



TURUN
YLIOPISTO

SOSIONOMIT (YLEMPI AMK) MUUTTUVILLA TYÖMARKKINOILLA

Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään,
osaaminen ja toimintaympäristön haasteet

Sirppa Kinos

Turun yliopisto

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Koulutussosiologian tutkimuskeskus
Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelma

Työn ohjaaja

Erikoistutkija dosentti Sakari Ahola
Koulutussosiologian tutkimuskeskus
Turun yliopisto

Tarkastajat

Korkeakouluneuvos dosentti
Tapio Varmola
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Apulaisprofessori
Ulpukka Isopahkala-Bouret
Turun yliopisto

Vastaväittäjä

Korkeakouluneuvos dosentti
Tapio Varmola
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

ISBN 978-951-29-8013-0 (PRINT)
ISBN 978-951-29-8014-7 (PDF)
ISSN 0082-6995 (Painettu/Print)
ISSN 2343-3205 (Sähköinen/Online)
Painosalama Oy, Turku, Suomi 2020

Turun yliopisto
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Koulutussosiologian tutkimuskeskus
KINOS SIRPPA: Sosionomit (ylempi AMK) muuttuvilla työmarkkinoilla. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään, osaaminen ja toimintaympäristön haasteet
Väitöskirja, 215 s.
Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelma.
Maaliskuu 2020

TIIVISTELMÄ

Sosiaalialan ammatillisen työn kehittyminen kytkeytyy kiinteästi yhteiskunnalliseen kehitykseen. Sosiaalisen näkökulman yhteiskunnallinen painoarvo on heikentynyt. Toimintaympäristön muutokset kuten digitalisaatio ja väestön monikulttuuristuminen luovat haasteita myös sosiaalialan työssä. Alan keskeisiä ammattiryhmiä ovat lähihoitajat, sosionomit (AMK), sosiaalityöntekijät sekä uusimpana sosionomit (ylempi AMK). Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto ei kuitenkaan pätevöitä sosiaalihuollon laillistetuksi ammattihenkilöksi.

Tutkimus tuottaa tietoa sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta työelämään, osaamisesta ja sen kehittämisen haasteista muuttuvassa toimintaympäristössä. Koulutussosiologisesta näkökulmasta kyse on korkeakoulujärjestelmän onnistumisesta kvalifikaatiotehtävässään ja tutkinnon kannattavuudesta henkilökohtaisena investointina. Tuloksia voidaan hyödyntää sosiaalialan korkeakoulutuksen ja tehtävärakenteen kehittämisessä.

Seurantatutkimuksen aineisto hankittiin strukturoiduilla Webropol -kyselyillä tutkintoa opiskeleville ja uudelleen valmistumisen jälkeen. Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 205 opiskelijaa, joista seurantakyselyyn vastasi 113 valmistunutta. Aikaa tutkinnon suorittamisesta oli kulunut keskimäärin 1,3 vuotta. Aineisto analysoitiin pääosin suorien jakaumien, ristiintaulukoinnin, khiin neliö -testin, Kruskall-Wallis -testin ja pääkomponenttianalyysin avulla. Avoimet kysymykset analysoitiin sisälönanalyysillä.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelua edelsi keskimäärin yli 7 vuoden työskentely sosionomina (AMK), usein ohjaaja -nimikkeellä. Tulosten mukaan tutkintoa opiskelemaan hakeuduttiin eri syistä (ammatillisen osaamisen kehittäminen, uudet työtehtävät ja urakehitys). Seurantakyselyssä kolme neljästä arvioi, että tavoitteet olivat toteutuneet ainakin osittain. Yhtä moni voisi olla työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa. Työnantajien katsottiin arvostavan enemmän yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa.

Tutkinto kehitti asiantuntijuusosaamisen alueella erityisesti kykyä työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä. Heikoimmin kehittyi taito toimia kansainvälisissä verkostoissa. Johtamisosaamisen alueella parhaiten kehittyivät taidot johtaa ihmisiä ja asioita. Heikoimmin kehittyivät taloudellinen osaaminen sekä tutkimus- ja kehittämisosaamisen alueella laatujärjestelmien tunteminen.

Lähes kolmasosa oli ylemmän AMK-tutkinnon myötä siirtynyt vaativampiin tehtäviin. Esimiestehtävissä toimivien osuus nousi selvästi, mutta oli alhaisin julkisella sektorilla. Yli puolet koki tekevänsä vaativuudeltaan alimitoitettua työtä. Parhaiten menestyivät sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet, jotka arvioivat myös osaamisensa kehittyneen muita paremmin.

Eniten haasteita työpaikoilla aiheuttivat väestön monikulttuuristuminen ja palvelurakenteiden uudistuminen. Osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni eniten kehittämisen ja johtamisen alueella sekä yhteiskunnallisissa kysymyksissä, vaihdellen jossakin määrin työnkuvan mukaisesti. Alle puolella oli työpaikallaan hyvät koulutautumismahdollisuudet. Tulevaisuudelta toivottiin edelleenkin uusia mahdollisuuksia työelämässä ja urakehitystä.

Tutkintoa pidettiin yleensä kannattavana henkilökohtaisena investointina, koska ammatillinen osaaminen syveni ja osalle mahdollistui urapolku hyvinvointipalveluiden esimiestehtäviin. Tutkinnon suorittaneiden osaamista ei kuitenkaan hyödynnetä täysipainoisesti ja heidän asemansa työmarkkinoilla on epämääräinen. Kelpoisuuslainsäädännön päivittämisen yhteydessä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävärakennetta tulisi tarkastella myös tämän ryhmän osalta tai keskittyä kouluttamaan heitä hyvinvointipalveluiden esimiestehtäviin.

AVAINSANAT: sosionomi (ylempi AMK), työmarkkinat, osaaminen

Turun yliopisto
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Koulutussosiologian tutkimuskeskus
KINOS SIRPPA: Sosionomit (ylempi AMK) muuttuvilla työmarkkinoilla. Tut-
kinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään, osaaminen ja toimintaym-
päristön haasteet
Väitöskirja, 215 pp.
Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelma.
March 2020

ABSTRACT

Development of professional work in social services is entwined in societal changes and transformation from welfare state to well-being society. Social perspective has lost weight in society. Megatrends like digitalization and multiculturalism challenge professional work. Main professional groups in social services are practical nurses, Bachelors of social services, social workers and as the latest, Masters of social services. Unlike other qualifications and degrees mentioned, Master of social services does not entitle to a position of a licensed social welfare professional.

In this thesis, I examined the employment of Masters of Social Services in the labor market and their competences, challenged by the rapidly changing society. From the perspective of the sociology of education, the thesis focuses on the functionality of the educational system in the provision of qualifications, as well as the profitability of the Master of Social Services degree as an individual investment. The results can be applied in the development of higher education and professional profiles in social services.

The data of the follow-up study was comprised of structured Webropol surveys, compiled before (205 respondents) and after the graduation with a Master's degree in social services (113 respondents), at an 1.26 year interval on average. The data was analyzed using mainly direct distributions, cross-tabulation, chi-square (X²), Kruskal-Wallis-test and principal component analysis. The open-ended questions in the surveys were analyzed by content analysis.

The respondents had worked as a Bachelor of Social Services, often with title counsellor for over 7 years, before their Master's degree studies. The results indicated that the main reasons to complete the Master's degree in social services were the development of professional competences and expertise, new tasks and duties as well as career advancement. In the follow-up, three quarters of graduates had achieved these goals at least partly. An equal number could be employed in their current position also without the Master's degree. They considered employers to value university degrees more highly.

In the context of professional expertise, the degree program especially generated the ability to work independently as a social service expert, less competences in international networking. Both management and leadership skills improved. Economical skills, along with knowledge of quality management systems progressed less.

Almost one third of the graduates was promoted to more demanding work. Managerial and supervisor positions were more prevalent, especially in private and third sectors. Nevertheless, the majority regarded the requirements and standards of their work too low. The most successful were the graduates who had completed the Master's degree with a specialization in development and leadership in healthcare and social services. In self-evaluation, they also reported better learning outcomes.

Multiculturalism and structural reforms of the social welfare and health care service systems posed challenges in workplaces. Requirements for competence advancement were highest in development and management competences, in addition to societal issues, varying partly with occupational position and duties of the graduate. Less than half of the graduates had good further education opportunities in the workplace. New opportunities and career development were anticipated in future.

Based on improved professional competences and in part, beneficial career development, the Master of Social Services degree was considered a rewarding individual investment. However, advanced competences of graduates are not fully utilized and their position in the labor market is unclear. In the process of updating the legislation of professional practice rights for social welfare and health care professionals, also Masters of Social Services should be taken into consideration. Alternatively, the degree program could concentrate on education for managerial and supervisor positions in well-being services.

KEYWORDS: Master of Social Services, labor market, professional competences.

Esipuhe

Kiinnostukseni sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa kohtaan heräsi, kun Turun ammattikorkeakoulussa käynnistyi kyseinen tutkintokoulutus vuonna 2007. Sain tilaisuuden toimia siellä opettajana ja opettajatuutorina. Oli innostavaa seurata läheltä monien opiskelijoiden osaamisen kehittymistä ja uraa. Jäin miettimään, miksi joidenkin kohdalla ura urkeni harppauksin, kun taas jotkut jatkoivat entisissä työtehtävissään entisin työehdoin. Osallistuminen paikallisesti opetussuunnitelmatyöhön ja valtakunnallisesti sosiaalialan YAMK-verkoston keskusteluihin nosti esiin kysymyksiä sosionomien (ylempi AMK) työelämäpaikasta sosiaalialan ammattien joukossa ja laajemminkin hyvinvointipalveluiden kentällä. Miksi ja mihin me koulutamme heitä?

Vaikka olen aikaisemmissa jatko-opinnoissani suuntautunut sosiaalipolitiikkaan ja sosiaalityöhön, valmistuin aikoinani maisteriksi sosiologia pääaineenani. Koulutussosiologian näkökulma tuli tutuksi 1980-luvulla, kun sain työskennellä harjoittelijana ja tutkimusapulaisena tuolloin muotoutumassa olevassa koulutussosiologian tutkimuskeskuksessa RUSE:ssa. Professori Osmo Kivisen johtamassa työyhteisössä ilmapiiri oli dynaaminen ja innostunut.

Innostus oli välillä koetuksella pitkän väitöskirjaprosessini aikana, mutta sitä auttoi ylläpitämään ja uudelleen löytämään erikoistutkija, dosentti Sakari Aholan asiantunteva ja kärsivällinen ohjaus. Sydämellinen kiitos siitä. Myös kollegani, yliopettaja Kari Salosen kannustus ja neuvot olivat tärkeitä prosessin alusta alkaen.

Parhaimmat kiitokset myös työni esitarkastajille korkeakouluneuvos, dosentti Tapio Varmolalle ja apulaisprofessori Ulpukka Isopahkala-Bouret'lle rakentavasta ja asiantuntevasta kommentoinnista. Se auttoi täydentämään ja viimeistelemään käsikirjoitustani. Työni tilastolliseen analyysiin liittyvästä asiantuntija-avusta ja ohjauksesta kiitän biostatistikko Tero Vahlbergia. Myös fil.yo Hanna Varemäen apu vei tutkimuksen tilastollista analyysiä eteenpäin. Lämmin kiitos myös niille sosionomeille (ylempi amk), jotka kaikkien kiireidensä keskellä jaksoivat vastata pitkähköihin kyselyihini. Koulutusrahastolle kiitos taloudellisesta tuesta, joka mahdollisti pieneksi aikaa keskittyä vain väitöskirjatyöhön.

Perheeni ja sisareni ovat kannustaneet minua eteenpäin. Kiitos teille, rakkaat! Omistan väitöskirjan vanhemmilleni. Heidän oma opintiansä tutkintojen maailmassa jäi lyhyeksi, mutta he arvostivat koulutusta yli kaiken. Myös heitä ajatellen tämä on ilon päivä.

Turussa 1.1.2020
Sirppa Kinos

Sisällys

Esipuhe	7
Taulukkuuettelo	12
Kuvioluettelo	14
Liiteluettelo	15
1 Johdanto	17
2 Koulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät	20
2.1 Koulutuksen yleiset ja yksityiset intressit	20
2.2 Korkeakoulutuksen ja työelämän suhteista	23
3 Sosiaalialan työn, suomalaisen yhteiskunnan ja sosiaalipolitiikan muutos	28
3.1 Sosiaalialan peruskäsitteiden määrittelyä	28
3.2 Sosiaalipolitiikan voimistumisen ja hyvinvointipalvelujen laajenemisen kausi	31
3.3 Sosiaalipolitiikan kaventumisen aika 1990-luvulta alkaen	32
3.4 Kehitys 2010-luvulla	33
3.5 Heikkenevä sosiaalipolitiikka ja oheneva sosiaalinen	34
4 Sosiaalialan ammatillisen koulutuksen kehitys Suomessa	39
4.1 Sosiaalialan koulutuksen varhaisvaiheet	39
4.2 Koulutusuudistukset 1980- ja 1990-luvuilla	41
5 Sosiaalialan korkeakoulutus	44
5.1 Ammattikorkeakoulut perustetaan	44
5.2 Sosiaalialan ammattikorkeakoulutus ja jatkotutkinnot käynnistyvät	45
5.3 Sosiaalityöntekijöiden yliopistollinen koulutus ja sosiaalialan tutkintorakenne	48
6 Sosiaalialan kelpoisuuksien muotoutuminen	52
6.1 Sosiaalialan kelpoisuuslainsäädännön kehitys 1950-luvulta 2010-luvulle.....	52
6.2 Sosiaalialan tehtävärakenteesta.....	59

7	Sosiaalialan koulutusten tuottama ydinosaaminen sekä tutkinnon suorittaneiden ja työllisten määrä	63
7.1	Osaamisen monet määritelmät.....	63
7.2	Lähihoitajan, sosionomin (AMK) ja (ylempi AMK) sekä sosiaalityöntekijän ydinosaaminen	65
7.3	Tutkinnon suorittaneiden ja sosiaalipalvelujen työllisten määrät.....	72
8	Aikaisemmat tutkimukset sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneista ja heidän osaamisestaan työelämässä	77
8.1	Korkeakoulutus ja työllistyminen tutkimuskohteina	77
8.2	Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työmarkkina-asema on etsinnässä 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä	78
8.3	Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työmarkkina-asema vahvistuu hieman 2010-luvulla	82
8.4	Talentia ry:n selvitykset sosiaalialan korkeakoulutettujen työllistymisestä.....	89
8.5	Osaamisen kehittämisen tarpeet tulevaisuudessa.....	91
9	Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja -menetelmät	97
9.1	Tutkimuskysymykset ja -aineisto	97
9.2	Tutkimus- ja analyysimenetelmät	101
9.3	Katoanalyysi.....	105
10	Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelijoille suunnatun kyselyn tulokset	109
10.1	Vastaajien taustatietoja (opiskelupaikka, sukupuoli, ikä ja aikaisemmat opinnot)	109
10.2	Työpaikka ja työhistoria.....	111
10.3	Syyt hakeutua opiskelemaan ja tavoitteet työuralle	115
11	Seurantakyselyn tulokset: osaamisen kehittyminen, työtilanne, tavoitteiden toteutuminen ja tutkinnon kilpailukyky	120
11.1	Osaamisen kehittyminen	120
11.2	Viimeisin työpaikka ennen valmistumista ja työtilanne sen jälkeen	122
11.3	Ammatillisten tavoitteiden toteutuminen ja tyytyväisyys tutkintoon	126
11.4	Työnantajien asenteet ja tutkinnon kilpailukyky	131
11.5	Työnkuva sekä oma kokemus työstä ja työpaikasta	133
11.6	Eri koulutusohjelmista valmistuneiden väliset erot osaamisen kehittämisessä, tavoitteiden toteutumisessa ja arvostuksessa	137

12 Toimintaympäristön haasteet ja osaamisen kehittämisen tarpeet	142
12.1 Toimintaympäristön muutoksen aiheuttamat haasteet työpaikalla	142
12.2 Osaamisen kehittämisen tarpeet	145
12.3 Tulevaisuuden suunnitelmat.....	155
13 Yhteenveto tutkimustuloksista sekä tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	158
13.1 Yhteenveto tuloksista	158
13.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	162
14 Johtopäätökset ja pohdinta	165
14.1 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuottama osaaminen ja tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työmarkkinoille	165
14.2 Tutkinnon tuottama osaaminen ja osaamisen kehittyminen..	174
Lähteet	178
Liitteet	197

Taulukkoluetelo

Taulukko 1.	Sosiaalialan tutkinnot.....	49
Taulukko 2.	Sosionomi (ylempi AMK) ydinosaaminen.....	69
Taulukko 3.	Lähihoitaja-, sosionomi (AMK)-, sosionomi (ylempi AMK) – ja sosiaalityöntekijätutkinnon vuosittain aloittaneet opiskelijat 1990–2016.....	72
Taulukko 4.	Työlliset (1000 henkeä) terveyst- ja sosiaalipalveluissa vuosina 2000–2016.	73
Taulukko 5.	Työllisten lähihoitajien, sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden määrä 2000, 2010 ja 2013 yhteensä ja sosiaalipalveluissa.....	74
Taulukko 6.	Tutkimukseen osallistuneiden opiskelupaikka, osuus ensimmäiseen kyselyyn vastanneista ja osuus sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon vuonna 2013 ja 2014 aloittaneista.	99
Taulukko 7.	Ensimmäiseen kyselyyn vastanneiden koulutusohjelmat.....	100
Taulukko 8.	Sosionomi (ylempi AMK) tutkinnon suoritusajankohta	101
Taulukko 9.	Vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneiden ja seurantakyselyyn osallistuneiden, jo valmistuneiden opiskelupaikka	106
Taulukko 10.	Tilastolliset testit liittyen katoanalyysiin. Vertailu seurantakyselyyn osallistuneet jo valmistuneet ja vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneet	107
Taulukko 11.	Vastaajien lukumäärät eri ikäryhmissä.....	109
Taulukko 12.	Vastaajien työtilanne	111
Taulukko 13.	Perustyössä, vastaavana ohjaajana ja esimiestyössä toimineiden osuus eri koulutusohjelmissa opiskelevista....	113
Taulukko 14.	Esimerkkejä sisällön analyysistä vastaajien ilmaisemille syille lähteä opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.	116
Taulukko 15.	Esimerkkejä vastauksista, jotka sisälsivät useita syitä lähteä opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.	117
Taulukko 16.	Asiantuntijuusosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä.....	121
Taulukko 17.	Johtamisosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä	121
Taulukko 18.	Tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä	122

Taulukko 19.	Vastaajien ammatit luokiteltuna opintojen loppuvaiheessa ja valmistumisen jälkeen seurantakyselyn ajankohtana.....	124
Taulukko 20.	Oma kokemus työsuhteesta	127
Taulukko 21.	Vaativampiin tehtäviin siirtyminen ja tutkinnon kannattavaksi kokeminen.....	129
Taulukko 22.	Työnantajien arvostus, kilpailu maisterien kanssa ja tarve työelämässä.....	131
Taulukko 23.	Työn sisältö: missä määrin nykyiseen (tai viimeisimpään) työhön sisältyy eri tehtäväalueita.....	133
Taulukko 24.	Oma kokemus työstä ja työyhteisöstä.....	134
Taulukko 25.	Osaamisen kehittyminen eri koulutusohjelmissa.....	137
Taulukko 26.	Erot sijoittumisessa, työnkuvassa, arvostuksessa, koulutusohjelman uudelleen valinnassa ja palkassa eri koulutusohjelmista valmistuneiden välillä.....	140
Taulukko 27.	Miten paljon haasteita seuraavat ajankohtaiset muutokset aiheuttavat omalla työpaikalla.....	143
Taulukko 28.	Digitalisaatioon ja tietotekniikkaan liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet	146
Taulukko 29.	Vastaajien digitalisaatioon ja tietotekniikkaan liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä	147
Taulukko 30.	Asiakastyöhön liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet... ..	148
Taulukko 31.	Vastaajien asiakastyöhön liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä	149
Taulukko 32.	Yhdessä työskentelyyn liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet	149
Taulukko 33.	Vastaajien yhdessä työskentelyyn liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä	150
Taulukko 34.	Yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet	150
Taulukko 35.	Vastaajien yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä	151
Taulukko 36.	Kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet	152
Taulukko 37.	Vastaajien kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä	153
Taulukko 38.	Sosionomien (ylempi AMK) sijoittuminen työmarkkinoille 2008–2018.	166

Kuvioluettelo

Kuvio 1.	Koulutusrakenteen ja ammattirakenteen kohtaaminen	26
Kuvio 2.	Sosiaalityöntekijän ydinosaaminen.....	71
Kuvio 3.	Pääasialliset asiakasryhmät, joiden kanssa vastaaja oli työskennellyt, prosenttia vastaajista	114

Liiteluettelo

Liite 1.	Tutkimuslupahakemus	197
Liite 2.	Saatekirje.....	199
Liite 3.	Ensimmäinen kysely	200
Liite 4.	Seurantakysely	202
Liite 5.	Asiantuntijuusosaamisen, johtamisosaamisen sekä tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittymisen itsearvioinnit ryhmissä kannattiko tutkinnon suorittaminen / onko siirtynyt vaativampiin tehtäviin.....	206
Liite 6.	Erot työnkuivissa eri sektoreilla työskentelevillä.....	208
Liite 7.	Pääkomponenttianalyysi: oma työ, työpaikka ja työsuhte. Pääkomponenttien ominaisarvot, selitysosuudet, muuttujien kokonaisvaihtelu, lataukset ja kommunaliteetit.....	209
Liite 8.	Omaa työtä, työpaikkaa ja työsuhdetta kuvaavien pääkomponenttien tilastollisesti merkitsevät yhteydet muihin tekijöihin	211
Liite 9.	Pääkomponenttianalyysi: haasteet työpaikalla. Pääkomponenttien ominaisarvot ja selitysosuudet, muuttujien kokonaisvaihtelu, lataukset ja kommunaliteetit.	212
Liite 10.	Työpaikan haasteita kuvaavien pääkomponenttien tilastollisesti merkitsevät yhteydet muihin tekijöihin	214

1 Johdanto

Sosiaalityö ja laajemminkin sosiaalialan ammatillinen työ on keskeinen osa suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointipolitiikkaa. Se on yhteiskuntapoliittinen interventiomuoto, joka pyrkii turvaamaan kansalaisten hyvinvointia ja samalla ylläpitämään yhteisön sosiaalista turvallisuutta. Hyvinvointipalvelut ja niiden osana sosiaalipalvelut ovat maassamme suuressa murroksessa. Kaikkiaan yli kolmen sadan kunnan varaan rakentuva sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä vaatii muutoksia, koska etenkin pienillä kunnilla on vaikeuksia tuottaa tarvittavia palveluja. Palvelurakenteen uudistuksella pyritään vastaamaan maamme heikkenevän huoltosuhteen ja kansantalouden aiheuttamiin haasteisiin. (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 80; Pääministeri Rinteen / Marinin hallitusohjelma 2019.)

Kansainväliset ja kansalliset yhteiskunnalliset muutokset luovat haasteita sosiaalialan ammatilliselle työlle. Sosiaalisten ongelmien ennakoidaan monimutkaistuvan ja niiden ylisukupolvittaisuuden voimistuvan. Hyvinvointivalttiolliset palvelujärjestelmät uudelleenrakenteistuvat ja korvautuvat osin hyvinvointiyhteiskunnallisilla toimintamuodoilla (welfare mix). Väestö ikääntyy ja monikulttuuristuu. Alueelliset hyvinvointierot korostuvat. Suuruuden ekonomiaa painottavat valtionhallinnon uudistukset korostavat ”sosiaalisen” puolustamisen merkitystä, jotta ihmisten kohtaamia ongelmia kuten työttömyys, köyhyys tai vajaakuntoisuus ei medikalisoita, juridisoita eikä pedagogisoita, sivuuttaen niiden sosiaaliset syyt. (Lindh ym. 2018, 9–11; Saari & Viinamäki 2012, 94–98.)

Koulutusjärjestelmän tehtävänä on tuottaa riittävästi osaavaa työvoimaa eri aloille. Sosiaalialalla työskentelee runsaasti eri ammattiryhmiä, suurimpina lähihoitajat, sosionomit (AMK) ja sosiaalityöntekijät. Perustietoa eri ammattiryhmien tehtävistä ja asemasta sosiaalialan työkentillä on kuitenkin saatavissa varsin vähän. Tehtävärakennetarkasteluissa sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet, sosionomit (ylempi AMK), ovat jääneet yleensä huomiotta. Työmarkkinoilla tutkinto on edelleen melko tuntematon ja sen asema vakiintumaton. Osittain tutkinnon suorittaneet saattavat kilpailla yliopistosta valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden kanssa samoista työpaikoista.

Tämä tutkimus tuottaa tietoa sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden sosionomien (ylempi AMK) sijoittumisesta työelämään, heidän

osaamisestaan ja sen kehittämisen tarpeista muuttuvassa toimintaympäristössä. Koulutussosiologisesta näkökulmasta tutkimus valottaa sitä, miten korkeakoulujärjestelmämme onnistuu sosionomien (ylempi AMK) osalta kvalifikaatiotehtävässään (tietojen, taitojen ja tutkintojen tuottaminen). Järkevä koulutuspolitiikka ja opetus suunnitelmatyö koulutusorganisaatioissa edellyttävät selkeää käsitystä tutkintojen tuottamisesta ja niiden työmarkkinarelevanssista. Yksilön näkökulmasta kouluttautuminen on henkilökohtainen investointi, jolla tavoitellaan esimerkiksi oman osaamisen kehittymistä, työmarkkina-arvon nousua tai urakehitystä. Yksi koulutusjärjestelmän haasteista on aikaperspektiivi. Tämän päivän koulutuksessa pitäisi pystyä ennakoimaan tulevaisuuden haasteita. Valmistuneilla tulisi lisäksi olla valmiuksia luoda tulevaisuutta, ei vain sopeutua siihen. Tutkimuksessa tarkastellaan niitä haasteita, joita sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneet kokevat suhteessa ammatilliseen osaamiseensa nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Muuttuva toimintaympäristö luo tarvetta osaamisen kehittämiseksi. (Rinne ym. 1984, 19.)

Sosiaalialan ammattien kehittyminen on kytkeytynyt kiinteästi yhteiskunnalliseen kehitykseen ja hyvinvointivaltion muotoutumiseen. On tärkeä muistaa, että ammattien ja ammattirakenteen muutos on myös kamppailujen tulosta. Eri asiantuntijuudet kilpailevat keskenään tilasta ja asemasta yhteiskunnassa. Erilaisten normien ja proseduurien avulla ammattiryhmät tavoittelevat mahdollisimman laajaa ja täsmällistä asiantuntijuuden aluetta ja sitä kautta vahvaa yhteiskunnallisen vaikuttajan asemaa. Näissä kamppailuissa esimerkiksi lääketiede ja juridiikka ovat menestyneet hyvin. Sosiaalialan ammatit eivät ole vaikutusvaltaisia eivätkä yhteiskunnallisesti erityisen arvostettuja. Niiden historiaa on pikemminkin kuvannut oman aseman etsintä ja vallatun alueen hajanainen puolustaminen. (Viinamäki & Pohjola 2016, 22; Palola & Karjalainen 2011, 5–6.)

Vaikkakaan ei vaikutusvaltainen ja suuren yleisön arvostama, sosiaalityöntekijä on kuitenkin tunnettu ja tunnistettu ammatti. Samaa ei voida ainakaan vielä sanoa sosiaalialan uudemmasta tulokkaasta eli sosionomi (ylempi AMK):sta. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot syntyivät 2000-luvun alussa, kun eräille aloille kaivattiin työn ohella tehtävää, työelämälähtöistä aikuiskoulutustutkintoa, joka tuottaisi uudenlaista, työelämää kehittävää osaamista. Tutkinto perustettiin myös sosiaalialalle, vaikka varsinaista analyysiä sen tarpeesta ja työelämäpaikasta ei tehty (Kekäle ym. 2004, 8). Tutkinnon lyhyen historian aikana on tehty tutkimuksia, jotka kertovat, että tutkinnon suorittaneilla on haasteita työllistyä koulutusta vastaaviin tehtäviin. Tämä tutkimus liittyy niiden jatkumoon, ja aikaisemmista tutkimuksista poiketen ottaa tarkasteluun mukaan myös sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon eri suuntautumismuutokset. Tutkimus kytkee sosionomien (ylempi AMK) työmarkkina-aseman tarkastelun laajempaan yhteyteen eli sosiaalipolitiikan ja sosiaalialan ammatillisen työn kehittämiseen ja muutokseen. Niitä tarkastellaan koulutuksen yh-

teiskunnallisten tehtävien jälkeen. Sosiaalialan ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen kehittymisen jälkeen kuvataan sosiaalialan kelpoisuuksien muotoutumista. Ennen aikaisempien tutkimustulosten tarkastelua luodaan vielä katsaus osaamisen käsitteeseen sekä sosiaalialan koulutusten tuottamaan osaamiseen ja tutkinnon suorittaneiden määrään. Sen jälkeen kuvataan tutkimuskysymykset ja –menetelmät, tutkimustulokset sekä yhteenveto tutkimustuloksista ja luotettavuuden arviointi. Lopuksi tehdään johtopäätökset tutkimustuloksista ja pohditaan niiden merkitystä sosiaalialan koulutuksen ja työn näkökulmasta.

2 Koulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät

Tässä luvussa avaan eri näkökulmia koulutuksen yhteiskunnallisiin tehtäviin sekä korkeakoulutuksen ja työelämän suhteisiin. Tämän tutkimuksen painopisteet ovat koulutuksen tarkastelussa henkilökohtaisena investointina sekä ammattitaitoisen työvoiman tuotantona. Koulutusrakenteen ja ammattirakenteen kohtaamisen tarkastelussa todetaan sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon edustavan leveään ammattikirjon koulutusta.

2.1 Koulutuksen yleiset ja yksityiset intressit

Koulutusjärjestelmä on osa yhteiskuntaa, jossa se toteuttaa tiettyjä tehtäviä. Koulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät ovat kvalifiointi (eli työelämässä tarvittavien tietojen, taitojen ja tutkintojen tuottaminen), valikointi (erilaisiin yhteiskunnallisiin asemiin), integrointi (yhteiskunnan kiinteyden ylläpitäminen) ja säilyttäminen tai varastointi. Koulutusjärjestelmän eri tasoilla painottuvat eri tehtävät. Koulutuksessa uusinnetaan yhteiskunnassa vallitsevia luokka-, sukupuoli- ja valtarakenteita sekä ideologisia rakenteita. (Ahola 1995, 17–18; Rinne ym. 1984; Bourdieu & Passeron 1977; Kivinen & Rinne, 1991, 56.)

Kansakoulujärjestelmällä ja oppivelvollisuuskoululla oli Suomessa merkittävä rooli itsenäisen kansakunnan rakentamisessa ja kansalaiskasvatuksessa. Koulutusjärjestelmä on keskeinen yhteiskunnallisen uusintamisen mekanismi eli yhteiskunnallisen järjestyksen, arvojen ja kulttuurin siirtäjä. Peruskoulun myötä syntynyt yhtenäinen 9-vuotinen oppivelvollisuuskoulu on ollut omiaan kiinteyttämään kansakuntaa ja luomaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Rinne ym. 1984, 7–8; Aro 2014, 27.)

Koulutuksen yhteiskuntakytkeä ja koulutuksessa tapahtuvaa valikoitumista on tarkasteltu viime vuosikymmeninä monesta eri näkökulmasta kuten konfliktiteoreettisesta, kulttuuriteoreettisesta ja inhimillisen pääoman teoriasta käsin. Valikointi on keskeinen mekanismi, kun tarkastellaan koulutusta osaamisen tunnistamisen edistäjänä (”oikea henkilö oikealle paikalle”). Siinä koulutuksen tehtävä on suodattaa (ns. screening) sopivilla ominaisuuksilla varustetut henkilöt oikeisiin asemiin ja

oikeille työelämän tasoille. Valikoituminen ei tapahdu suoraviivaisesti kvalifikaatioiden perusteella, vaan siinä ovat merkittävässä roolissa myös sosiaalinen tausta ja siitä nouseva sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma (Aro 2014, 23–24). Niitä ilmentävät esimerkiksi sosiaaliset verkostot ja tuttavuudet, tietynlainen habitus (ks. Bourdieu 1984), oikeanlainen käytös ja puhetapa sekä sopivat arvot. Prixin (2014, 53, 57) mukaan valikoitumisprosessit voivat erota eri maissa ja myös kansallisesti, kun tarkastellaan eri aloja. (Ahola 1995, 20–27; Ahola 2004, 20.)

Koulutuspolitiikalla tarkoitetaan niitä toimia, joilla pyritään vaikuttamaan koulutusjärjestelmän toimintaan. Koulutuspoliittisten toimien perustana on lainsäädäntö sekä ministeriöiden taloudellinen ja säädöspohjainen koulutuksen ohjaus. (Välimaa ym. 2011, 9–10; Klemelä 1999, 16–18.)

Koulutusmarkkinoihin liittyvät kiinteästi myös työmarkkinat, sillä niiden kautta ihmiset palkkatyöhön painottuvassa yhteiskunnassa pääsääntöisesti sijoittuvat asemiinsa. Suomessa koulutusmahdollisuuksien tasa-arvo, aina peruskoulusta korkeakoulutukseen asti, on ollut vuosikymmeniä keskeinen koulutus- ja yhteiskuntapolitiittinen tavoite. Koulutus on lisännyt sosiaalista liikkuvuutta, ja lahjakkuusreservejä on saatu työelämän käyttöön. Korkeakoulutus, erityisesti akateeminen yliopistokoulutus, on perinteisesti ollut reitti parempiin asemiin työelämässä ja sitä kautta yhteiskunnan hierarkisissa rakenteissa (Aro 2014, 24). Mahdollisuuksien tasa-arvoa luovalla koulutuspolitiikalla Suomessa on tasoitettu sosioekonomisen taustan vaikutusta koulutusvalintoihin. Vanhempien koulutustason vaikutus yliopisto-opiskelijoiksi valikoitumiseen on vähentynyt, joskin viime vuosikymmeninä tämä suuntaus näyttää heikenneen (Mahlamäki-Kultanen ym. 2013, 212). Edelleenkin akateemisesti koulutettujen vanhempien lapset päätyvät 6,8 kertaa useammin opiskelemaan yliopistoon kuin ei-akateemisten vanhempien lapset. Ammattikorkeakouluopintojen osalta tällaista ero ei havaita. (Ahola 1995, 19; Kivinen ym. 2013, 27, 32.)

Koulutusjärjestelmä palvelee yleisiä ja yksityisiä intressejä. Yleisiä intressejä kuvaavat julkisen vallan tavoitteet saada mahdollisimman korkeatasoista ja koko yhteiskuntaa hyödyttävää työvoimaa. Yksityisiä intressejä edustavat yritysten ja organisaatioiden toiveet saada osaavia työntekijöitä sekä opiskelijoiden tavoitteet saada tutkintoja, jotka mahdollistavat siirtymisen työmarkkinoille ja parantavat heidän asemaansa siellä. (Välimaa ym. 2011, 11.)

Koulutusta voidaan tarkastella myös taloudellisena hyödykkeenä. Matti Vesa Volanen (2011, 323–325, soveltaen Gradsteinin, Justmanin & Meierin 2004 sekä Mitchellin 1988 esityksiä) erottelee kuusi eri tulkintaa:

- koulutus **kansalaisen oikeutena ja velvollisuutena** (tuloksena itsenäinen kansalainen)
- koulutus **palveluna**, joka jaetaan kaikille (tuloksena oppimiskokemukset)

- koulutus tuotantona, joka **tuottaa osaavaa ja kilpailukykyistä työvoimaa** (tuloksena ammattitaitoinen työvoima)
- koulutus **henkilökohtaisena investointina**, joka palautuu korkojen kanssa uusina mahdollisuuksina myöhemmin elämässä (tuloksena oman työmarkkina-arvon nostaminen)
- koulutus **osaamisen tunnistamisen edistäjänä**, joka auttaa työnantajia tunnistamaan osaamisen tason ja alan (tuloksena ”oikea henkilö oikealle paikalle”)
- oppiminen **yhteisöarvona**, joka mahdollistaa yksilöllistymisen ja osallistumisen yhteisön rakentamiseen (tuloksena avoin yhteisöverkosto)

Lisään luetteloon vielä kaksi, sosiaalipolitiikan ja ammattikorkeakoulujen kannalta keskeistä näkökulmaa:

- koulutus **sosiaalisena investointina**, joka kehittää paitsi koulutautujan inhimillistä ja sosiaalista pääomaa, myös edistää kansalaisten hyvinvointia ja ehkäisee syrjäytymistä (tuloksena sosiaalistuminen, sosiaalinen integraatio ja hyvinvointi)
- koulutus **aluekehityksen tukijana**, jolloin se tuottaa paikallisia innovaatio- ja osaamiskeskittymiä yhteistyössä paikallisten yritysten ja tutkimuslaitosten kanssa.

Koulutus voidaan siis nähdä myös kaikille (ainakin Suomessa) tarjottavana palveluna, joka antaa mahdollisuuden oppia erilaisia tietoja ja taitoja (”sivistystä”) laajemminkin elämää varten. Tämä tukee elämänhallintaa ja yksilön toimintamahdollisuuksia, antaessaan välineitä ymmärtää elämää ja yhteiskuntaa. (Aro 2014, 7.)

Koulutus henkilökohtaisena investointina viittaa taloustieteelliseen inhimillisen pääoman teoriaan. Siinä koulutus nähdään inhimillisenä pääomana, kuten tietoina ja taitoina, johon investoidaan ja joka sitten tuottaa voittoa esimerkiksi parempina ansioina. Oletus on, että kaikki koulutus on aina hyvästä ja parantaa yksilöiden (ja myös yhteiskuntien) menestymisen mahdollisuuksia. Toisaalta saman tasoisten, mutta eri alojen tutkintojen työmarkkina-arvo vaihtelee. Pitää myös huomioida, että koulutus sinällään ei lisää työvoiman kysyntää, ja ”hyviä työpaikkoja” on työmarkkinoilla rajallinen määrä. Milloin kilpailu niihin on kovaa, tapahtuu valikoituminen muodollisten kvalifikaatioiden lisäksi yhä enemmän muilla perusteilla. (Ahola 2004, 18–19, Prix 2014, 90; Aro 2014, 39.)

Sosiaalinen investointi oli keskeinen käsite Giddensin ja Britannian kolmannen tien kuvauksissa sekä Esping-Andersenin pohdinnoissa hyvinvointivaltion uudistamisesta. Sillä tarkoitetaan inhimilliseen ja sosiaaliseen pääomaan eli esimerkiksi koulutukseen, työllisyyteen, työelämän laatuun sekä työn ja perhe-elämän yhteenso-

vittamiseen panostamista. Tavoitteena on edistää kansalaisten yhdenvertaisia toimintamahdollisuuksia sekä tukea työ- ja toimintakykyä. Näin parannetaan kilpailukykyä, taloudellista kasvua ja työllisyyttä. Sosiaalialan koulutus edistää sekä koulutetun ammattihenkilön omaa että (hyvän ammattiosaamisen kautta) hänen asiakaidensa inhimillistä pääomaa, sosiaalista pääomaa ja toimintamahdollisuuksia. (Giddens 1998; Rajavaara 2013, 48–50.)

Ammattikorkeakoululainsäädäntö on alusta alkaen määritellyt ammattikorkeakoulujen yhdeksi perustehtäväksi alueellisen kehityksen tukemisen. Käytännössä se tarkoittaa, että ne kouluttavat osaavaa työvoimaa alueelle, tarjoavat keskusteluareenoita, tuottavat ratkaisuja elinkeinoelämän tarpeisiin ja osoittavat uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Niiden tehtävä on tukea työelämän uudistumista, kehittää innovatiivista ja ennakoivaa osaamista, luoda verkostoja ja tuoda asiantuntijuutta alueen toimijoiden käyttöön. Osaava työvoima ja korkeatasoinen, ajankohtainen tutkimus ovat korkeakoulujen tärkeää antia työelämälle ja laajemminkin yhteiskunnalle. Ammattikorkeakoululainsäädäntö muuttui 2015. Sen mukaan ammattikorkeakoulut muuttuivat osakeyhtiömuotoisiksi ja ylläpitäjäjärjestelmästä luovuttiin. Puhakan ja Tuomisen mukaan (2011, 11–12) opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusperusteissa painottuvat entistä enemmän toiminnan laatu, vaikuttavuus ja laajuus sekä suoritettujen tutkintojen määrä. Korkeakouluilta edellytetäänkin entistä tehokkaampaa ja taloudellisempaa kvalifikaatiotehtävän toteuttamista ja osaavan työvoiman tuottamista. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014; Hakala & Mertanen 2015, 135–138; Välimaa ym. 2004, 5.)

Tämän tutkimuksen kannalta keskeiset näkökulmat ovat koulutus henkilökohtaisena investointina ja ammattitaitoisen työvoiman tuotantona. Sen lisäksi myös muita näkökulmia koulutus – työelämä -suhteessa sivutaan.

2.2 Korkeakoulutuksen ja työelämän suhteista

Koulutuksen eräs keskeinen tehtävä on siis tuottaa osaavaa työvoimaa työmarkkinoille. Euroopan unionin Bolognan prosessin myötä koulutuksen laadun varmistuksen ja työllistymisen kysymykset ovat vahvistuneet suomalaisessa korkeakoulupolitiikassa (Puhakka ym. 2012, 358). Suomalaisille työmarkkinoille on tyypillistä pitkälle eriytynyt ammattirakenne ja sen sääntely. 1960-luvulla Suomessa otettiin käyttöön ns. työvoimamenetelmä, jolla pyritään ennakoimaan työvoiman kysyntää eri aloilla (Selvitys koulutus- ja osaamistarpeiden kehittymisestä sekä ennakoinnin tilasta ja kehittämistarpeista 2008, 12). Tämä menetelmä on yhä käytössä. Viimeisin ennuste koskee työvoiman tarvetta Suomessa vuonna 2025. Ennusteiden perusteella opetusviranomaiset arvioivat eri alojen koulutustarpeita. Työllisen työvoiman määrän ennakoidaan kasvavan eniten palvelualoilla kuten sosiaalipalveluissa, terveyden-

huoltopalveluissa, vähittäiskaupassa, koulutuksessa ja tutkimuksessa sekä liike-elämän teknisissä palveluissa. Työllisyyden ennakoitaan vähenevän paitsi maataloudessa ja teollisuudessa myös julkisessa hallinnossa ja sosiaalivakuutustoiminnassa. (Merenluoto & Lindberg 2012, 137–139; Volanen 2011, 313; Hanhijoki ym. 2011, 43–44.)

Eliittiyliopiston aikana, ennen 1970-lukua yliopistotutkinnot takasivat työllistymisen, eikä opiskeltavalla oppiaineella ollut kovinkaan paljon merkitystä työnantajille. Tuolloin sisäänotto yliopistoon oli alle 15 prosenttia ikäluokasta (Ahola 1995, 35). Korkeakoulutettujen määrän lisääntyminen ja taloudelliset suhdanteet ovat muuttaneet tilannetta olennaisesti. Korkeakoulutettujen kilpailua työpaikoista ja asemista on kiristänyt yleisen koulutustason nousun ohella myös ylempien ammattikorkeakoulututkintojen vakinaistaminen vuonna 2005. Korkeakoulututkinto ei ole enää työllistymisen takuu vaan lähtökohta työllistymiselle, eräänlainen työelämän perustutkinto. (Järvinen 1998, 65; Ojala & Isopahkala-Bouret 2015, 90; Välimaa ym. 2004, 7.)

Suomalaiset korkeakouluopiskelijat integroituvat työelämään vahvasti jo opiskeluaikana. Erityisesti tämä koskee ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavia, joilla valintakriteerinä koulutukseen on vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta. Tutkintoihin mahdollisesti sisältyvien harjoittelujaksojen lisäksi suuri osa korkeakouluopiskelijoista myös työskentelee opintojen ohella. Näin ollen työura alkaa jo opiskelijana, ei vasta valmistumisen jälkeen. Puolet yliopistoista valmistuneista ja kolmasosa ammattikorkeakouluista valmistuneista jatkaa työssä, jossa aloittivat jo opintojen aikana. Vuonna 2000 valmistuneiden korkeakoulutettujen aineistossa opiskelun ohella alan työkokemusta hankkineiden osuus yliopistossa oli 72 prosenttia ja ammattikorkeakouluissa 62 prosenttia (Merenluoto & Lindberg 2012, 140–141; Kivinen & Nurmi 2008, 62.)

Työmarkkinoiden kysyntä- ja tarjontatilanne vaikuttaa työllistymiseen. Jos esimerkiksi jonkin alan koulutetuista on puutetta, työnantajat turvautuvat muihin työmarkkinoilla oleviin hakijoihin. Kysynnän ja tarjonnan lisäksi lisäksi koulutuksen ja työpaikkojen kohtaamiseen (matching) vaikuttaa moni muukin tekijä. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset työvoiman liikkuvuuden esteet, voidaanko tietyn tutkinnon sijasta kelpuuttaa muitakin tutkintoja, eriarvoisuus ja syrjintä sekä yksilölliset mieltymykset ja preferenssit. Suomessa väestön koulutustaso nousi vuosikymmenestä toiseen, joskin vuonna 2018 nuorten koulutustason nousun havaittiin pysähtyneen (Kalenius 2018, 2). Kun muodollisesti kelpoisten työnhakijoiden määrä kasvaa, sopivuus ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet nousevat yhä tärkeämmäksi rekrytoinnissa. Silloin korostuu myös verkostojen ja sosiaalisten kontaktien merkitys työllistymisessä. Toisaalta tutkinnon merkitys rekrytoinnissa voi vaihdella eri aloilla. Tutkintoa voi-

daan pitää esimerkiksi merkinä hakijan työtaidoista, kognitiivisista kyvyistä tai sopivuudesta ja sosiaalistumisesta tiettyihin arvoihin. (Ahola 2001, 478, 498–499; Ahola 2004, 21–23,26; Prix 2014, 53.)

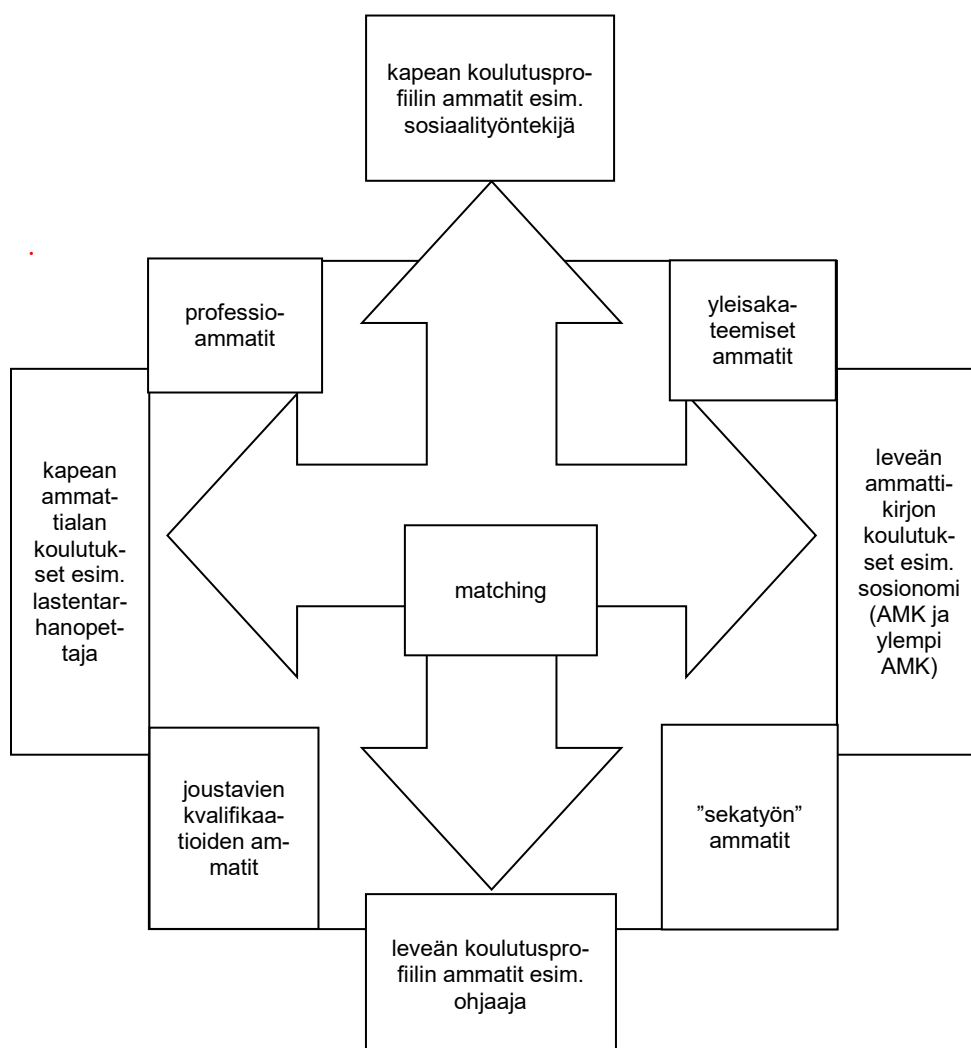
Jälkiteollisen ajan työssä korostuu työn subjektivoituminen. Tällä tarkoitetaan suurempaa riippuvuutta työntekijöiden subjektiviteetista (esimerkiksi kognitiivisista ja emotionaalista kyvyistä, ongelmien ratkaisu- ja vuorovaikutustaidoista). Työntekijän ideaalityyppiin kuuluu kooperativisuus, samastuminen organisaatioon ja halu toteuttaa itseään juuri työssä. Työ tietoyhteiskunnassa on yhteistoiminnallista, verkottunutta ja verkostoitunutta. Toisaalta työelämässä nähdään epävarmuuden kasvua, työn vaatimusten kovenemista ja kontrollin tihenemistä. Hyvinvointivaltion ammateissa käydään edelleenkin professionaalisia sulkemiskamppailuja. Osa tutkijoista kuitenkin arvioi, ettei asiantuntemus enää jähmettyisi ammateiksi, toisin kuin vielä 1990-luvulla voitiin Rinteen (1998, 13) mukaan todeta. Muutamia valtion legitimoimia ammatteja lukuunottamatta ammatillinen tutkinto on vain pohja, jolle henkilökohtainen ura tehdään. Työnteon muodot monimuotoistuvat, työsuhteet epätyypillistyvät ja prekarisoituvat. (Julkunen 2008, 116–124.)

Professionallisuuden näkökulmasta ammateilla on eroja. Professionalistumisprosessin ydin on koulutuksen ja työmarkkina-aseman välinen suhde. Professionissa kyse ei niinkään ole selvärajaisesta ammattiryhmästä vaan prosessista, joka rakentuu tietyssä ajassa ja yhteiskunnassa. Professionille on ominaista teoreettiseen ja perusteltuun tietotaitoon perustuva työ, korkea-asteen koulutus, vahva ammattietiikka ja laatu-tietoisuus, paljon harkintavaltaa työtehtävissä sekä valtion pätevyyskriteerein ja kelpoisuusvaatimuksin suojaama asema työmarkkinoilla (Freidson 2001, 180). Eri professoryhmät ovat onnistuneet eri tavoin työmarkkinastrategioissaan. Vahvimpia ovat yleensä ryhmät, joiden aseman julkinen valta legitimoii ammatinharjoittamisoi-keudella. Professionit ovat tulosta asiantuntijamarkkinoiden onnistuneesta kontrol-lista. Freidsonin (2001,180) ja Haapakorven (1998, 44–46) mukaan professionaalisella ammattiuralla voi olla myös varjopuolensa, sillä se voi johtaa pysähtyneeseen uraan. (Larson 1990, 27; Larson 2012; Sipilä 2011, 17; Isopahkala-Bouret 2015, 1294.)

Perinteisiä vahvoja professioita ovat 1800-luvulta alkaen olleet muun muassa lääkärit, lakimiehet, papit ja insinöörit. Professionien kohdalla katsotaan usein koulutuksen vastaavan työtä. Toisaalta käytännössä monien professionien haltijoille on työmarkkinoilla tarjolla paljon muitakin asemia esimerkiksi tutkimuksen, hallinnon ja johtamisen alueilla (Ahola 2004, 25). Hyvinvointivaltion laajentuminen 1950- ja 1960-luvuilta alkaen synnytti erilaisia semiprofessioita. Sosiaalityötä on pidetty lähinnä puolittain ammatillistuneena työalana, semiprofessiona tai alisteisena profes-siona. Sillä ei ole nähty selkeää asemaa, vaan se on soveltavana alana sijoittunut muiden, voimakkaampien professionien (lääkärit, psykologit ja juristit) väliin ja jou-

tunut jatkuvasti perustelemaan olemassaoloaan (Kivipelto 2016, 147). Toisaalta Sipilä (2011, 17–19) korostaa, että monet Freidsonin kuvaamista profession tunnuspiirteistä sopivat kuvaamaan sosiaalityötä: yliopistokoulutus, teoreettinen tietoperusta, harkintavaltaa asiakastyössä, viralliset kelpoisuusvaatimukset ja oma eettinen koodisto. Yhteiskunnallisen valikoitumisen näkökulmasta voidaan todeta, että vaikkakin akateeminen koulutus, sosiaalityöntekijät harvemmin päätyvät korkeisiin yhteiskunnallisiin asemiin.

Ammatit ja ammattialat eroavat koulutusprofiilinsa ja toisaalta ammattialansa kapeuden / leveyden suhteen (katso kuvio 1).



Kuvio 1. Koulusrakenteen ja ammattirakenteen kohtaaminen (matching; mukailen Ahola 2001, 480–481)

Professioammateille on ominaista kapea koulutusprofiili ja ammattiala eli tietty, tarkkaan määritetty koulutus johtaa tiettyyn, tarkkaan säädeltyyn ammattiin (narrow occupational domain). Yleisakateemisia ammatteja kuvastaa se, että tietty, tarkkaan määritetty koulutus johtaa yleisille työmarkkinoille ja monenlaisiin ammatteihin ja työpaikkoihin (wide occupational domain). Sekatyön ammatteja puolestaan kuvaa leveä koulutusprofiili ja ammattialojen kirjo. Käytännössä ne merkitsevät monenlaisia koulutuksia, jotka voivat johtaa monenlaisiin työpaikkoihin ja työtehtäviin. Yleisakateemisissa ja sekatyön ammateissa kilpailua työpaikoista on runsaasti, kun taas professioammateissa se on vähäisempää ja työntekijän asema on suojatumpi. (Ahola 2001, 479–480; Vuorinen-Lampila 2018, 69.)

Keskimäärin korkeakoulututkinnoilla on kapeampi koulutusprofiili ja kapeampi ammattiala kuin ammatillisilla koulutuksilla. Toisaalta korkeakoulutuksessa esimerkiksi humanistisen alan tutkinnot edustavat sekä leveää koulutusprofiilia että leveää ammattikirjoa. Korkeampi koulutus ei automaattisesti merkitse parempaa palkkatasoa, vaan erot eri alojen välillä voivat olla huomattavia. (Ahola 2001, 489; Prix 2014, 93, 101.)

Ammattiala tai ammattien kirjo, jonka sosionomi (AMK) -tutkinto mahdollistaa, on laaja, sillä tutkinto antaa kelpoisuuden toimia sosiaalihuollon laillistettuna ammattihenkilönä, mutta sen lisäksi myös monissa muissa ammateissa, esimerkiksi tarkkaan säännellyllä varhaiskasvatuksen kentällä varhaiskasvatuksen sosionomina (aiemmin myös lastentarhanopettajana) sekä erilaisissa ohjaajan tehtävissä. Eskelisen ja Hjeltin mukaan (2017, 20–22, 47–48) lastentarhanopettajatutkinto sen sijaan on perinteisesti ollut nimenomaan päiväkotityöhön tähtäävä. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon ammattiprofiili on leveä, sillä tutkinnon suorittaneet sijoittuvat mitä moninaisempiin työtehtäviin eikä selkeää työelämäpaikkaa ole. Heidän voidaan lähtökohtaisesti todeta olevan professionaalitumisprosessissa esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä heikommassa asemassa siltä osin, ettei heidän tutkintonsa tuota virallista asemaa sosiaalihuollon laillistettuna ammattihenkilönä. Näihin kysymyksiin palataan tässä tutkimuksessa myöhemmissä luvuissa.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että sosiaalialan ammatteja on koulutusasteesta riippumatta leimannut alhainen arvostus ja palkka (Vuorensyrjä ym. 2006, 28, 31). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet sijoittuvat yleensä alemmiksi toimihenkilöiksi, insinöörejä lukuun ottamatta (Vuorinen-Lampila 2014, 43–44). Uranäkymien takia sosiaalialalle ei hakeuduta, vaan motiivi on ennen muuta halu auttaa muita (Partanen 2014, 4–5).

3 Sosiaalialan työn, suomalaisen yhteiskunnan ja sosiaalipolitiikan muutos

Sosiaalialan työkenttä on yhteiskunnallisena toiminta-alueena vaikeasti hahmotettava. Tässä luvussa määrittelen peruskäsitteitä kuten sosiaalityö ja sosiaalialan työ. Niille keskeistä on ollut kunnallisen sosiaalihuollon viitekehys. Tarkastelen myös suomalaisen sosiaalipolitiikan kehitystä viime vuosikymmeninä sekä lähitulevaisuuden haasteita. Sosiaalialan ammattien ja ammatillisen työn kehittyminen kytkeytyy kiinteästi hyvinvointivaltion rakentumiseen. Hyvinvointipalvelujen laajentuminen loi lisääntyvää kysyntää sosiaalialan ammattilaisten työlle. Hyvinvointivaltion supistuessa sosiaalinen näkökulma on menettänyt painoarvoaan ja kaventunut. Kehitys on kulkenut kohti hyvinvointiyhteiskuntaa, jossa korostuu kansalaisten ja kansalaisyhteiskunnan vastuu omasta ja toisten hyvinvoinnista.

3.1 Sosiaalialan peruskäsitteiden määrittelyä

Sosiaalinen käsitteenä tarkoittaa yhteisöä tai yhteiskuntaa koskevaa. Käsite viittaa myös yhteisöön ja yhteiskuntaan sopeutuvaan tai sopivaan sekä yhteishyvään pyrkimiseen. Sosiaalinen ilmenee yksilön sidoksissa toimintaympäristönsä sekä erilaisten ryhmien, yhteisöjen ja järjestäytyneen kansalaisyhteiskunnan toiminnassa. Sosiaalista hyvinvointia pyritään vahvistamaan sosiaaliturvan ja sosiaalipalveluiden avulla. Sosiaalisen voidaan määritellä tarkoittavan myös yhteisöllistä ja yhteiskunnallista. Sosiaalialan työn perustana se määrittyy yksilön vuorovaikutussuhteeksi ja osallisuudeksi ryhmissä, yhteisöissä ja yhteiskunnassa. (Viinamäki & Pohjola 2016, 23–24, 26; Karjalainen & Palola 2011, 5–6; Helminen 2014, 18.)

Eskolan (1981, 29, 41–42) mukaan sosiaalityö -käsitteen epäselvyys on ilmennyt siinä keskustelussa, jota on käyty sosiaalityön koulutukseen liittyen. Käsitteitä sosiaaliala ja sosiaalityö on koulutukseen liittyvissä keskusteluissa menneinä vuosikymmeninä käytetty sekaisin. Kuitenkin jo 1970-luvun lopusta alkaen käsitys sosiaalialasta on selkiytynyt. Sen ymmärretään koostuvan useista eri ammasteista, joilla on tietty yhteinen sosiaalipoliittinen päämäärä. ”Sosiaalityö on sosiaalipoliittista toi-

mintaa”, hän kirjoittaa (1981, 23). Eskola kytkee selkeästi yhteen sosiaalialan ammatillisen työn ja sosiaalipolitiikan. Hänen mukaansa erityisesti 1960-luvulta alkaen sosiaalityö alkoi suuntautua asiakastyön lisäksi myös laajempaan vastuuseen yhteiskunnallisista kysymyksistä. Sipilä puolestaan määrittelee sosiaalityön tieteenalaksi, yhteiskunnalliseksi ja ammatilliseksi käytännöksi, yhteiskunnalliseksi tai hallinnolliseksi osajärjestelmäksi sekä ideologiaksi tai liikkeeksi (Sipilä 1989, 57–63).

Suomen perustuslaki (1999/731) turvaa jokaiselle oikeuden välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon sekä asettaa julkiselle vallalle velvoitteen riittävien sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämiseen. Lisäksi se velvoittaa julkisen vallan edistämään väestön terveyttä ja jokaisen oikeutta asumiseen sekä tukemaan perheen mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Näiden velvoitteiden näkökulmasta sosiaalialalla on keskeinen rooli. Suomessa sosiaalityö ja laajemminkin sosiaalialan työ on toteutunut enimmäkseen kunnallisen sosiaalipolitiikan kentässä, lakisääteisen sosiaalihuollon osana (Kananoja 2004, 27). Sosiaalihuolto on osa kokonaisvaltaisen hyvinvointipolitiikan toteuttamista, mikä edellyttää laajaa hyvinvointivastuuta ja joustavaa yhteistyötä eri hallinnonalojen kesken. Lainsäädäntö on määritellyt sosiaalihuollon sisältöä pääosin kunnan järjestämistä vastuuseen sisältyvien palvelujen ja etuuksien avulla. Sosiaalialan työ on elämänhallinnan ja hyvinvoinnin tukemista erilaisissa toimintaympäristöissä. Se on ohjaamista, neuvontaa ja huolenpitoa. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti 2012, 88; Sosiaalialan työ.)

Kunnilla on siis ollut keskeinen rooli hyvinvointiyhteiskunnan toimijana, ja ne kantavat vastuun keskeisten hyvinvointipalvelujen järjestämisestä ainakin vielä toistaiseksi. Kuntalain (1995/365) ensimmäisen pykälän mukaan kunta pyrkii edistämään asukkaidensa hyvinvointia ja kestävä kehitystä alueellaan. Kunnat laativat hyvinvointipoliittisia ohjelmia, joissa korostuu kunnan kaikkien toimialojen ja myös muiden tahojen yhteinen vastuu kuntalaisten hyvinvoinnin edistämisestä. Sosiaalityö on osallistumista hyvinvointia edistävän kuntapolitiikan toteuttamiseen. (Eriksson ym. 2004, 21.)

Sosiaalihuoltolaki (1982/701) määritteli sosiaalihuollon tarkoittavan ”sosiaalipalveluja, toimeentulotukea, sosiaalivastuuksia, sosiaalista luottoa ja niihin liittyviä toimintoja, joiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä”. Sosiaalityö nimettiin yhdeksi sosiaalipalveluista. Laissa sosiaalityöllä tarkoitettiin ”sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaa ohjausta, neuvontaa ja sosiaalisten ongelmien selvittämistä sekä muita tukitoimia, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheen turvallisuutta ja suoriutumista sekä yhteisöjen toimivuutta”. Huomiota kiinnittää tässä sosiaalityön määritelmän laajuus: sosiaalityö oli siis muunkin sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kuin sosiaalityöntekijöiden tekemää työtä.

Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 –ohjelmassa (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 3, 80.) sosiaalityö määriteltiin osaksi hyvinvointipalveluihin ja hyvinvoinnin resursseihin liittyvää politiikkaa. Se on yhteiskuntapoliittinen interventiomuoto, joka pyrkii turvaamaan kansalaisten hyvinvoinnin ja samalla ylläpitämään yhteisön sosiaalista turvallisuutta. Ohjelmassa todettiin sosiaalityön keskeisiksi haasteiksi asiakkaiden palvelutarpeissa ja toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, henkilöstön osaamisen kehittämishaasteet, pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä ja ammatin vetovoiman säilyttäminen palvelurakenteiden uudistuessa. Ohjelmassa nähtiin välttämättömänä sosiaalityön rakenteiden ja organisoinnin muuttaminen sosiaalityön osaamista ja asiakkaiden tarpeita vastaaviksi. Sosiaalityön koulutus ja tutkimus haluttiin suunnata vastaamaan nopeasti kehittyviin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Karjalainen ja Sarvimäki (2005, 14, ks. myös Kananoja 2004, 24) totesivat, että sosiaalityö oli kapeutunut lähes yksinomaan asiakaskohtaiseksi työksi, vaikka asiakkaan auttaminen edellyttää myös elinolosuhteiden parantamista ja yhteiskunnallista muutostyötä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste 2012–2015 oli sosiaali- ja terveydenhuollon pääohjelma, joka määritteli alan uudistustyön tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. Tavoitteena oli kaventaa terveys- ja hyvinvointieroja väestössä sekä lisätä asiakaslähtöisyyttä sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteissa ja palveluissa. Ohjelman mukaan tämä edellyttäisi muun muassa sitä, että kunnat vahvistaisivat aikuissosiaalityötä, uudistaisivat sen tehtäväkuvia ja kehittäisivät menetelmiä (Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisohjelma Kaste 2012–2015, 11).

Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmä (2012, 89) kiinnitti raportissaan huomiota alan henkilöstötarpeen ennakointiin, koulutuksen tarpeenmukaisuuden arviointiin ja johtamisosaamisen vahvistamiseen. Se myös korosti tarvetta siirtää toiminnan painopistettä korjaavasta työstä ennaltaehkäisevään työhön.

Sosiaalihuoltolaki (2014/1301) pyrkikin vastaamaan haasteeseen ja siirtämään painopisteen korjaavista toimista hyvinvoinnin edistämiseen, ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen. Tavoitteena on tukea kansalaisten omatoimisuutta, osallisuutta sekä mahdollisuuksia vaikuttaa yhteiskunnassa. Palvelukokonaisuudet tulee muodostaa asiakkaan tarpeista käsin. Sosiaalihuoltolaki määrittelee useita kansalaisten tuen tarpeita, joihin sosiaalipalveluilla vastataan. Näitä sosiaalipalveluja ovat muun muassa sosiaalityö, sosiaaliohjaus, perhetyö ja sosiaalinen kuntoutus. Laki korostaa lisäksi rakenteellisen sosiaalityön merkitystä, sillä on tärkeää, että sosiaalista hyvinvointia ja sosiaalisia ongelmia koskeva tieto välittyy päätöksentekijöille.

Voidaankin todeta, että sosiaalialan työ on Suomessa toteutunut pääasiassa kunnallisen sosiaalihuollon piirissä. Kansalaisten moninaisiin tuen tarpeisiin vastataan

nykyisin paitsi sosiaalityön keinoin, myös sosiaaliohjauksella, perhetyöllä ja sosiaalisella kuntoutuksella. Sosiaalialan työ on muuttunut ja kehittynyt yhteiskunnallisen muutoksen myötä, minkä tarkasteluun siirrytään seuraavaksi.

3.2 Sosiaalipolitiikan voimistumisen ja hyvinvointipalvelujen laajenemisen kausi

Suomen itsenäistymisen ja toisen maailmansodan välistä aikaa leimasi konservatiivinen ilmapiiri ja kansallinen kahtiajako. Sotien aikana konkreettiset elinolot, sukupuolten työnjako ja politiikka olivat myllerryksessä. Sotien jälkeen Karjalan siirtoväen asuttaminen, sodassa vammautuneista ja sotaorvoista huolehtiminen sekä jälleerakennus loivat sosiaalipolitiikalle konkreettisia tehtäviä. (Waris 1980, 33-39.)

Hyvinvointivaltiolla voidaan tarkoittaa Juho Saaren mukaan muun muassa valtiota, jossa on lainsäädäntöön perustuvat, väestön kattavat riskiperusteiset sosiaaliturvajärjestelmät (institutionaalinen määritelmä). Menoperusteisen määritelmän mukaan valtiosta tulee hyvinvointivaltio, kun puolet sen julkisista menoista kohdennetaan sosiaaliturvaan. Näiden määritelmien mukaan Suomea voidaan pitää hyvinvointivaltiona 1960-luvulta tai tiukemman määritelmän mukaan 1980-luvulta alkaen. (Saari & Taipale 2013, 29–30.)

Sosiaalipolitiikka yhteiskuntapolitiikkana ja akateemisena tieteenalana alkoi voimistua Suomessa 1950- ja 1960-luvuilla. Sota-ajan kokemusten ja sodanjälkeisen niukkuuden jälkeen alettiin sosiaalipolitiikalla Pekka Kuusen hengessä tukea kansalaisuutta ja kansallisvaltion kehittämistä. Kansantuloa haluttiin kartuttaa ja tasoittaa. Sosiaaliturvaa, sosiaalipalveluita, terveyspolitiikkaa sekä työ- ja asuntopolitiikkaa kehitettiin. Sosiaalipolitiikka alkoi vahvasti kiteytyä sekä yhteiskuntaa uudistavana politiikkana että yliopistollisena oppiaineena. 1960- ja 1970-luvut olivat sosiaalipolitiikan kulta-aikaa, jolloin kehitystä hallitsi vahvasti visio Suomesta hyvinvointivaltiona. Korporatismi oli voimissaan, ja työelämän järjestöillä oli vankka asema yhteiskuntapolitiikassa (Riihinen 2011, 115–117). Sosiaalipolitiikan linjat ja sisällöt ratkaistiin valtakunnallisella tasolla, ja kunnat toteuttivat sosiaalipolitiikkaansa tiukasti valtion ohjauksessa. (Karjalainen & Palola 2011, 7–8; Vaarama 2011, 23; Palola & Parpo 2011, 50.)

Hyvinvointivaltion rakentuminen merkitsi siis sosiaali- ja terveyspalveluiden laajentamista (esimerkiksi kansanterveysuudistus ja lasten päivähoito), asuntopoliittisia panostuksia ja peruskoulu-uudistusta. Uusille sosiaalipalveluille loivat tarvetta palkkatyön yleistyminen, kaupungistuminen ja perheen roolin muutos. (Väärälä 2011, 32.)

3.3 Sosiaalipolitiikan kaventumisen aika 1990-luvulta alkaen

1980- ja 1990-luvun taitteessa palvelujen laajentumisen vauhti hiipui ja lopulta pysähtyi. Talouslaman myötä alkoi uudenlaisen sopeutumisen ajanjakso. Se merkitsi sosiaalipolitiikan kaventumista ja hyvinvointivaltion laajentumiskehityksen pysähtymistä. 1990-luvun alun talouslama olikin suomalaiselle sosiaalipolitiikalle taitekohta, jonka jälkeen sen päämäärä, perustehtävä ja asema yhteiskunnassa alkoivat näyttäytyä yhä epäselvempinä ja monimutkaisempina. Riihisen (2011, 126–127) mukaan siirryttiin kohti kilpailukyky-yhteiskuntaa, jossa sosiaaliset aspektit jäivät taustalle, ja talouden ja kilpailukyvyn näkökulmat voimistuivat yhteiskuntapolitiikassa ja päätöksenteossa. Sosiaalipolitiikka siirtyi sivuraiteille ja kääntyi osittain jopa paluusuuntaan, kuvailevat Karjalainen ja Palola (2011, 8). Tuloerot kasvoivat voimakkaasti vuosina 1990–2007 (Riihinen 2011, 141). Sittenmin valtiollisesta hyvinvointieroja tasaavasta, universaaleja tavoitteita korostavasta sosiaalipolitiikasta on siirrytty liberalisempaan suuntaan, jossa korostuu markkinoiden ja yksilön oma vastuu selviytymisestään, hyvinvoinnistaan ja terveydestään. Tätä kehitystä on tukenut osaltaan myös Euroopan Unioni. (Saari 2004a, 38–41; Jalava 2004, 137; Palola & Parpo 2011, 50–51.)

Hyvinvointivaltio -käsitteen sijasta yleistyi hyvinvointiyhteiskunta -käsitteen käyttö. Sillä viitattiin muun muassa welfare mix -malliin eli hyvinvoinnin tuottamisen malliin, jossa julkisen sektorin lisäksi yksilöt ja perheet, yritykset ja vapaaehtoiset ottavat vastuuta hyvinvoinnin tuottamisesta. Tarkkaa määritelmää käsitteelle ei löydy (kuten ei hyvinvointipalvelut -käsitteellekään), mutta se liittyy politiikkaan, jossa talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikka kytkeytyvät yhteen talouskasvua edistävällä tavalla. Myös sosiaalipolitiikan avulla tuetaan yritysten kilpailukykyä ja työllistämismahdollisuuksia. Pohjoismaissa hyvinvointivaltiota on perinteisesti perusteltu positiivisilla talousvaikutuksilla, joita syntyy, kun tulonsiirrot ja sosiaalipalvelut saavan aikaan elinmahdollisuuksien paranemista. Siltikin Kankaan mukaan (2009, 366) hyvinvointivaltio Suomessa on aina ollut ”riisuttu ja kevennetty malli” verrattuna muihin Pohjoismaihin. (Anttonen & Sipilä 2000, 269; Saari 2004a, 35–38; Kangas 2004, 78).

Riihinen (2011,145) viittaa ajanjaksoon vuodesta 1993 vuoteen 2010 Suomessa hyvinvointivaltion alisuoriutumisen kautena, sillä hyvinvointivaltion annettiin rapautua huolimatta voimakkaasti elpyneestä talouskasvusta. Toisaalta jotkut tutkijat katsovat, että lama pelasti suomalaisen hyvinvointivaltion onnistumalla hillitsemään sosiaalimenojen paisumista. Hyvinvointivaltiot eivät ole kadonneet Euroopasta, vaan ne ovat monin tavoin kiinnittyneet osaksi taloutta ja kansalaisten elämäntapaa (Moisio ym. 2014, 13). Sosiaalipolitiikan voidaan edelleenkin nähdä tukevan yhteiskunnan taloudellista suorituskykyä. (Saari 2004a, 41; Julkunen 2004a, 342–357.)

3.4 Kehitys 2010-luvulla

2010-luvun Suomessa yhteiskunnallinen tasa-arvo tavoitteena ei ole enää yhtä vahvasti esillä. Entistä enemmän painotetaan tuloerojen kannustavaa vaikutusta, laajan julkisen sektorin negatiivisia talousvaikutuksia sekä yrittäjyyden ja markkinoiden elähdyttävää vaikutusta myös sosiaalipalveluissa. Terveyserot ovat kasvaneet niin eri väestöryhmien välillä kuin alueellisesti. Eriarvoisuus, köyhyys ja sosiaaliset ongelmat nähdään kuitenkin yhä useammin yksilöllisinä ilmiöinä. Työelämä on muuttunut entistä moninaisemmaksi, kun projektimaistuminen, verkottuminen, kansainvälistyminen, yrittäjämäisyys ja etätyö ovat lisääntyneet. Digitalisaatio laajenee yhä uusille elämänalueille nopeudella, jossa kaikki kansalaiset eivät pysy mukana. Globalisaation edetessä yhä useammat asiat tapahtuvat valtioiden rajoista riippumatta (Kangasniemi ym. 2018, 9). Kansainvälisyys on yhä keskeisempää niin työssä kuin arjessa. Näitä keskeisiä muutostrendejä kuten ikärakenteen muutos, yhteiskunnan pluralisoituminen, kansainvälistyminen ja keskiluokkaistuminen ennakoii jo Olavi Riihinen 1992 ilmestyneessä teoksessa *Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseen ja tulevaisuuteen*. (Kangas 2004, 78–79; Jalava 2004, 140–143.)

OECD:n eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön ja eräiden tutkijoiden (kuten Anthony Giddens) mukaan julkista sektoria on uudistettava ja karsittava sekä kansalaisyhteiskunnan roolia korostettava. Valtion tulee kuitenkin kontrolloida markkinoiden aiheuttamaa turvattomuutta ja eriarvoisuutta. Kansalaisyhteiskunnan merkitystä korostaa myös Ulrich Beck (Julkunen 2004b, 243–252). Kansalaisjärjestöiltä ja vapaaehtoistyöltä halutaan entistä vahvempaa panosta syrjäytymisen ehkäisyssä ja erilaisten palveluiden tuottajina. Sihto (2011, 277) kuvaa julkista lainatun siirtymää ”vastuullisen yhteiskunnallisen” ideologiasta ”vastuullisen yksilöllisyyden” ideologiaan. (Saari 2004b, 185; Viinamäki & Pohjola 2016, 21.)

Castells & Himanen tutkijaryhmineen toteavat raportissaan *Kestävän kasvun malli*, että hyvinvointivaltio ei ole pelkästään kustannus, vaan itse asiassa kannattava investointi. Se tuottaa koulutusta, terveyttä ja sosiaaliturvan luomaa luottamusta yhteiskuntaan. Monet haasteet (taloudelliset ja ekologiset, mutta myös kansalaisten elämäntapoihin ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät) kuitenkin pakottavat sitä muuttamaan. Niin Suomessa kuin muuallakin Euroopassa hyvinvointivaltio pitää uudistaa informaatioajan hyvinvointiyhteiskunnaksi. Tämä edellyttää heidän mukaansa myös henkisen kulttuurin muutosta. Hyvinvoinnin puutteiden poistamisesta on siirrettävä painopiste positiiviseen, hyvinvointia luovaan näkökulmaan. Korjaamisen sijaan tulee keskittyä ennakoimiseen ja ennaltaehkäisyyn. Ihmiset tulee nähdä hyvinvointiyhteiskunnan subjekteina, ei objekteina, ja ottaa heidät mukaan palvelujen suunnitteluun. Valtion lisäksi kansalaisten omaa aktiivisuutta ja osallistumista sekä yritysten panosta tarvitaan hyvinvoinnin edistämiseen. (Castells & Himanen 2013, 16–17; Himanen 2013, 87–89, 96–101; Castells ym. 2013, 138–139.)

Castells ja Himanen kuvaavat raportissaan siis globalisaation vaikutuksia ja yhteiskunnan muutosta informaatio- ja verkostomaiseksi yhteiskunnaksi. Saaren (2004c, 161–162; ks. myös Laitinen-Kuikka 2004, 308) mukaan Castells ja Himanen ymmärtävät hyvinvointivaltiolla kuitenkin pelkästään sosiaalipolitiikkaa, eivätkä kytke tarkasteluun rahoitus-, työ- ja asumismarkkinoita. He pelkistävät hyvinvointivaltion sosiaali-, terveys- ja koulutuspalveluiksi sekä sosiaalisiksi tulonsiirroiksi ja toteavat, että näin ymmärretty hyvinvointivaltio on tärkeä ja keskeinen taloutta edistävä tekijä. Taipale (2004, 207 ja 2013, 175) toteaa, että tietoyhteiskunta onkin osoittautunut sekä hyvinvointivaltion tuotteeksi että sen edellytykseksi, luomalla talouskasvun kautta uutta pohjaa sen rahoitukselle.

Euroopan sosiaalinen malli pitää sisällään hyvinvointivaltioiden uudistamisen kuten eläkejärjestelmien ja terveydenhuollon muutokset. Sosiaalipolitiikka edistää yhteiskunnallista kiinteyttä ja helpottaa sopeutumista työmarkkinoilla, mitkä seikat luovat taloudelliselle toiminnalle suotuisan ympäristön. Euroopan sosiaalinen malli kytkeekin yhteen talouspolitiikan ja sosiaalipolitiikan, kuitenkin niin, että pääpaino on ollut talouspolitiikassa. Tämän heijastumana sosiaalipolitiikassa on korostunut työpolitiikka (Riihinen 2011, 132). Pohjoismaita lukuun ottamatta sosiaaliturvajärjestelmät EU:ssa rakentuvat enimmäkseen työsuhteen varaan. Sosiaaliset minimi- ja toimeentulon turva jäävät taka-alalle. (Laitinen-Kuikka 2004, 302–306; vrt. Castells, Chacon & Himanen 2013, 111–112.)

Globalisaatio on edistänyt yksityistä julkisen sijaan, markkinaperusteisuutta tarpeiden sijaan, kohdentuvaa sosiaaliturvaa universaalien sijaan sekä rahoituksen vakuutusperusteisuutta veroperusteisuuden sijaan (Julkunen 2004c, 378; Saari 2004d, 418). Mäntysaaren (2004, 404) mukaan suomalainen hyvinvointivaltio on pitkälti luopunut universalismista, mitä ilmentävät muun muassa ilmaisipalveluiden väheneminen ja palveluiden yksityistäminen. Markkinoita hyödynnetään entistä enemmän esimerkiksi lasten päivähoitopalveluissa ja vanhusten hoivapalveluissa (Anttonen & Sipilä 2012, 45; Riitakorpi ym. 2017, 17–25).

3.5 Heikkenevä sosiaalipolitiikka ja oheneva sosiaalinen

Sosiaalipolitiikan käsite sisälsi aiemmin muun muassa työ-, terveys-, asunto-, alkoholi- ja koulutuspolitiikan. 1990-luvun alusta alkaen sosiaalipolitiikan ala on supistunut, ja sillä viitataan nykyisin kapeammin esimerkiksi sosiaaliturvapolitiikkaan tai sosiaalipalveluihin. Toisaalta termin hyvinvointipolitiikka käyttö on lisääntynyt. (Väärälä 2011, 32–33; Viinamäki & Pohjola 2016, 21.)

Yhteiskunnallisten ja sosiaalisten kysymysten medikalisoituminen ja juridisoituminen ovat osa tätä prosessia. Ne kaventavat sosiaalialan asemaa, pedagogisoitumisen lisäksi (Viinamäki & Pohjola 2016, 13, 22–23). Pedagogisoituminen ilmenee

muun muassa siten, että yksilön kasvatus (kuten erilaiset valmennukset vanhemmuuteen ja eläkkeelle jäämiseen) nähdään entistä useammin ratkaisuna elämän ilmiöihin. Myös päivähoidon siirtäminen opetustoimen alaisuuteen kuvastaa pedagogisoitumista. Juridisoitumista kuvastaa muun muassa se, että entistä useammin arkielämän kiistat ratkaistaan oikeudessa tai juridisen sovittelutoiminnan kautta. Osittain juridisoituminen voi liittyä kuntatalouden ongelmiin tilanteissa, joissa ne eivät pysty tuottamaan lakisääteisiä palveluja. Palvelujen tuottamisen ongelmat ja sosiaalipalveluihin kohdistunut negatiivinen julkisuus (erityisesti lastensuojelun ja toimeentulotuen kohdalla) ovat vähentäneet luottamusta sosiaalipalveluihin. Medikalisaatio puolestaan ilmenee terveyden käsitteistön yhä laajenevassa dominanssissa hyvinvoinnista ja mitä erilaisemmista elämänilmiöistä puhuttaessa (ajoterveys vertaa ajokykyisyys, lisääntymisterveys vertaa seksuaalisuus ja perhesuunnittelu). Sosiaalipolitiikan sijaan terveyspolitiikka ja terveyden edistäminen ovatkin nykyisin keskeisellä sijalla yhteiskunnallisessa keskustelussa ja politiikkaohjelmissa. Sosiaalisen sijaan käytetään termejä hyvinvointi tai terveys. Terveyden ja terveydenhuollon käsitteisiin saatetaan jopa sisällyttää sosiaalipolitiikka ja sosiaalihuolto. Yhä useampia elämänalueita tulkitaan terveyden viitekehyksessä, jossa päteviä toimijoita ovat vain lääke- ja terveystieteen asiantuntijat. Medikalisaatio näkyy esimerkiksi vanhustenhuollossa terveydenhuollon vaikutuksen kasvuna (Palola & Parpo 2011, 69–70; lastensuojelun osalta ks. myös Tanskanen 2019, 165). Monet sosiaaliset, arjen selviytymiseen liittyvät ongelmat tulkitaan ja pyritään hoitamaan lääketieteellisen viitekehysten kautta. Terveyden ja terveyserojen tarkastelu pelkistetään usein vain yksilön elintapojen tarkasteluun, jolloin ongelmien yhteiskunnallinen ja rakenteellinen tausta ohitetaan, eikä niitä nähdä osana sosiaalisen huono-osaisuuden problematiikkaa. Kun sosiaalisia ongelmia tarkastellaan yksilön perspektiivistä, ne muutetaan monesti yksilön elämäntapojen ja terveyskäyttäytymisen kysymyksiksi. (Kaartinen ym. 2018, 93–95; Lindh ym. 2018, 10–11; Sihto 2011, 262, 272.)

Ajassamme onkin muodikkaampaa puhua yhteisöllisyydestä, osallisuudesta ja terveyden edistämisestä – ei sosiaalisesta tai sosiaalipolitiikasta. Karjalainen ja Palola (2011, 6) kuvaavat tilannetta:

”Kun yksilöllistyvä ja eriytyvä yhteiskunta karistaa harteiltaan solidaarisuuteen ja universalismiin pohjaavaa sosiaalipoliittista ajattelua, on sosiaalisen asemoiduttava uudelleen. Se alkaa kytkeytyä muiden asiantuntijuuksien ja toimintasektorien liittymäkohtiin ja jää samalla helposti liiaksi kiinni esimerkiksi terveydenhuollon yksilökeskeiseen etiikkaan, työllisyyspolitiikan yksilölliseen kannustavuusajatteluun ja talouspolitiikan ”meillä ei ole varaa” -puheeseen.”

Silti edelleenkin sosiaalihuollon toiminnot ja sosiaalialan työ koskettavat suurta osaa väestöstä, vaikka lasten päivähoito (varhaiskasvatus) kuuluu nykyisin opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan, vaikka sosiaalihuollossa kuten lastensuojelussa voidaan nähdä kasvavaa juridisoitumista, vaikka ikääntyneiden palveluissa hoidollinen näkökulma on sosiaalista ja sosiokulttuurista vahvempi ja vaikka sosiaalityö kouluissa on avattu muillekin kuin sosiaalialan koulutuksen saaneille. (Mäntysaari 2004, 400; vrt. Väärälä 2011, 31.)

Jotkut tutkijat (esim. Väärälä 2011, 30–31) nostavat esille näkökulman, jossa yhdistetään sosiaalialan instituutiot ja sosiaalialan asiakkaiden asema. Ajassa, jossa markkinoiden merkitys kasvaa ja yksilön vastuuta ja aktiivisuutta korostetaan, sekä sosiaalihuollon perinteiset instituutiot että niiden asiakkaat marginalisoituvat. Sosiaalipoliitikot ja sosiaalialan ammattilaiset kokevat, ettei heitä oteta huomioon taloutta painottavassa päätöksenteossa ja keskusteluissa. Sosiaalialalla olisi kuitenkin annettavana tärkeitä näkökulmia molempiin. Sosiaalipalvelut ovat tärkeä yhteiskunnallinen investointi, joka mahdollistaa ihmisille riskien ottamisen ja oman elämänsä suunnittelun. Ne myös luovat yhteiskuntaan vakautta.

Viinamäen ja Pohjolan (2016, 12, 19–20) mukaan sosiaalinen ohenee. Sihton mukaan pitäisi kuitenkin päästä eteenpäin uhkakuvien rakentelusta ja professionaalisisista intresseistä. Hänen mukaansa tulisi tutkia tarkemmin, millaisen ”terveyden esiinmarssin” koetaan uhkaavan sosiaalista (Sihto 2011, 261–266). Sosiaalipoliittisessa tutkimuksessa terveyden tulkinta on jäänyt vähälle. Se on pääosin jätetty lääke- ja terveystieteiden tehtäväksi. Yhteiskunnassa on menossa myös ideologinen murros, jossa perinteiset rakenteet nähdään esteinä muutokselle. Rakenteiden sijaan halutaan joustavia ja muovautuvia verkostoja. Hyvinvointivaltio rakentui vahvasti sosiaalipoliittiselle diskurssille, ja nyt hyvinvointivaltion nähdään tulleen tiensä päähän. Sosiaalisen heikentyvää asemaa kuvastaa myös se, että vaikka sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksessa on ollut tavoitteena integroida sosiaali- ja terveydenhuoltoa, on keskusteluissa sosiaalinen ollut marginaalissa. Palvelurakenteita on kehitetty jo Paras-hankkeen myötä terveydenhuoltoon pohjautuviksi. Nyt sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus saattaa vahvistaa tätä kehitystä. (Palola & Parpo 2011, 64; Lindh ym. 2018, 11.)

Heikkenevän huoltosuhteen oloissa palvelujen vaikuttavuus ja kustannustehokkuus ovat nousseet yhä tärkeämmiksi kysymyksiksi. Vaaraman (2011, 9,23) mukaan globalisaatio on toiminut tärkeänä perusteluna markkinaperusteisuuden laajenemiselle ja vaatimuksille yksilön oman vastuun, aktiivoinnin ja vastikkeellisuuden lisäämisestä. Suomessa kuten koko Euroopan unionin alueella markkinoiden, yksilöiden oman vastuun, aktiivoinnin, vastikkeellisuuden ja kontrollin merkitys on kasvanut ja julkisen vastuun ala kaventunut. Asiakkaat muuttuvat kuluttajiksi, tilaajan ja tuottajan välillä. Tässä kehityskulussa sosiaalialan työn eettinen perusta voi olla vaarassa väistyä. Viime vuosina tilaaja - tuottajamallin, ostopalveluiden ja palveluseleiden

yleistyminen ovatkin tuoneet runsaasti markkinapohjaisia elementtejä myös sosiaalipalveluihin. Yksityisten palveluntuottajien rooli on vahvistunut. Toisaalta kansalliset ovat varsin sitoutuneita julkisesti tuotettuihin hyvinvointipalveluihin ja hyvinvointivaltioon. (Parpo & Palola 2011, 52–55, 58–71; Viinamäki & Pohjola 2016, 20, 28.; Väärälä 2011, 44; Riihinen 2011, 131,138.)

Suomalaisen sosiaali- ja terveydenhuollon uudistamisen tarpeesta vallitsee laaja yksimielisyys. Uudistusta ovat monet hallitukset 2000-luvulla pyrkineet tekemään, siinä onnistumatta. Keväällä 2019 kaatuivat vuosia valmistellut sote- ja maakuntauudistukset. Tarkoitus oli siirtää maakunnille järjestettäväksi sosiaali- ja terveyspalvelut sekä kasvu- ja työllisyyspalvelut (www.alueuudistus.fi/soteuudistus). Kuntiin olisivat jääneet varhaiskasvatuksen, koulutuksen, kulttuurin, liikunnan ja nuorisotyön palvelut sekä ennaltaehkäisevä hyvinvointityö. Asiakas olisi saanut valita julkisen tai yksityisen sote-keskuksen, josta olisi saanut terveydenhuollon peruspalveluita sekä sosiaalihuollon neuvontaa ja ohjausta (Hallituksen esitysluonnos laiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa 3.11.2017). Asiakkaan palvelutarpeen arviointi ja palvelusetelien tai henkilökohtaisen budjetin myöntäminen palvelujen hankkimiseksi olisi toteutettu maakunnan liikelaitoksessa. (Koivisto 2017, 2–7; Kairala 2018, 214–218; Tevameri 2017, 46–47.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus jatkuu edelleen, nykyisen hallituksen voimin. Keinoja etsitään hyvinvointierojen kaventamiseksi, palvelujen saataavuuden parantamiseksi ja kustannusten hillitsemiseksi. Myös järjestöt halutaan entistä vahvemmin mukaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen (Sote-järjestöt ovat huolissaan tulevaisuudestaan 2018; Brax 2018, 9, 31–32). Asiantuntijat ovat yhtä mieltä siitä, että Suomessa tarvitaan nykyisiä kuntia suuremmat yksiköt vastaamaan keskeisten sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestämisestä. Esimerkiksi sähköiset palvelut, digitalisoituminen, robotiikka ja automatisaatio nähdään keskeisinä mahdollisuuksina tuottaa kustannustehokkaita palveluita. Sähköisillä palveluilla pystytään turvaamaan palveluiden saatavuus myös haja-asutusalueella ja pitkien välimatkojen Pohjois- ja Itä-Suomessa. Tällä hetkellä niiden hyödyntäminen sosiaalialan työssä on vielä alkutekijöissään, eikä tarvittavaa osaamistakaan välttämättä ole (Kairala 2018, 214–218). Myös asiakkaan asemaa ja autonomiaa halutaan parantaa, esimerkiksi henkilökohtaisen budjetoinnin avulla. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden uudistamisen lisäksi sosiaaliturvan kokonaisuudistusta valmistellaan. Maa-hanmuuttajapalveluita ja työllisyyspalveluita halutaan kehittää kannustavampaan suuntaan. Palveluiden kehittäminen on haaste myös henkilöstön osaamiselle. Esimerkiksi taloudellisen osaamisen merkitys korostuu. (Rinteen, sittemmin Marinin hallituksen ohjelma 2019; www.alueuudistus.fi/soteuudistus; Tevameri 2017, 46–47; Työ- ja elinkeinoministeriö 31.3.2017; Kuntien työllisyyttä edistävä toiminta ja kotoutuminen maakuntamallissa 2017.)

On selvää, että eri sektoreiden ja toimijoiden yhteistyön tarve kasvaa, kun yhteiskunta ja arjen ongelmat monimutkaistuvat. Myös sosiaalialan tulee uudistua. Vanhat toimintamallit ja palvelut eivät välttämättä enää toimi. Ihmisten osallisuutta tulee vahvistaa ja tukea aktiivista kansalaisuutta. Koulutuksen pitää pystyä uudistumaan ja tuottamaan tehtävien vaativuustasoa vastaavaa osaamista. Tämä on merkittävä haaste sosiaalialan koulutukselle. Uudistuvat hyvinvointipalvelut voivat avata uusia työmahdollisuuksia myös sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille. (Väärälä 2011, 36–39.)

4 Sosiaalialan ammatillisen koulutuksen kehitys Suomessa

Tässä luvussa kuvaan sosiaalialan koulutuksen kehitystä 1800-luvulta alkaen. Koulutus on ollut hajanaista ja monia erillisiä polkuja etenevää. Sosiaalialan työllä on aina ollut sosiaalipoliittinen päämäärä. Erityisesti sosiaaliryöntekijöiden koulutus on alusta asti ollut sidoksissa sosiaalihuoltoon ja sen viranomaistyöhön. On paradoksaalista, että sosiaalialan ammatillinen koulutus lähti vakiintumaan ja kehittymään vasta 1990-luvun alussa, jolloin suomalaisen hyvinvointivaltion kehitys oli jo kääntynyt supistumisen suuntaan.

4.1 Sosiaalialan koulutuksen varhaisvaiheet

Ammatillisen koulutuksen juuret Suomessa ovat ammattikuntalaitokseen sisältyneessä oppipoika-kisälli-mestari koulutuksessa 1600-luvulla. Koulumuotoinen ammattiopetus alkoi 1800-luvun alkupuolella. Sunnuntaikoulut muotoutuivat käsityöläiskoulujen kautta ammattikouluiksi. Ammatillisen koulutuksen historia kytkeytyy teollisen kulttuurin kehitykseen. Myös aatteellisilla virtauksilla kuten valistuksen ajan kasvatustajatteluilla oli merkitystä. Teollinen työ edellytti uudenlaista osaamista ja työnjakoa eli suorittavan ja valvovan tai ohjaavan työn erottelua. Teollistumisen katalysoima muuttoliike toi maalta kaupunkiin työväkeä, jonka sopeutumista uusiin oloihin koulutus edisti. Koulutuksen laajentuminen oli erityisen vahvaa 1950–1970 -luvulla, koulumuotoisen ammattikoulutuksenkin osalta. (Klemelä 1999, 13, 19, 34; Seppälä 2006, 39–40.)

Myös sosiaalialan ammattien synty kytkeytyy 1800-luvun teollistumiskehitykseen ja yhteiskunnalliseen muutokseen. Sosiaalialan eri ammattiryhmien muotoutuminen on ollut hajanainen prosessi. Se on noudattanut erityyppisiä kehityskulkuja riippuen siitä, mitkä ovat kyseisen ammatin lähtökohdat yhteiskunnassa. Taustalla on yleensä ollut tarve saada päteviä työntekijöitä tiettyihin työtehtäviin. (Seppälä 2006, 48–49.)

Sosiaalialan ammatillisen työn alku oli laajasti ottaen naisten tekemä vapaaehtoistyö ja yksityinen hyväntekeväisyys. Suomen suuriruhtinaskunnassa 1830-luvulta

lähtien säätyläisnaiset perustivat ulkomaalaisten esikuvien mukaisesti rouvasväen yhdistyksiä, jotka pyrkivät auttamaan köyhiä äitejä ja lapsia. Sosiaalista työtä kehitti myös kirkko, jonka piirissä diakoniatyö järjestyi 1800-luvulla. Myös jotkut teollisuustyönantajat järjestivät palveluja turvattomille lapsille ja vanhuksille. ”Yhteiskunnan muiden instituutioiden epäonnistuminen eräiden modernien, teollisen yhteiskunnan ongelmien käsittelyssä on johtanut sosiaalityön syntymiseen”, kirjoittaa Eskola (1981, 24). Sosiaalisten ongelmien ja köyhyyden lisääntyessä kuntia velvoitettiin tehostamaan vaivaishoitoa vuoden 1852 köyhäinhoitoasetuksella. Valtion ohjaaman sosiaalihuollon alkuvaiheita edustivat köyhäintalot, vaivaistalot ja kunnalliskodit. Ensimmäinen kunnallinen vaivashoidon tarkastajan virka perustettiin vuonna 1888, ja vuonna 1896 aloitettiin vaivaistalojen johtajien koulutus (Seppälä 2006, 48–49). Sosiaalialan ammatit ovatkin muotoutuneet valtion ohjaamana. Ammattikuntien toimintaa on ohjattu lainsäädännöllä ja määräyksillä, samoin alan koulutusta. (Satka 1994, 261; Annola 2013, 192–193.)

Sosiaalialan koulutus oli vuosikymmeniä hajanaista ja vähäistä. Vaivaistalojen johtajien 10 päivän oppijaksoa Jyväskylässä on pidetty ensimmäisenä askeleena kohti sosiaalityön koulutusta Suomessa. Kunnalliskodin johtajan tutkinto aloitettiin vuonna 1921. Yhteiskunnallinen korkeakoulu perustettiin vuonna 1925. Vuonna 1928 siellä aloitettiin lastensuojelututkinto, jonka suorittaneet sijoituivat lastensuojeluvirkailijoiksi kuten kunnallisiksi lastenvalvojiksi. Vuonna 1942 Yhteiskunnallisessa Korkeakoulussa aloitettu sosiaalihuoltajakoulutus merkitsi säännöllisen ja laaja-alaisen sosiaalityön koulutuksen alkua Suomessa. Koulutus kesti kaksi vuotta, ja sitä edelsi kahdeksan kuukauden mittainen esiharjoittelu. Koulutus jatkui pääosin samanlaisena aina 1970-luvulle asti. Ruotsinkielinen huoltoalan koulutus (socioonom) alkoi vuonna 1943 Svenska Medborgarhögskolanissa. (Seppälä 2006, 52; Eskola 1981, 34.)

Sosiaalityö kehittyi toisaalta myös sairaanhoitajatutkintoon perustuneen sosiaalihuoltajatutkinnon kautta, joka aloitettiin Valtion Sairaanhoito-oppilaitoksessa vuonna 1945 (Klemelä 1999, 166). Painopiste oli case workissa eli henkilökohtaisessa huollossa. Yli 400 sairaanhoitajaa tai terveydenhoitajaa koulutettiin sosiaalihuoltajiksi, ennen kuin sosiaalihuoltajakoulutus siirtyi 1970-luvulla yliopistoon (Klemelä 1999, 166). Sosiaalihuoltajatutkinnon ja sosiaalihuoltajatutkinnon välillä ilmeni koulutuksellisia oppiriitoja johtuen tutkintojen erilaisista viitekehyksistä (yhteiskunnallinen versus hoidollinen viitekehys). (Eskola 1981, 34; Seppälä 2006, 53.)

1800-luvulla aloitettiin myös lastentarhanopettajien koulutus. Ensimmäiset lastentarhat eli Fröbel-laitokset perustettiin Helsinkiin 1880-luvulla. Lastentarhanopettajakoulutus eli yksivuotinen kasvattajatarkoulutus aloitettiin Helsingissä vuonna 1893 (Seppälä 2006, 50). Fröbel-laitosten yhteydessä järjestettiin myös ensimmäinen lastenhoitajakurssi vuonna 1888. Barnavårdsföreningen i Finland alkoi kouluttaa lastenhoitajia vuonna 1910 Helsingissä, Töölön lastenkodissa (Klemelä 1999,

164). Seppälän (2006, 50) mukaan lastenhoitajakoulutus oli aluksi terveydenhuollon koulutusta. Koulutus eriytyi 1900-luvun alkupuolella ja laajeni 1920-luvulla, kun Mannerheimin lastensuojeluliitto aloitti lastenhoidon ja lastenhuollon koulutuksen Lastenlinnassa (Klemelä 1999, 164–165).

Lastentarhanopettajakoulutus alkoi eriytyä 1970-luvun lopulta lähtien. Vuodesta 1973 lastentarhanopettajan koulutusta annettiin opistotasoisena sekä väliaikaisissa lastentarhanopettajakoulutuksissa yliopistojen yhteydessä. Lastentarhanopettajien opistotasoinen koulutus siirtyi yliopistoihin vuonna 1995, jolloin aloitettiin varhaiskasvatuksen yliopistokoulutus osana kasvatustieteen kandidaatin tutkintoa. (Satka 1994, 320–322; Seppälä 2006, 50, HE 226/2004.)

Toisaalta osa lastentarhanopettajista sai pätevyytensä sosiaalikasvattajakoulutuksessa, jonka tausta on lastensuojelussa. Turvattomien lasten huolto ja kasvatusta olivat perinteisesti osa vaivaishoitoa ja köyhäinhoitoa. Erillinen henkilöstön koulutus käynnistettiin kansalaissodan jälkeen 1918, kun valtiovalta pyysi Suomen Kirkon Sisälähetysseuraa aloittamaan orpokotien johtajien koulutuksen. Koulutus oli kaksivuotinen. Lastenkotien johtajattaren koulutus säilyi sisällöllisesti melko muuttumattomana 1970-luvulle asti. Tuolloin haluttiin taata kasvattajille muodollinen kelpoisuus lastenkotien lisäksi myös laajenevaan päivähoitoon. Päivähoitolaki vuodelta 1973 määrittäi päivähoitoon sosiaalipalveluksi, jonka saatavuudesta ja sisällöstä kunnan tulee huolehtia. Keskiasteen koulutus uudistus 1980-luvulla puolestaan laajensi lastenkotien johtajatarkoulutuksen 3–4 -vuotiseksi ja toi uuden ammattinimikkeen sosiaalikasvattaja. (Seppälä 2006, 51.)

Vielä yhden juuret sosiaalialan ammatilliselle koulutukselle ja työlle muodostuvat kodinhoitajakoulutuksesta. Maaseudun äitien jaksamiseen ja kodinhoitajattarien tarpeeseen oli kiinnitetty huomiota 1920-luvulla Mannerheimin lastensuojeluliitossa. Kodinhoitajakoulutus alkoi kotitalouskouluissa ja emäntäkouluissa 1930-luvulla ensin kuukauden mittaisena, mutta laajeni myöhemmin yksivuotiseksi (Klemelä 1999, 179). Klemelän (1999, 187) mukaan se luettiin alkuvaiheessa terveydenhuollon koulutukseksi, ja siihen sisältyi myös sairaalaharjoittelu. 1950-luvulla koulutus siirtyi maatalousministeriöltä sosiaaliministeriön alaisuuteen (Klemelä 1999, 275). Kunnallinen kodinhoito muuttui lakisääteiseksi, ja se suunnattiin lähinnä vähävaraisille lapsiperheille, myöhemmin myös kasvavalle vanhusväestölle. 1980-luvulla keskiasteen koulu-uudistuksen myötä kodinhoitajan koulutusammatti sijoitettiin muodostettuun sosiaalialan peruslinjaan. (Seppälä 2006, 49, 53–56.)

4.2 Koulutusuudistukset 1980- ja 1990-luvuilla

Peruskoulu-uudistus 1960-1970 -luvuilla loi pohjan ammatillisen koulutuksen uudistamiselle 1980-luvulla. Lukioiden oppilasmäärät olivat kasvaneet, mutta työvoim-

mapoliittisista syistä haluttiin suurempi osuus ikäluokasta ammatilliseen koulutukseen. Liian kapea-alaiset ammatilliset koulutuslinjat eivät enää palvelleet nopeasti muuttuvan elinkeinorakenteen ja kaupungistumisen oloissa. Keskiasteen uudistuksessa ammatillinen toinen aste (nuorisoaste) muodostui entistä harvemmista peruslinjoista, joiden jälkeen siirryttiin koulu- tai opistoasteen erikoistumislinjoille. Koulutuksen ”umpiperiä” poistettiin ja avattiin jatko-opintokelpoisuutta. (Klemelä 1999, 310, 331; Seppälä 2006, 43–44.)

Vasta keskiasteen uudistuksen myötä vakiintui käyttöön termi ”sosiaalialan koulutus”. Sitä ennen termejä sosiaalialan koulutus, sosiaalihuollon koulutus ja sosiaalityön koulutus käytettiin vaihtelevissa merkityksissä, osin synonyymeinä (Murto ym. 2004, 7). Keskiasteen koulu-uudistus toteutettiin toisen asteen (nuorisoasteen) osalta vuosina 1982–1988. Vuonna 1988 perustettiin sosiaalialan peruslinja (Klemelä 1999, 341). Sosiaalialan peruslinjaan sisältyivät kolme kouluasteen ammattia kodinhoitaja¹, kehitysvammahoitaja ja päivähoitaja. Koulutusaika oli 2–2,5 vuotta. Sosiaalialan opistoasteen ammatteja oli neljä: sosiaalikasvattaja, sosiaaliohjaaja, kehitysvammaistenohjaaja sekä diakoni. Samalla ammatillisten oppilaitosten kentälle syntyivät sosiaalialan oppilaitokset. Vuonna 1990 niitä oli yhteensä 27 ja opiskelijoita kaikkiaan 8526 (Klemelä 1999, 347–348). Koulu-uudistuksen myötä sosiaaliala määriteltiin ensimmäistä kertaa virallisesti yhtenä koulutusalanana (Seppälä 2006, 56). Prosessi ei ollut helppo, sillä koulutusammattien lähtökohdat olivat aiemmassa luvussa kuvatulla tavalla moninaiset. Ne sisälsivät myös terveydenhuoltoalan, kotitalousalan ja kirkollisia aineksia. Borgmanin (2013, 269–270) mukaan 1990-luvulla sosiaalialan koulutus ja opetussuunnitelmat olivat kirjavia ja painotukset moninaisia. Siirtymäaika opistoista ammattikorkeakouluihin vei sosiaalialan koulutuksessa kahdeksan vuotta. Opetusministeriön päätöksellä toteutettiin osassa oppilaitoksia vielä siirtymävaiheessa 1996–1999 uusi sosiaalialan ohjaajan koulutusohjelma, jossa yhdistettiin sosiaalikasvattajan, sosiaaliohjaajan ja kehitysvammaohjaajan tutkinnot (Borgman 2013, 270). Tämä herätti hämmennystä sekä oppilaitoksissa että opiskelijoissa. (Murto ym. 2004, 23.)

Ammatillista toisen asteen koulutusta uudistettiin 1990-luvulla vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Vuodesta 2000 alkaen ammatillisena perustutkintona suoritettavat tutkinnot ovat olleet laajuudeltaan 120 opintoviikkoa (kolme vuotta), ja ne tuottavat jatko-opintokelpoisuuden korkeakoulutukseen. Osana toisen asteen (nuorisoasteen) uudistusta uudistettiin myös sosiaali- ja terveysalan koulutusta. Työmarkkinoilla kaivattiin joustavuutta ja laaja-alaisuutta. Palvelurakenteissa pyrittiin

¹ Ennen sosiaaliohjaajakoulutusta järjestettiin myös erillisiä jatkokoulutuslinjoja, joilla kodinhoitaja voi kouluttautua johtavaksi kodinhoitajaksi eli kotipalvelun esimiestehtäviin (HE 226/2004, luku 2.1.3).

edistämään avohoitoa laitoshoidon sijaan. Entiset tarkkarajaiset tutkinnot (sosiaalialan tutkinnot kodinhoitaja, päivähoitaja ja kehitysvammaistenhoitaja sekä terveysalan tutkinnot perushoitaja, lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja, hammashoitaja, jalkojenhoitaja, lastenhoitaja, kuntahoitaja ja mielenterveyshoitaja) yhdistettiin ja tilalle syntyi sosiaali- ja terveydenhuollon perustutkinto, tutkintonimikkeellä lähihoitaja (Opetushallinnon tilastopalvelu; HE 226/2004, luku 2.1.3.). Tutkinnossa voidaan suuntautua kuntoutukseen, lasten ja nuorten hoitoon ja kasvatukseen, mielenterveys- ja päihdetyöhön, sairaanhoitoon ja huolenpitoon, vammaistyöhön sekä vanhustyöhön. Toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa voi suorittaa myös muita, lähialojen perustutkintoja sekä muun muassa sosiaali- ja terveysalan ammatti- ja erikoisammattitutkintoja ². (Seppälä 2006, 45–46, 56–57; www.ammattinetti.fi; Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö 2001, 42–45.)

Lukioiden ja yliopistojen opiskelijamäärien kasvu, koulutustoiveiden kohoaminen ja ulkomaiset esimerkit loivat pohjaa korkeakoulutuksen uudistamiselle 1990-luvulla. Teollisen yhteiskunnan tarpeisiin rakennettu koulutusjärjestelmä ei enää vastannut jälkiteollisen yhteiskunnan tarpeisiin. Ammatillinen koulutus koki rakennemuutoksen, kun opistoasteen ammatillinen koulutus haluttiin nostaa korkeakoulutasolle synnyttämällä ammattikorkeakoulut. Ammattikorkeakoulujärjestelmän muotoutumista kuvataan seuraavassa luvussa.

Sosiaalialan ammatillisella koulutuksella on siis pitkälliset, mutta monitahoiset juuret. Ne ovat osittain edelleenkin näkyvissä sosiaalialan koulutuksessa esimerkiksi sosionomi (AMK) -tutkinnon suuntautumisvaihtoehdoissa (ks. tarkemmin luku 7.1).

² Toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa voidaan suorittaa myös nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto sekä lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Lisäksi voidaan suorittaa kehitysvamma-alan, päihdetyön, perhepäivähoitajan, lasten ja nuorten erityisohjaajan, romanikulttuurin ohjaajan, koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ja asioimistulkin ammattitutkinnot sekä kehitysvamma-alan, näkövammaistaitojen ohjaajan, puhevammaisten tulkin, työvalmennuksen, vanhustyön ja romanikulttuurin ohjaajan erikoisammattitutkinnot. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat aikuisille suunnattuja ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia näyttötutkintoja (n. 40 opintoviikkoa). Vuodesta 2011 alkaen on järjestetty myös hoiva-avustajakoulutusta, joka koostuu lähihoitajakoulutuksen osista, mutta ei johda tutkintoon. (www.ammattinetti.fi; HE 226/2004.)

5 Sosiaalialan korkeakoulutus

Luvussa Sosiaalialan korkeakoulutus tarkastelen lyhyesti ammattikorkeakoulujen muotoutumista, ylempien AMK-tutkintojen syntymistä 2000-luvun alkupuolella ja sosiaalityöntekijöiden yliopistollista koulutusta Suomessa. Yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen sosionomi (AMK) ja (ylempi AMK) – koulutusten suhteisiin on alusta alkaen liittynyt intressiristiriitoja.

5.1 Ammattikorkeakoulut perustetaan

Suomessa siirryttiin 1970-luvulla massayliopiston aikaan, kun uusia yliopistoja perustettiin ja opiskelijamäärä moninkertaistui. Rinnalle perustettiin vielä ammattikorkeakoulut 1990-luvulla. Ilmiöön on saattanut liittyä koulutusinflaatiota. Sillä viitataan prosessiin, jossa tietyn tasoinen koulutus johtaakin yhä alempiin yhteiskunnallisiin asemiin. (Laiho & Jauhiainen 2012, 62–64; Välimaa 2012, 29–30; Ahola 2012, 75; Aro 2014, 1–6.)

Ammattikorkeakoululaitos kehittyi opistoasteen tutkintojen pohjalta aluksi koelutoimintana vuosina 1991 – 1999. Koulutuksen tasoa pyrittiin nostamaan, ja opilaitoksia yhdistettiin monialaisiksi (Numminen ym. 1999, 61–89). Ne vakinaistettiin vuonna 1998 asetuksella korkeakoulututkintojen järjestelmästä (464/1998). Näin Suomeen syntyi korkeakoulutuksen duaalimalli, jossa ammattikorkeakoulut tarjosivat yliopistojen korkeakouluopinnoille rinnakkaisen korkeakoulutuksen muodon. Ammattikorkeakoulututkinnot ovat lähtökohtaisesti yliopistotutkintojen kanssa samanarvoisia, mutta luonteeltaan erilaisia. Ammattikorkeakoululain (351/2003) mukaan niiden tehtävänä oli ja on edelleenkin (932/2014) antaa ammatillisiin asiantuntijatehtäviin työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuvaa korkeakouluopetusta (HE 319/1994; HE 226/2004; Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö 2001, 446–47; Galli & Ahola 2010, 103.)

Ammattikorkeakouluissa työelämälähtöisyys, myös rahoituksen näkökulmasta, on ollut keskeinen lähtökohta, toisin kuin yliopistoissa (Salminen & Ylä-Anttila 2010, 24; vrt. yliopistolaki 2009/558). Ammattikorkeakoululain 932/2014 mukaan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on

”antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.”

Verrattuna aikaisempaan lakiin (351/2003), uudessa laissa korostetaan elinkeinorakennetta *uudistavaa* tutkimus- ja kehitystyötä (ei vain elinkeinorakenteen *huomioinnottavaa*). Maininta ammattikorkeakoulujen aikuiskoulutustehtävästä työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi on uudessa laissa poistettu. Hallituksen esitys korostaa ammattikorkeakoulujen perustehtävien olevan työelämälähtöinen koulutus sekä työelämää ja aluekehitystä edistävä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (HE 26/2014 luku 4.1.).

Myös sen, että ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmia ei enää säädelty valtakunnallisesti (toisin kuin aiemmin opistoasteella), katsottiin antavan mahdollisuuksia alueellisten ja paikallisten koulutustarpeiden parempaan huomioimiseen. Aluekehityksen ja elinkeinoelämän edistäminen on siis ammattikorkeakoulujen alkuajoista lähtien ollut niiden keskeinen tavoite. Duaalimallin muotoutuminen ei kuitenkaan ollut yksinkertaista. Muun muassa korkeakoulujen arviointineuvoston teettämässä sosiaalialan arvioinnissa todettiin yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erojen olevan melko hämärä. Molemmissa oli haasteena jännite tieteellisen uskottavuuden ja käytännöllisen relevanssin välillä, mikä ilmeni muun muassa koulutuksen sisällöissä, tavoitteena olevan asiantuntijuuden määrittelyssä ja työelämäsuhteissa. (Numminen ym. 1999, 79–80; Murto ym. 2004, 87.)

Korkeakoulujen arviointineuvoston tilaamassa seuranta-arvioinnissa todettiin myönteistä kehitystä tapahtuneen, mutta edelleen kehittämistä nähtiin muun muassa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyössä sekä yhteistyössä yritysten ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Kansainvälisyyttä tulisi vahvistaa. Sosionomitutkinnon tunnettuutta työelämässä tulisi edistää ja sosiaalityön maisterikoulutuksen määrää lisätä. (Aaltonen ym. 2008, 56–60.)

5.2 Sosiaalialan ammattikorkeakoulutus ja jatkotutkinnot käynnistyvät

Ammattikorkeakoulukokeilun tavoite oli kehittää opistoasteen koulutus korkeakoulutasoiseksi. Sillä ymmärrettiin muun muassa työn teoreettisten perusteiden hallintaa, tutkimusosaamista, kykyä luoda uutta tietoa, elinikäisen oppimisen taitoja, oman

ammattitaidon kehittämistä ja kriittisyyttä (Numminen ym. 1999, 75–76). Se tarcoitti myös opiskelijan itseohjautuvuutta ja vastuuta omasta oppimisestaan. Tutkimus sosiaalialan opistoasteelta valmistuneiden osaamisesta ennen ammattikorkeakoulu-uudistusta kertoikin puutteita olevan muun muassa kokonaisuuksien hahmottamisessa ja yhteiskunnallisessa ajattelussa (Walls 1991). Opetusmenetelmät olivat perinteisiä ja työelämäkontaktit heikkoja.

Ammattikorkeakoulukokeilun aikana (vuosina 1991–1999) ja sen päätteeksi ammattikorkeakouluja vakinaistettiin kaikkiaan 29. Niissä sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala muodostivat yhden koulutusalan. Yksi koulutusosalalla suoritettavista tutkinnoista oli sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. Se koostui vähintään 140 opintoviikon laajuisista perus- ja ammattiopinnoista, joihin sisältyi 30 opintoviikon laajuinen harjoittelu. Sittenmin on siirrytty opintopistejärjestelmään, jossa tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä. Tutkintonimikkeet sosiaalialalla ovat vuodesta 1999 alkaen olleet sosionomi (AMK), geronomi (AMK) ja kuntoutuksen ohjaaja (AMK). Myös Diakonia-ammattikorkeakoulun diakoninen koulutusohjelma ja rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulutasoinen koulutus tuottavat sosionomi (AMK) -tutkinnon. (HE 226/2004; HE 35/2002.)

2000-luvulla syntyivät myös ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnot, jotka myöhemmin nimettiin ylemmiksi ammattikorkeakoulututkinnoiksi. Niiden suunnittelutyö käynnistettiin vuonna 1997 ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston ARENE ry:n johdolla. ARENE:n mukaan työelämään tarvittiin jatkuvasti kehittyviä ja työelämää uudistavia asiantuntijoita. Opetusministeriö linjasi jatkotutkintojen kehittämisen Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004 kehittämissuunnitelmassa. Tavoitteena oli uusi tutkinto aloilla, joilla työelämän tarpeet kuten kansainvälistyminen, toimintaympäristön teknistyminen ja nopea rakennemuutos sitä edellyttivät (Sivistysvaliokunnan mietintö 21/2001). Jatkotutkinto olisi työelämälähtöinen aikuiskoulutustutkinto, jossa pääsyvaatimuksena olisi kolmen vuoden työkokemus alalta. Näin se poikkeaisi selvästi yliopistojen maisteriopinnoista. Opiskelu liittyisi läheisesti työelämään, ja se voitaisiin suorittaa työn ohella. Tämä edistäisi koulutuksen nopeaa hyödyntämistä eikä vaatisi pitkää poissaoloa työelämästä. Erääksi syyksi jatkotutkintojen tarpeelle mainittiin myös jatko-opintomahdollisuuksien puute, kun yliopistojen maisterikoulutukseen ei ole rakennettu väylää ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille (Ojala 2017, 40). Myös kansainvälisillä esimerkeillä oli merkitystä (Borgman 2006, 167). Uudistuksen arveltiin parantavan Suomen ammattikorkeakoulutuksen kansainvälistä kilpailukykyä, esimerkiksi helpottamalla ulkomaalaisten opiskelijoiden rekrytointia. Useita ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja kehitettäessä teetettiin alan työntäjillä tarvekartoitus. Erityisesti elinkeinoelämän rooli oli niissä keskeinen. Kuten Rantanen ym. (2010a, 63–64) toteavat, sosiaalialan kohdalla tällaista erillisselvitystä ei tehty. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 16; Neuvonen-Rauhala & Tynjälä 2004, 171–175; Rauhala 2007, 21.)

Vuonna 2001 annettiin hallituksen esitys ammattikorkeakoulun jatkotutkintojen kokeilulaiksi (HE 21/2001). Eduskunta hyväksyi esityksen (laki ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta 645/2001), ja edellytti kokeiluun liitettävän sosiaalialan, kuten sivistysvaliokunta esitti:

”Valiokunta kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että sosiaalialan sisällyttäminen kokeiluun ei ole hallituksen suunnitelmassa. Valiokunta pitää välttämättömänä, että myös sosiaaliala liitetään kokeiluun mukaan, jolloin yhtenä kokonaisuutena olisi terveydenhuolto ja sosiaaliala. Näiden alojen muuhun koulutusraken-teeseen on hyväksytty ratkaisumalli sosiaali- ja terveysalan yhteisestä osaamisesta. Molempien alojen osaamista tarvitaan rinnakkain myös nyt terveysalalle ehdotetuilla vanhustenhuollon, mielenterveyshuollon ja päihde- ja huume-työn toiminta-alueilla.” (Sivistysvaliokunnan mietintö 5/2001.)

Kokeilulain 3 § mukaan opintojen tarkoituksena oli ”- antaa riittävä tieto- ja taito-perusta sekä valmiudet erityistä asiantuntemusta vaativissa työelämän kehittämis- ja muissa tehtävissä toimimista varten”. Kokeilut alkoivat kolmella koulutusalueella, jotka olivat yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, sosiaali- ja terveys- ja liikunta-ala sekä tekniikan ja liikenteen ala. Muutamat ammattikorkeakoulut käynnistivät kokeilut 2002. Aloituspaiikkoja oli vuositasona kaikkiaan 300. Sosiaalialan jatkotutkinnon kokeiluluvan saivat Diakonia- ammattikorkeakoulu sekä yhteistoteutukseen Seinäjoen ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulut. Jälkimmäisessä oli mukana ilman omia aloituspaiikkoja myös Laurea AMK. Kokeilulain (645/2001) voimassaoloaika päättyi vuonna 2005, jolloin eduskunta hyväksyi ammattikorkeakoululain (laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 411/2005) ja -asetuksen muutoksen (423/2005). Näin ammattikorkeakoulun jatkotutkinto vakinaistettiin ylempään ammattikorkeakoulututkinnon nimellä, ja tutkinnosta tuli pysyvä osa korkeakoulujärjestelmää. Soraääniäkin kuului. Jatkotutkintokokeilun arviointiprosessi herätti kritiikkiä ja epäilyjä tarpeesta legitimoida ministeriössä jo käytännössä tehty vakinaistamispäätös. (Rantanen ym. 2010a, 63–64; Ojala & Ahola 2008a, 20–23; ks. myös Kekäle ym. 2004.)

Nyttemmin sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala vastaa runsaasta kolmasosasta ylempien ammattikorkeakoulututkintojen volyymistä Suomessa. Seuraavaksi suurin on tekniikan ja liikenteen ala. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto, samoin kuin geronomi (ylempi AMK) ja kuntoutuksen ohjaaja (ylempi AMK) -tutkinnotkin, sijoituu sosiaali-, terveys- ja liikunta-alueelle. Tutkinnon laajuus on 90 opintopistettä. Se rakentuu sosionomi (AMK) -tutkinnon ja työkokemuksen pohjalle, jolloin tavoitteena on syventää sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneen osaamista. Tutkinto, kuten kaikki ylempät AMK-tutkinnot, on suunnattu jo työssä oleville. Valintakriteerinä on hakukelpoisuuden tuottaneen tutkinnon jälkeinen työkokemus. Sitä tulee

olla asianomaiselta alalta vähintään kolme vuotta. Tällaiseksi tulkitaan sekä ala, jolle ollaan hakeutumassa opiskelemaan, että ala, jolta on hakukelpoisuuden tuottava korkeakoulututkinto. Tulokset vaihtelevat jonkin verran ammattikorkeakouluittain. Niiden harkinnan mukaan työkokemukseksi voidaan hyväksyä myös hakukelpoisuuden tuottavaa korkeakoulututkintoa aiemmin suoritettujen, jo väistyneiden opistoasteen tai ammatillisen korkea-asteen tutkintojen jälkeinen työkokemus. Työkokemusvaatimus tuottaa merkittävää lisäarvoa ylemmille ammattikorkeakoulututkinnoille, kun tutkinnosta vastavalmistuneillakin on runsaasti alan käytännön kokemusta ja sen tuomaa osaamista. Merkittävässä roolissa koulutuksessa on opinnäytetyö, joka on työelämälähtöinen kehittämishanke. Opetussuunnitelmien ilmaisemissa tavoitteissa painottuvat taidot soveltaa teoreettista tietoa, kriittinen ja analyyttinen ajattelu, asiakastyön syventäminen ja kehittäminen, johtaminen ja asiantuntijaverkostoissa toimiminen (Viinamäki ym. 2006, 143–151). Osa koulutusohjelmista on sosiaalialalle suuntaavia ja toimivat selkeästi sosiaalialan viitekehyksessä kuten esimerkiksi päihitteet ja syrjäytyminen, sosiaaliohjaus, lapsi-, nuoriso- ja perhetyö sekä kansalais- ja aluelähtöinen kehittäminen (Viinamäki & Pohjola 2016, 52). Osa koulutusohjelmista taas rakentuu ammattialoja ylittäviksi, kuten sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Tilanne on seurausta ammattikorkeakoulujen omista ratkaisuksista, ja niissä näkyvät jatkotutkintojen kokeiluvaiheen painotukset. (Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa 2016, 7; Ylempi AMK-tutkinto – kehity asiantuntijana; Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 24.)

5.3 Sosiaalityöntekijöiden yliopistollinen koulutus ja sosiaalialan tutkintorakenne

Sosiaalialan koulutuksen varhaisvaiheet –luvussa kuvattiin sosiaalityön koulutuksen vaiheittainen kehittyminen 1920-luvulta 1970-luvulle. Sosiaalityöntekijän koulutuksen kehitys ylempänä korkeakoulututkintona jatkui 1970-luvulla, jolloin yliopistojen sosiaalipolitiikan ja yhteiskuntapolitiikan oppiaineissa alettiin kehittää sosiaalityön suuntautumisvaihtoehtoja. Sosiaalityön koulutus toteutui aluksi sosiaalipolitiikka, sosiaalihuollon linja -nimisessä oppiaineessa, joka myöhemmin muuttui sosiaalityö -oppiaineeksi (Sosiaalityön koulutuksen lainsäädännöllinen perusta; Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 18–19.)

Sosiaalityöntekijöitä koulutettiin 1990-luvun alussa ja vielä 2000-luvullakin myös erillisrahoituksen turvin pätevyitysmiskoulutuksilla, jotka suunnattiin ammatissa toimiville epäpäteville henkilöille tai ylempään korkeakoulututkinnon yhteiskunta- tai käyttäytymistieteestä suorittaneille. Näin pyrittiin vastaamaan akuuttiin pulaan pätevistä sosiaalityöntekijöistä. (ks. esim. Sosiaalityöntekijöiden koulutustarvetyöryhmä 1986; Borgman 2006, 240.)

Sosiaalityö hahmottui omaksi oppiaineekseen, kun se sai vuonna 1999 pääaineen aseman maisterin tutkinnossa. Yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista annettuun asetukseen (245/1994) lisättiin pykälä yliopistoissa annettavasta sosiaalityön koulutuksesta. Sen mukaan Helsingin, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen ja Turun yliopistoissa järjestettävässä sosiaalityön koulutuksessa opiskelijalle annetaan valmius itsenäiseen toimintaan sosiaalityössä. Koulutus käsittää sosiaalityöoppiaineen perus-, aine- ja syventävät opinnot, laajuudeltaan vähintään 55 opintoviikkoa, ja sosiaalityön alueeseen kuuluvan pro gradu -tutkielman. Koulutukseen sisältyy käytännön opetusta, ohjattu harjoittelu mukaan luettuna, vähintään 15 opintoviikkoa. Maisterin tutkinnon laajuus on vähintään 160 opintoviikkoa, ja se muodostaa pohjan alan tieteelliselle jatkokoulutukselle. (HE 226/2004.)

Vaikka sosiaalialan koulutuksella on pitkä historia, ovat alan koulutusrakenteet kuitenkin muovautuneet vahvimmin vasta 1990-luvulla, lähihoitajakoulutuksen ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen myötä (Vuorensyrjä ym. 2006, 31). Taulukko 1 kuvaa sosiaalialan tutkintorakennetta.

Taulukko 1. Sosiaalialan tutkinnot (mukailten Viinamäki & Pohjola 2016, 44).

Tutkinnon aste	Tutkinto
Ylin korkeakouluaste	Tohtorin tutkinto, lisensiaatin tutkinto.
Ylempi korkeakouluaste	Yliopisto: maisterin tutkinto YTM, VTM (sosiaalityö). Erillisrahoitteiset maisteriohjelmat (esim. e-sosiaalityö). Erikoissosiaalityöntekijän koulutus ³ . Ammattikorkeakoulu: sosionomi (ylempi AMK), geronomi (ylempi AMK), kuntoutuksen ohjaaja (ylempi AMK).
Alempi korkeakouluaste	Yliopisto: kandidaatin tutkinto YTK, VTK (sosiaalityö). Ammattikorkeakoulu ⁴ : sosionomi (AMK), geronomi (AMK), kuntoutuksen ohjaaja (AMK).
Ammatillinen keskiaste	Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, lähihoitaja. Ammattitutkinto (esim. päihdetyön), erikoisammattitutkinto (esim. vanhustyön).
Työvoimakoulutus	Hoiva-avustaja.

Alempaan ja ylempään korkeakoulututkintoon johtavaa sosiaalialan koulutusta annetaan sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa. Alemmat korkeakoulututkinnot sijoittuvat eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) ja siihen perustuvan kansallisen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen (FinQF) tasolle 6 (ks. esim. Rantanen ym. 2010b, 267–279). Eurooppalainen tutkintojen viitekehys kuvaa osaamistasoa 6 seuraavasti:

³ 2016 alkaen, ei tutkintoon johtavaa vaan täydennyskoulutusta.

⁴ väistyneitä tutkintoja ovat sosiaaliohjaaja, sosiaalikasvattaja, kehitysvammaohjaaja ja sosiaalialan ohjaaja; ent. alin korkea-aste.

”Edistyneet työ- tai opintoalan tiedot, joihin liittyy teorioiden ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen. Edistyneet taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa ja kykyä innovaatioihin ja joita vaaditaan erikoistuneella työ- tai opintoalalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseen. Monimutkaisten teknisten tai ammatillisten toimien tai hankkeiden johtaminen ja vastuun ottaminen päätöksenteosta ennakoimattomissa työ- tai opintoympäristöissä. Vastuun ottaminen yksittäisten henkilöiden ja ryhmien ammatillisesta kehityksestä.”

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot sijoittuvat tasolle 7 eli toiseksi ylimmälle tasolle. Sen mukaista osaamista luonnehditaan eurooppalaisessa tutkintojen viitekehysessä seuraavasti:

”Pitkälle erikoistuneet, osittain työ- tai opintoalan huippuosaamista vastaavat tiedot, joita käytetään itsenäisen ajattelun ja/tai tutkimuksen perustana. Alan ja eri alojen välisten rajapintojen tietoihin liittyvien kysymysten kriittinen ymmärtäminen. Erikoistuneet ongelmanratkaisutaidot, joita vaaditaan tutkimus- ja/tai innovaatiotoiminnassa uusien tietojen ja menettelyjen kehittämiseen ja eri alojen tietojen yhdistämiseen. Monimutkaisten, ennakoimattomien ja uusia strategioita vaativien työ- tai opintoympäristöjen johtaminen ja muuttaminen. Vastuun ottaminen ammattialan tietojen ja käytäntöjen kartuttamisesta ja/tai ryhmien strategisen suorituksen arvioinnista.”

Kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys täsmentää tason 7 osaamisen kuvausta muutamilla näkökulmilla. Valmius elinikäiseen oppimiseen kuuluu sen mukaan tason 7 osaamiseen, samoin taito johtaa asioita ja/tai ihmisiä. Kansallinen kuvaus nostaa esille myös taidon toimia yrittäjänä tai alan vaativissa asiantuntijatehtävissä ja kansainvälisessä yhteistyössä. Kansainvälisyyteen liittyy kyky viestintään ja vuorovaikutukseen ainakin yhdellä vieraalla kielellä. (Asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehuksesta 120/2017.)

Ammattikorkeakouluissa sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala on oma koulutus- alansa, mutta yliopistoissa sosiaali- ja terveysalan tutkinnot sijoittuvat eri tiedekuntiin ja ovat rakentuneet eri tavoin kuin ammattikorkeakouluissa. Tutkintojen tuottaman osaamisen kirjo sosiaalialalla onkin varsin laaja ja vaikeasti jäsentävä, sillä opetussuunnitelmissa on eroja korkeakoulujen välillä. Usean, ainakin osittain päällekkäisen tutkinnon suorittaminen on ollut sosiaalialalle ominainen ja ongelmallisena pidetty piirre. Huomattava osa sosiaalityön yliopisto-opiskelijoista on suorittanut aikaisemmin sosionomi (AMK) -tutkinnon (Lähteinen & Tuohino 2013, 2). Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosionomikoulutuksen välistä suhdetta ovat leimanneet intressiristiriidat, ja sosionomi (ylempi AMK) tutkinto on entisestään monimutkaistanut tilannetta (Viinamäki & Rantanen 2010b, 109). Nämä seikat

joudutaan ottamaan huomioon, kun tutkimuksen kohteena on sosionomien (ylempi AMK) sijoittuminen työmarkkinoille ja tutkinnon tuottama osaaminen. (Tutkintojen viitekehykset; Rantanen & Järveläinen 2010, 37, 49.)

6 Sosiaalialan kelpoisuuksien muotoutuminen

Luvussa 6 kuvaan, miten sosiaalialan ammatillisia kelpoisuuksia on säädelty 1950-luvulta nykypäivään. Kansalaisten muuttuvat hyvinvoinnin haasteet luovat tarvetta sosiaalilainsäädännön uudistuksille. Uudistuva sosiaalilainsäädäntö puolestaan luo tarvetta sitä tukeville ammattirakenteen muutoksille. Samoin muutokset koulutussektorilla ovat osaltaan luoneet tarvetta kelpoisuuksien uudelleen arvioinnille. Pitkäkestoisemmat kehityskulut ovat olleet sosiaalityöntekijän aseman ja kelpoisuuden tarkka määrittely, pyrkimys keventää sääntelyä viime vuosikymmeninä muilta osin sekä sääntelyn kattavuuden laajeneminen yli sektoreiden. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa ei erikseen huomioidä säädöksissä, eikä se päteviä sosiaalihuollon lailistetuksi ammattihenkilöksi.

6.1 Sosiaalialan kelpoisuuslainsäädännön kehitys 1950-luvulta 2010-luvulle

Sosiaalihuollon kelpoisuuksien sääntely on aina seurannut sosiaalialan lainsäädännön kehittymistä, jonka taustalla puolestaan ovat kansalaisten muuttuvat hyvinvoinnin haasteet ja niihin pohjautuvat muutokset palvelurakenteessa. Myös terveydenhuollon, kasvatuksen ja koulutuksen lainsäädännön muutokset ovat luoneet tarvetta sosiaalialan kelpoisuuksien uudelleen arvioinneille. Laajempi sääntely alkoi vuonna 1950 **lain (34/1950) ja asetuksen (144/1950) sosiaalihuollon hallinnosta** myötä. Niiden perusteella sosiaalijohtajan, sosiaalisihteerin, sosiaalitarkkailijan ja kunnallisen huoltolaitoksen johtajan virkoihin vaadittiin sosiaalihuoltajan tutkinto tai virkaan soveltuva korkeakoulu- tai muu tutkinto. Myös eräissä sosiaalipalveluja koskevissa erityissäädöksissä kuten kunnallisista kodinhoitajista annetussa asetuksessa (273/1950) säädettiin alan kelpoisuuksista. (HE 226/2004.)

1980-luvulla sosiaalilainsäädäntö muuttui monin osin (muun muassa sosiaalihuoltolaki 710/1982), ja kelpoisuuksia tarkasteltiin uudelleen vastaamaan uudistuvien sosiaalipalvelujen ja laajenevan hyvinvointivaltiollisen palvelujärjestelmän tarpeita. Taustalla voidaan nähdä myös sosiaalityön aseman vahvistuminen ja sen kou-

lutuksen kehittyminen yliopistoissa erillisenä pääaineena ylemmän korkeakoulututkinnon tasolle. 1980-luvulla kelpoisuussäännöksiä tiukennettiin ja niiden soveltamista alaa laajennettiin. Asetuksella **sosiaalihuollon hallinnosta annetun asetuksen muutoksesta (945/1980)** osaan virkoja alettiin edellyttää sosiaalihuoltajatutkinto tai riittävät sosiaalityön opinnot soveltuvan ylemmän korkeakoulututkinnon lisäksi tai osana. Edelleen kuitenkin hallinnolliseen työhön painottuviin sosiaalijohtajan, sosiaalisihteerin ja lastenvalvojan virkoihin oli kelpoinen henkilö, jolla oli virkaan soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja tehtävän edellyttämä perehtyneisyys sosiaalihuoltoon. **Asetukseen sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista (888/1983)** täydennettiin ja koottiin henkilöstön laajasti ja yksityiskohtaisesti kunnallisiin virkoihin vaadittavat kelpoisuudet, huomioiden kaikki hierarkiatasot ja sosiaalihuollon osa-alueet.⁵

1990-luvun talouslaman myötä alkoi hyvinvointivaltion sopeuttamisen aika. Heikkenevää kuntataloutta pyrittiin tukemaan väljentämällä virkojen ja toimien kelpoisuusehtoja huomattavasti, valtiosuusuuksien (1993) tavoitteiden mukaisesti. **Asetuksessa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista (804/1992)** kelpoisuusvaatimukset määriteltiin (sosiaalityöntekijän tehtävää ja ammattinimikettä lukuun ottamatta) tehtävien sisällön mukaan eikä enää virka- tai ammattinimikkeen perusteella. Hallinnollisiin johtotehtäviin pätevoitti nyt soveltuva ylempi korkeakoulututkinto. Muihin johto- tai kehittämistehtäviin pätevoitti tehtävään soveltuva vähintään opistoasteinen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan tai muun alan ammatillinen tutkinto. Muita sosiaalihuollon huolenpito-, kasvatusta- tai kuntoutustehtäviä hoitamaan oli kelpoinen henkilö, jolla oli tehtävään soveltuva vähintään kouluasteinen sosiaali- tai terveydenhuoltoalan tai muun alan ammatillinen tutkinto. Myös poikkeussäännökset olivat väljät.⁶

⁵ Sosiaali- ja terveysjohtajan virka; sosiaalitoimistoon sijoittuvat sosiaalijohtajan, sosiaalisihteerin, lastenvalvojan ja sosiaalityöntekijän virat; kasvatusta- ja perheneuvontaan sijoittuvat sosiaalityöntekijän ym. virat; kotipalveluun sijoittuvat kotipalvelunohjaajan, kodinhoitajan ja kotiavustajan virat; asumispalvelujen toimintayksikön johtajan virka; vanhainkotien ja muiden vanhusten laitoshuoltoa toteuttavien yksikköjen johtajan ja hoitotehtävissä toimivien virat; lastensuojelulaitosten johtaja sekä hoito- ja kasvatustehtävissä toimivien virat; päiväkodin johtajan, perhepäivähoidon ohjaaja sekä hoito- ja kasvatustehtävissä toimivien virat; kehitysvammahuollon virat kuten erityishuolto- ja kehitysvammahuollon johtajan, toimintayksikön johtajan ja ohjaajan virat; invalidihuollon virat kuten suojatyötä järjestävän yksikön johtajan ja työnjohtajan virat sekä päihdehuoltoon sijoittuvat erilaisten toimintayksiköiden johtajien ja hoitotehtävissä toimivien virat. (HE 226/2004.)

⁶ Jos tehtävään ei saatu henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, siihen voitiin ottaa enintään kahden vuoden määräajaksi kerrallaan henkilö, jolla on riittäväksi katsottava koulutus ja mikäli mahdollista käytännön kokemusta kyseessä olevasta tehtävästä (HE 226/2004).

Sosiaalialan koulutuksessa tapahtui 1990-luvulla suuria muutoksia, kun lähihoitajakoulutus muotoutui ja ammattikorkeakoulut syntyivät. Sen vuoksi asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista (804/1992) kaipasi pian uudistamista. Uusien tutkintojen asema työmarkkinoilla oli epäselvä, kun lainsäädäntö ei määritellyt mihin tehtäviin lähihoitajatutkinto ja sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto antoivat kelpoisuuden. Epäselvyys aiheutti myös ristiriitoja erityisesti korkeakoulutettujen ammattiryhmien välillä. Vanha kelpoisuusasetus oli keskittynyt määrittelemään vain kunnallisen sosiaalihuollon kelpoisuuksia, ei sosiaalialan koulutettujen kelpoisuuksia koulutoimessa, terveydenhuollossa eikä vähitellen hyvinvoinnin sekatalouden (welfare mix) etenemisen myötä kasvavassa yksityisessä ja kolmannen sektorin palvelutuotannossa. Sääntelyä haluttiin edelleen myös keventää.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) ja asetus (608/2005) vastasivat näihin haasteisiin vahvistamalla lähihoitajatutkinnon aseman sekä määrittelemällä sosiaaliohjaajan ja lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimukset. Kelpoisuusvaatimuksena lähihoitajan tehtäviin oli tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto tai muu vastaava tutkinto. Sosiaaliohjaajan tehtäviin vaatimuksena oli tehtävään soveltuva sosiaalialalle suuntaava⁷ sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto. Lastentarhanopettajalta edellytettiin joko vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus tai sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot.

Uusi laki turvasi edelleenkin sosiaalityöntekijän tehtävät yliopistossa sosiaalityön pääaineopinnot suorittaneille maistereille. Hallituksen esityksessä todetaan niin sosiaalihuollon ammattinimikkeiden ja koulutusvaatimusten kuin sosiaalihuollon ja sosiaalityön käsitteenkin vaihtelevan EU-alueella. Kuten hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (226/2004, 12–13) todetaan, laki poikkeaa selvästi eurooppalaisesta käytännöstä. Muun muassa Ruotsissa, Englannissa, Saksassa, Itävallassa ja Sveitsissä sosiaalialan alempi, bachelor -tasoinen korkeakoulututkinto antaa sosiaalityöntekijän kelpoisuuden. Suomi on tässä suhteessa ollut ja on edelleenkin poikkeus (Kananen 2012, 30–32).

Lain mukaan sosiaaliasiamiehen, lastenvalvojan sekä sosiaalihuollon hallinnollisiin tai asiakastyön ohjausta sisältäviin johtotehtäviin oli kuitenkin mahdollisuus muillakin kuin sosiaalialan yliopistokoulutetuilla. Niihin edellytettiin joko sosiaalityöntekijän kelpoisuutta tai tehtävään soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa. Johtotehtäviin vaadittiin lisäksi alan tuntemusta ja riittävää johtamistaitoa. Lasten

⁷ eli sosionomi (AMK), geronomi (AMK) ja kuntoutuksen ohjaaja (AMK).

päivähoidon ammatillisiin johtotehtäviin puolestaan vaadittiin lastentarhanopettajan kelpoisuus ja riittävä johtamistaito⁸.

Jos kelpoista henkilöä ei saatu tehtävään, siihen voitiin palkata enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. Tämä ei kuitenkaan koskenut sellaista sosiaalityöntekijän tehtävää, jossa on oikeus tehdä päätös kiireellisestä tahdosta riippumattoman huollon antamisesta.

Laissa ei vielä käytetty sosionomi -nimikettä, vaan todetaan kelpoisuusvaatimuksena sosiaaliohjaajan tehtäviin olevan tehtävään soveltuva sosiaalialalle suunnattava sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon ei laissa eikä hallituksen esityksessä (HE 226/2004) edes viitata. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto kuitenkin tuotti kelpoisuuden tehtäviin, joissa vaatimuksena oli tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto (eli sosiaaliasiamiehen ja lastenvalvojan tehtävät, sosiaalihuollon hallinnolliset johtotehtävät ja asiakastyön ohjausta sisältävät sosiaalihuollon johtotehtävät).

Toimenkuviiin liittyvää ohjausta annettiin sosiaali- ja terveysministeriön Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuosituksella (2007), joka tuki lainsäädännön muutosta jäsentämällä tarkemmin sosiaalityöntekijän, sosiaaliohjaajan ja lähihoitajan työnjakoa sekä myös lastentarhanopettajien ja lähihoitajien työnjakoa päivähoidossa.

Hallituksen esityksessä (226/2004) toivottiin, että kelpoisuusvaatimusten selkeyttäminen ohjaisi sosiaalihuollon ammattiteissa tarvittavan koulutuksen sisällön kehittämistä vastaamaan entistä paremmin työelämän muuttuvia tarpeita. Borgman arvioi, että vaikka sosionomien (AMK) työllistymisen kannalta laki oli hyvä, se kuitenkin ohjasi koulutusta kahtaalle. Osassa ammattikorkeakouluja keskityttiin lastentarhanopettajakelpoisuuden takia (sosiaali)pedagogiikkaan ja asetettiin koulutuksen tavoitteet sen mukaisesti. Toisissa ammattikorkeakouluissa puolestaan sosionomien opetus painottui sosiaalityöntekijöiden tekemään sosiaalityöhön, vaikka laki ei antanut sosionomeille (AMK) sosiaalityöntekijän kelpoisuutta. Tämä aiheutti myös konfliktteja sosiaalialalla. (Borgman 2013, 271.)

Ruotsinkielisen koulutuksen osalta sosiaalityöntekijän kelpoisuuksien tuottamisessa vallitsi mielenkiintoinen tilanne. Vaikka siis suomenkielisiltä sosiaalityöntekijöiltä vaadittiin yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto ja sosiaalityön pääaineopinnot, vuoteen 2008 asti Svenska social- och kommunalhögskolanissa suoritettu alempi korkeakoulututkinto (socionom) tuotti sosiaalityöntekijän pätevyyden.

⁸ Laissa mainitaan myös sosiaalihuollon erityistyöntekijät, joiden tehtäviin edellytettiin lisäksi soveltuva erikoistumiskoulutus tai jatkotutkinto, joista säädetään asetuksella. Sosiaalityön ammatillisiin johtotehtäviin edellytettiin sosiaalityöntekijän kelpoisuus ja riittävä johtamistaito.

Tilanne muuttui vasta 2008, kelpoisuuslain (272/2005) siirtymäsäädösten jälkeen, jolloin myös ruotsinkielisiltä sosiaalityöntekijöiltä alettiin vaatia yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto ja sosiaalityön pääaineopinnot. (Borgman 2006, 238.)

Uudistettu sosiaalihuoltolaki (1301/2014) astui voimaan vuonna 2015. Siinä painotettiin ennaltaehkäisevän työn ja varhaisen puuttumisen merkitystä sekä asiakaslähtöisyyttä. Laki linjasi uudet sosiaalipalvelut kuten sosiaalisen kuntoutuksen, perhetyön ja sosiaaliohjauksen. Laki selkiinnytti sosionomien asemaa, nostaessaan sosiaalipalveluiksi sosiaaliohjauksen, perhetyön ja sosiaalisen kuntoutuksen, jotka ovat keskeisiä sosionomien (AMK) osaamisalueita. Perhetyöllä tarkoitetaan lain mukaan *”hyvinvoinnin tukemista sosiaaliohjauksella ja muulla tarvittavalla avulla tilanteissa, joissa asiakas ja hänen perheensä tai asiakkaan hoidosta vastaava henkilö, tarvitsevat tukea ja ohjausta omien voimavarojen vahvistamiseksi ja keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseksi”*. Sosionomeilla on myös yksilöiden ja ryhmien ohjaamisosaamista, jota tarvitaan sosiaalisen kuntoutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Laki määrittelee sosiaalisen kuntoutuksen tarkoittavan *”sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi”*.

Uusi sosiaalihuoltolaki asetti muutospaineita lakiin sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (2005/272). Vanhan kelpoisuuslain määrittelemät sosiaalityöntekijän, sosiaaliasiamiehen, lastenvalvojan, sosiaaliohjaajan, lastentarhanopettajan, lähihoitajan ja sosiaalihuollon erityistyöntekijän kelpoisuusvaatimukset sekä kelpoisuusvaatimukset sosiaalihuollon johtotehtäviin eivät kaikin osin vastanneet uuden sosiaalihuoltolain tavoitteita ja linjauksia. Sosiaalialan kelpoisuuslainsäädännön uudistus (**laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015**) tuki sosiaalihuoltolain soveltamista ja työnjaon selkiinnyttämistä. Lailla pyrittiin edelleenkin, Kataisen hallitusohjelman (22.6.2011) suuntaisesti keventämään säätelystä, jotta sosiaalialan työnjako ja tehtävärakenteet voisivat kehittyä entistä tarkoituksenmukaisemmiksi ja myös kustannussäästöjä syntyisi. ”Sujuvoitetaan säädöksiä” oli myös Sipilän hallituksen yksi kärkihanke (eli niin kutsutut ”norminpurkutalkoot”, katso tarkemmin Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015, 81–83). Aiempi lainsäädäntö ei ollut sääntelyn keventämisessä riittävästi onnistunut, sillä sosiaalityöntekijäpula oli vaikeutunut ja runsaasti sosionomeja (AMK) toimi sosiaalityöntekijän tehtävissä epäpätevinä sijaisina. Uusi laki pyrki kohdentamaan sosiaalityöntekijän työn entistä tarkemmin ja rajatumminkin, jolloin luotaisiin tilaa myös muiden ammattiryhmien osaamisen hyödyntämiselle. Työnantajien oikeutta määritellä tehtävänimikkeet ja osaamisvaatimukset virkoja ja toimia perustaessaan väljennettiin. (HE 14/2016, 3–9.)

Yksi sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) tavoite oli tukea sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteen integraatiota. Sitä edistävät yhdenmukaiset laillistamis- ja valvontamenettelyt. Lopullisena tavoitteena onkin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden yhteinen yhteisrekisteri ja kelpoisuuslainsäädäntö siten, että kriteerit olisivat molemmissa samanlaiset. (Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 559/1994 nykytilaa ja uudistamistarpeita koskeva selvitys 2018, 17, 79.)

Terveydenhuollon esimerkin mukaisesti sosiaalihuollon ammattihenkilölaki määrittelee sosiaalihuollon laillistetut ammattihenkilöt (sosiaalityöntekijä, sosionomi ja geronomi) ja asetus (153/2016) nimikesuojatut ammattihenkilöt (lähihoitaja, kodinhoitaja ja kehitysvammaistenhoitaja). Lain muutoksella 14.12.2017 myös kuntoutuksen ohjaaja on sosiaalihuollon laillistettu ammattihenkilö. Lakia sovelletaan sekä julkisen että yksityisen toimijan palveluksessa oleviin ja myös itsenäisinä ammatinharjoittajina toimiviin. Laillistettu ammattihenkilö on oikeutettu toimimaan ko. ammatissa ja käyttämään ko. ammattinimikettä. Luvat myöntää hakemuksesta sosiaali- ja terveystalouden lupa- ja valvontavirasto Valvira, ja luvan saaneet merkitään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin laillistettuina tai nimikesuojatuina ammattihenkilöinä.

Sosiaalityöntekijän osalta koulutusvaatimukset eivät uuden lain myötä muuttuneet (ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä). Laki määrittelee ainoastaan sosiaalityöntekijän, ei muiden ammattiryhmien erityisiä velvollisuuksia. Lain mukaan sosiaalityöntekijä *”vastaa sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta sekä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä sen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista. Sosiaalityöntekijä vastaa lisäksi sosiaalihuollon palvelujen antamisesta ja päätöksenteosta sen mukaan kuin muualla laissa erikseen säädetään.”* Sijaisena voi toimia vain sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva. Edelleenkin sijainen ei voi tehdä päätöksiä kiireellisestä tahdosta riippumattomasta huollosta.

Sosionomin ja geronomin koulutusvaatimuksena on sosiaalialalle soveltuva ammattikorkeakoulututkinto. Heidän kohdallaan sijaisvaatimukset ovat väljemmät, sillä kyseiseen ammattiin opiskelevan lisäksi sijaisena voi toimia *”sosiaalialalle soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö, jolla on riittävät edellytykset ammatissa toimimiseen”*.

Jotta laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä pysyisi mahdollisimman yksinkertaisena, tiettyihin erityistehtäviin liittyvien kelpoisuuksien määrittelyä siirrettiin

muihin lakeihin, muuttamatta kuitenkaan olennaisesti kelpoisuusehtoja. Sosiaalihuoltolaissa (2014/1301) säädetään lastenvalvojan kelpoisuudesta⁹ sekä kelpoisuuksista sosiaalihuollon johtotehtäviin. Kuten aiemminkin, hallinnollisissa johtotehtävissä voi toimia sosiaalityöntekijä tai henkilö, jolla on tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja alan tuntemus sekä riittävä johtamistaito. Nyt laki kuitenkin käyttää termiä ”sosiaali- ja terveydenhuollon johtotehtävät”, aikaisemman ”sosiaalihuollon johtotehtävät” sijaan. Entiseen tapaan asiakastyön ohjausta sisältävissä sosiaalihuollon johtotehtävissä voi toimia henkilö, jolla on tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus sekä riittävä johtamistaito.

Lakiin sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) puolestaan tehtiin muutos (290/2016) koskien sosiaaliasiamiehen tehtävää. Siihen on kelpoinen entiseen tapaan joko sosiaalityöntekijä tai henkilö, jolla on tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja alan tuntemus. Tällaiseksi on katsottu esimerkiksi sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto tai ylempi oikeustieteellinen korkeakoulututkinto. (HE 14/2016.)

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 selkiinnytti sosionomien asemaa ja tukee heidän professionaalistumisketjytään. Laki määrittelee laillistetun ammattihenkilön sosionomin koulutusvaatimukseksi *sosiaalialalle soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon*. Laki ei siis määrittele ammattikorkeakoulututkinnon tasoa. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain kumoamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (14/2016) viittaa aikaisempaan lainsäädäntöön ja sosiaali-ohjaajiin. Merkittävän linjanvedon tekee sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira. Se myöntää hakemuksesta sosionomi (AMK), geronomi (AMK), kuntoutuksen ohjaaja (AMK) -tutkinnon suorittaneelle oikeuden toimia laillistettuna ammattihenkilönä. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon Valvira ei kuitenkaan katso tuottavan kelpoisuutta sosiaalihuollon laillistetuksi ammattihenkilöksi. (Pohjola 2019, 27, 109; ww.valvira.fi; Ammattihenkilö 2016, 13.)

Sosiaalihuollon kelpoisuuslainsäädännössä ei missään vaiheessa ole erikseen mainittu sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita. Tutkintonsa puolesta he ovat periaatteessa edelleenkin kelpoisia toimimaan hallinnollisissa ja asiakastyön ohjausta sisältävissä johtotehtävissä, sosiaaliasiamiehenä ja lastenvalvojana. Periaatteessa viimeisimmän lainsäädäntöuudistuksen merkittävin anti sosionomien (ylempi AMK) näkökulmasta on uudistuksen työnantajille antama mahdollisuus vapaammin määritellä monen tehtävän osaamis- ja tutkintovaatimuksia.

⁹ laillistettu sosiaalityöntekijä tai henkilö, jolla on tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto.

6.2 Sosiaalialan tehtävärakenteesta

Sosiaalialalla, samoin kuin terveydenhuollossakin työnjako on perinteisesti ollut ammatti- ja tehtävälähtöistä, jolloin kukin ammattiryhmä sitoutuu vastaamaan sille osoitetuista tehtävistä. Rajatyön käsite kuvaa sitä, miten tietyn ammattiryhmän työtehtävät kytkeytyvät ja limittyvät suhteessa muihin ammattiryhmiin. Sosiaali- ja terveysalalla ilmenee sekä päällekkäisyyttä että toisaalta asiakkaan näkökulmasta palveluaukkoja. Epäselvät tehtäväkuvat aiheuttavat työntekijöille uupumusta ja organisaatioille kustannuksia. Tärkeää olisi arvioida ammattihenkilöiden työnjakoa jatkuvasti uudelleen ja muuttaa sitä tarvittaessa. (Kangasniemi ym. 2017, 9.)

Vuonna 2006 käytiin aktiivista keskustelua sosiaalialan korkeakoulutuksen eri tutkintojen tuottamista muodollisista pätevyyksistä. Eli intressitahoilla oli hyvinkin erilaisia näkemyksiä muun muassa siitä, millaisen sosiaalialan tutkinnon suorittanut olisi pätevä sosiaalityöntekijä. Jotkut katsoivat, että silloinen laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005 antoi sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille riittävät sijoittumismahdollisuudet sosiaalialan tehtäviin. Joidenkin mielestä sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tulisi pätevöittää myös sosiaalityöntekijäksi, ainakin tietynlaisilla sisällöillä ja suuntautumisella. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 24; Viinamäki & Ilmasti 2007, 104; Viinamäki & Rantanen 2010b, 108.)

Sosiaalialan työtä on pyritty selkiinnyttämään muun muassa erottelemalla sosiaalityö ja sosiaalipalvelutyö toisistaan. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön antama Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus vuodelta 2007 kuvasi sosiaalityöntekijöiden tekemää sosiaalityötä sekä sosiaaliohjaajien ja lähihoitajien tekemää sosiaalipalvelutyötä. Se eritteli näiden ammattiryhmien vastuu- ja tehtäväalueita erilaisissa asiakasprosesseissa. Kokonaisvastuu suunnittelusta, viranomaistyö, päätöksenteko ja koordinointi asetettiin sosiaalityöntekijän tehtäväksi. Sosiaaliohjaaja osallistui palvelutarpeen arviointiin, suunnitteluun ja palvelun toteutukseen, lähihoitaja lähinnä vain toteutukseen. Suosituksessa ei huomioitu sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa. (Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus 2007, 30–31.)

Sosiaalialan työtehtävissä kaivattiin lisää johtamisen ja kehittämisen, talouden ja toisaalta asiakastyön erityisosaamista, jolla voitaisiin parantaa alan tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Arveltiin, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto saattaisi osaamisellaan vahvistaa duaalimallin toimivuutta ja ratkaista osaltaan sosiaalialan työvoimapulaa, joka on ilmennyt nimenomaan pulana sosiaalityöntekijöistä. (Sosiaali- ja terveysalan johtamiskoulutustyöryhmän muistio 2004, 47–50; Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle 2009, 57; Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 24; Sosionomien (ylempi AMK) sijoittuminen työelämään, 11.10.2011)

Tällä hetkellä ollaan tilanteessa, jossa sosionomien (AMK) osaaminen työmarkkinoilla jo varsin hyvin tunnustetaan. Sosionomit sijoittuvat monipuolisesti erilaisiin

tehtäviin, kuten sosiaaliohjaajiksi, ohjaajiksi, perhetyöntekijöiksi, projektityöntekijöiksi ja lähiesimiehiksi. Sen sijaan sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuottaman osaamisen paikka tehtävärakenteissa on edelleen selkiytymätön (Viinamäki & Pohjola 2016, 42). Tutkinnon suorittaneiden työmarkkinapaikan löytyminen on eräiden arvioiden mukaan ollut odotettua hitaampaa. Aivan yksimielisiä ei olla oltu siitäkään, minkä koulutusväylän tulisi antaa kelpoisuus sosiaalityöhön (ks. esim. Rantanen & Järveläinen 2010, 133; Rousu 2016). Sosiaalityö -käsitteelle annetut suppeat tai laajat tulkinnat ovat myös osaltaan monimutkaistaneet keskustelua. (Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren 2017, 6; Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 32; Viinamäki & Ilmasti 2007, 104–105.)

Viinamäen ja Pohjolan (2016, 42–32) mielestä kuitenkin sosiaalialan koulutus-rakenne tutkintoineen on toimiva (lähihoitaja, sosionomi (AMK), sosionomi (ylempi AMK), sosiaalityöntekijä). Niiden keskinäinen työnjako vain tulisi jäsentää paremmin erilaiseen osaamiseen perustuen. He korostavat, että ratkaisu vaikeuteen määrittellä eri tutkintojen tuottaman osaamisen paikka työmarkkinoilla ei voi olla se, että uudemmat tutkinnot hakevat paikkansa toisten koulutusten vakiintuneilta työmarkkinapaikoilta.

Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) ja laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) selkiinnyttivät tehtävärakennetta sosiaalityöntekijöiden ja sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden osalta. Sosiaalityöntekijät toimivat hallinto-, johto-, suunnittelu- ja tutkimustehtävissä sekä vaativassa yhteisö- ja asiakastyössä. He ovat pääasiallisessa vastuussa asiakasprosessin kulusta. Sosionomien (AMK) työ painottuu sosiaaliohjaukseen eli asiakasprosessissa asiakkaan arjessa tehtävään lähi-työhön sekä sen suunnitteluun ja arviointiin. Sosiaaliohjaajat työskentelevät myös sosiaalityöntekijöiden työparina (ks. esim. Rahko 2011) ja moniammatillisissa tiimeissä. Sen sijaan lisäselvyyttä sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden tehtäväkenttään ei näillä laeilla saatu.

Sosiaalialan ammattirakennetta pyrkii linjaamaan myös Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunta, jonka perustamiseen velvoitti laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015, 31 §). Sen tehtävänä on muun muassa laatia ehdotus sosiaalihuollon ammattihenkilöiden osaamisen kehittämistarpeista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry toteutti sosiaalialan koulutusta sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa koskevan selvityksen vuoden 2017 aikana (Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren). Se liittyi opetusministeriön käynnistämään sosionomikoulutuksen dialogiin ja profiloitumiskeskusteluun. Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa ammattikorkeakoulujen sosiaalialan ja TKI-toiminnan profiileja. Tavoitteena oli myös nostaa keskusteluun sosiaalialan tulevaisuuden osaamistarpeita liittyen sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudis-

tukseen sekä laajempaan yhteiskunnalliseen muutokseen. Raportin painotus oli sosionomi (AMK) -tutkinnoissa ja sen tuottamassa osaamisessa. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto jäi vähemmälle. Raportissa todettiin, että sosionomikoulutuksen suorittaneet työllistyvät monipuolisesti eri tehtäviin kuten erilaisiin perhepalveluihin. Noin 29 % vastavalmistuneista työllistyy varhaiskasvatukseen. Monet työskentelevät lastensuojelun avo- tai sijaishuollossa ohjaajina, tukemassa lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä heidän arjessaan. Myös vammaistyö, seniorityö ja aikuistyö työllistävät, nimikkeenä usein sosiaaliohjaaja tai palveluohjaaja. (Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren 2017, 25; Landgrén & Pesonen 2017, liite 10.)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia otti 14.12.2017 raportillaan Malli sosiaalihuollon laillistettujen ammattihenkilöiden työnjaon laatimiseksi sosiaalialan työpaikoille kantaa sosiaalialan tehtävärakenteen kehittämiseen. Malli oli tarkoitettu tukemaan sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien työnjaon kehittämistä. Se ei huomionnut sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita muutoin, kun toteamalla, että ” - - *esimerkiksi sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneen maisteritason osaaminen tulee ottaa huomioon tehtäväkuvia laadittaessa samoin kuin sosiaalityön erikoistumiskoulutusten suorittaminen*”. Talentian malli noudatteli sosiaalihuoltolain linjaamia vastuualueita, joissa yksilökohtaisen arvion erityisen tuen tarpeesta tekee sosiaalityöntekijä, ja sosiaalityöntekijällä on myös vastuu erityisen tuen tarpeessa olevien asiakkaiden koko palveluprosessista. Sosiaalityöntekijä myös johtaa asian vireillepanoprosessia, tarjoaa konsultaatiota, vastaa rakenteellisesta työstä sekä tutkii, arvioi, seuraa ja raportoi palvelukokonaisuuksien toteutumisesta. Sosionomit puolestaan keskittyvät muiden kuin erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden kanssa työskentelyyn asiakasprosessin eri vaiheissa sekä palveluohjaukseen. (Malli sosiaalihuollon laillistettujen ammattihenkilöiden työnjaon laatimiseksi sosiaalialan työpaikoille 2017, 6–12; ks. myös sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 26–27.)

Myös valtiontalouden tarkastusvirasto kiinnitti vuonna 2016 huomionsa sosiaalija terveydenhuollon tehtävärakenteen kehittämishaasteisiin. Kelpoisuusvaatimusten väljentäminen sekä työnjaon joustavoittaminen ja kehittäminen voisivat tuoda kymmenien miljoonien vuosittaiset säästöt, lisätessään sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottavuutta ja tehokkuutta (ks. myös Sairaanhoidajan rajattu lääkkeenmääräämisoi-keus). Se totesi yhteistyön ja moniammatillisen työskentelyn sujuvuudessa olevan kehittämistä, niin sosiaali- ja terveydenhuollon sisällä kuin välilläkin. Vaikka sosiaali- ja terveydenhuoltoa yhdistettäisiin, se ei välttämättä johda toimivaan yhteistyöhön käytännön asiakastyössä. Tämä heikentää erityisesti paljon palveluja tarvitsevien asiakkaiden hoidon ja palvelun koordinoitua. Tehtävärakenteen ja työnjaon kehittämisessä pitäisi hyödyntää asiakkaiden kokemusta ja asiantuntemusta. Henkilöstöresurssien riittävyden ja tehokkaan palvelutuotannon näkökulmasta työnjakoa muun muassa sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien välillä tulisi kehittää, ja sosiaali-

ja terveysministeriön tulisi ottaa selkeämmin kantaa siihen, mihin sosionomi (AMK) -tutkinto pätevöittää. Sosionomeja (ylempi AMK) ei raportissa mainita. (Työnjaon kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa 2016, 4–7.)

Uusi varhaiskasvatustutkintolaki (540/2018) muuttaa selvästi alan tehtävärakennetta. Laki noudattelee pääosin niitä ehdotuksia, joita raportissa Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030 tehtiin (Karila ym. 2017). Uuden lain mukaan päiväkodeissa työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia. Vuodesta 2030 alkaen päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivista henkilöistä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan¹⁰ kelpoisuus. Kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy tai jota on täydennetty varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavilla opinnoilla.

Lain mukaan kelpoisuusvaatimuksena varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin on vähintään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto sosionomi (AMK), johon sisältyy varhaiskasvatukseen suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvassa ”*näkyy etenkin sosionomin koulutuksen tuottama osaaminen moniammatillisen yhteistyön sekä varhaiskasvatuksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluitten yhteistyön rakenteiden toteuttamisessa, perheiden palveluohjauksessa sekä perheiden kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistamisessa*” (HE 40/2018 6. luku).

Lain tultua voimaan opettajien, lastenhoitajien sekä johtajien kelpoisuudet nykyisissä tehtäviin säilyvät. Sama koskee henkilöitä, jotka lain voimaan tullessa opiskelivat alaa. Sosionomien (ylempi AMK) tilanteen kannalta merkityksellinen on säädös siitä, että vuodesta 2030 alkaen päiväkodin johtajalta edellytetään kasvatustieteen maisterin tutkinto. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto ei siis enää tule olemaan riittävä niihin tehtäviin. Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia ry vastusti uudistusta. Yli neljännes vastavalmistuneista sosionomeista työllistyy lastentarhanopettajiksi. Talentia mukaan uudistus heikentää sosionomien (AMK) asemaa sekä lisää hierarkiaa, monimutkaisuutta ja pulaa pätevistä työntekijöistä päiväkodeissa. (Landgren & Pesonen 2017, 19; Talentia pettynyt varhaiskasvatustutkintolakia koskevaan mietintöön 20.6.2018.)

¹⁰ Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on tehtävään soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, ja pääsääntöisesti lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelman opinnot. Kelpoisuuden voi tuottaa myös muu vastaava tutkinto, esimerkiksi lastenohjaajan tutkinto. (HE 40/2018 28 §)

7 Sosiaalialan koulutusten tuottama ydinosaaminen sekä tutkinnon suorittaneiden ja työllisten määrä

Luvussa 7 määritellään osaamisen käsitettä ja sen lähikäsitteitä. Luvussa kuvataan myös lähihoitajien, sosionomien (AMK ja ylempi AMK) sekä sosiaalityöntekijöiden ydinosaamista. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon voi suorittaa paitsi sosiaalialalle suuntavassa, myös monialaisissa koulutusohjelmissa. Sosiaalialan tutkinnon suorittaneiden ja työllisten määrissä havaitaan huomattavaa kasvua erityisesti lähihoitajien osalta. Myös sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden määrät ovat kasvaneet, mutta pienemmällä volyyymillä. Päivähoidon (varhaiskasvatuksen) siirto pois sosiaalitoimesta vähensi työllisten määrää sosiaalipalveluissa. Sosiaalialan työllisyystilanne on varsin hyvä.

7.1 Osaamisen monet määritelmät

Kasvatustieteen piirissä on erilaisia tapoja jäsentää osaamista ja ammatillista osaamista. Osaamisen käsite on vaikea määritellä, ja suomen kielessä käytetään vaihtelevasti käsitteitä osaaminen, kompetenssi, kvalifikaatio, pätevyys, tiedot ja taidot (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 10). Esimerkiksi kvalifikaation (qualification) ja kompetenssin (competence) käsitteitä on käytetty synonyymeinä. Niillä viitataan vaihtelevasti yksilön ominaisuuksiin ja pätevyteen tai työtehtävien asettamiin pätevyysvaatimukseen (Kurunsaari 2019, 19–21; Raji & Rantanen 2010, 14–15). Kuten edellisen luvun sosiaalialan kelpoisuuksien tarkastelussa todettiin, sosiaalialan työlle ovat olleet leimallista tiukasti määritellyt, suoritettuihin tutkintoihin kytkeytyvät pätevyysvaatimukset. Hanhisen (2010, 49, 77–78) mukaan yleisimmin kvalifikaation käsitettä käytetään tarkasteltaessa koulutuksen ja työn kohtaavuuden haasteita.

Käsitteiden määrittelyn haaste on myös kielellinen kysymys. Englannin kielen käsite *competence* kääntyy suomen kielelle eri yhteyksissä eri tavoin (esimerkiksi kompetenssi, osaaminen, pätevyys). Suoraa vastinetta englannin kielessä ei ole suomen kielen osaaminen -käsitteelle. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 10.)

Kompetenssin käsite yleistyi ennen muuta eurooppalaisen korkeakoulu yhteistyön Bologna -prosessin (ks. erityisesti Tuning Educational Structures in Europe

-projekti) ja eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (EQF) myötä¹¹. Niiden pohjalta käynnistyi Suomessa ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston (ARENE) käynnistämä ja opetusministeriön rahoittama Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen -hanke vuosille 2004–2006 (ECTS-projekti). Siinä kehitettiin opetussuunnitelmat osaamisperusteisiksi ja opintopistejärjestelmä yleiseurooppalaiseksi. Hankkeessa määriteltiin ammattikorkeakoulututkintojen yleiset kompetenssit (generic competences) ja eri koulutusalojen tutkintokohtaiset kompetenssit (subject specific competences). Määrittelyissä tukeuduttiin eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen EQF. Sekä yleiset että koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit ovat osaamisalueita, jotka kehittyvät koko koulutuksen ajan. Koulutusohjelmakohtaisista kompetensseista käytetään myös termiä ydinosaminen (Rouhiainen-Valo 2010, 13). Yleiset kompetenssit ovat itsensä kehittäminen, eettinen osaaminen, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, kehittämistoiminnan osaaminen, organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen sekä kansainvälisyysosaaminen. (Raij & Rantanen 2010, 19–20.)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) rakentuu kolmesta kategoriasta eli tiedot (*knowledge*), taidot (*skills*) ja pätevyys (*competences*) (Learning Opportunities and Qualifications in Europe). Oppimistulokset eli minkä tasoisesti oppija tietää, ymmärtää ja osaa tehdä kuvataan tasoilla 1–8. EQF:n tiedot (*knowledge*) kattavat sekä tietämisen että ymmärtämisen. Taidot (*skills*) kuvataan muun muassa ongelmanratkaisutaitoina. Pätevyys (*competences*) puolestaan sisältää sekä taitamisen (*doing*) ja tilanteiden hallintakyvyn että kyvyn ottaa vastuuta. Raijn ja Rantasen (2010, 21) sekä Isopahkala-Bouretin mukaan (2010, 31–32) jaottelu on ongelmallinen, ja käsitteiden suomennokset lisäävät ongelmallisuutta. Erityisen haasteellinen on pätevyyden käsite.

Osaamisen käsite on siis monitahoinen ja vaikeasti määriteltävä (Raij & Rantanen 2010, 14, 18; Kurunsaari 2019, 19; Isopahkala-Bouret 2010, 27–28). Vaikka eri määritelmät poikkeavat toisistaan, niille on kuitenkin usein yhteistä osaamisen näkeminen moniulotteisena ja eri tiedonlajeista koostuvana kokonaisuutena. Perinteisesti kasvatustieteellisessä keskustelussa on erotettu toisistaan tiedot, taidot ja asenteet (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 10). Usein määritelmässä korostuu myös tietojen ja taitojen ohella toiminnallinen ulottuvuus. Ei voi osata, jos ei tiedä, kuinka toimia. Osaaminen on kykyä muuttaa taidot ja tiedot toiminnaksi, jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. (Raij & Rantanen 2010, 18; Hanhinen, 48–49.)

¹¹ EQF:n perustalle syntyi myöhemmin kansallinen tutkintojen viitekehys (ks. laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehuksesta 93/2017).

7.2 Lähihoitajan, sosionomin (AMK) ja (ylempi AMK) sekä sosiaalityöntekijän ydinosaaminen

Ammatillinen osaaminen voidaan määritellä esimerkiksi tietojen, taitojen ja asenteiden kokonaisuudeksi, jota ammattilainen käyttää työnsä tavoitteiden saavuttamiseksi (Mulder 2014, 3). Suomessa ammatillisessa koulutuksessa tavoiteltava osaaminen kuvataan opetussuunnitelman perusteissa. **Lähihoitajakoulutuksen** (eli sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon) opetussuunnitelman perusteet uudistuivat vuonna 2018. Edelleenkin lähihoitajan ydinosaaminen painottuu asiakkaan kodissa tai sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan toimintayksikössä tehtävään arjen hoito- ja huolenpitotyöhön. Opetussuunnitelman muutokset kuvastavat painopisteiden muutosta terveyden ja osallisuuden edistämiseen sekä ikääntyneiden avopalveluihin. Uudistuksessa entiset pakolliset tutkinnon osat kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito sekä kuntoutumisen tukeminen korvautuivat tutkinnon osilla kasvun ja osallisuuden edistäminen, terveyden, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen, kotihoidossa toimiminen ja ikääntyvien osallisuuden edistäminen. Uusia, valinnaisia tutkinnon osia ovat saattohoidossa toimiminen ja hyvinvointiteknologia toimintakyvyn edistämiseksi. Myös uuden opetussuunnitelman mukaan monet osaamisaloista (suuntautumisvaihtoehdoista) ovat selkeästi terveystavoitteisia, erityisesti jalkojenhoito, sairaanhoito ja huolenpito, suunhoito ja ensihoito. Tutkinnon suorittaneet voivatkin rekisteröityä joko terveydenhuollon tai sosiaalihuollon tai molempien nimikesuojatuiksi ammattihenkilöiksi. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto OPH-2629-2017; Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2014.)

Lähihoitajista 70 prosenttia työskentelee kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa. Heistä lähes kolmannes työskentelee vanhainkodeissa ja palvelutaloissa. Noin 15 prosenttia työskentelee päiväkodeissa ja saman verran kotipalvelussa tai terveyskeskuksissa. Yksityisen työnantajan palveluksessa toimii lähihoitajista 30 prosenttia. Heidän osuutensa on kasvussa. Hoivasektorin yritystoiminta on voimakkaasti kasvanut erityisesti vanhus- ja vammaispalveluissa sekä lastensuojelussa. (Lähihoitajan tutkinnolla työelämässä; Väärälä 2011, 34.)

Korkeakouluilla on autonomiansa puitteissa oikeus laatia itse opetussuunnitelmansa. Ammattikorkeakoulutuksen muotoutumisen alkuaikoina korkeakoulujen arviointineuvoston teettämässä arvioinnissa (Murto ym. 2004) todettiin erot **sosionomikoulutuksen** sisällöissä ja toteutuksissa eri ammattikorkeakouluissa huolestuttavan suuriksi. Aiemmin mainitun ECTS-projektin edistämä tutkinnon tuottaman ydinosaamisen (kompetenssien) kuvaus on ollut yksi keino tukea koulutusten vertailtavuutta, laatua ja opetussuunnitelmatyötä (opetussuunnitelmaprosessista ks. Luoto ja Lappalainen 2006). Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneen ydinosaaminen koostuu sosiaalialan eettisestä osaamisesta, asiakastyön osaamisesta, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisesta, kriittisestä ja osallistavasta yhteiskuntaosaamisesta, tutkimuksellisesta kehittämis- ja innovaatio-osaamisesta sekä työyhteisö-,

johtamis- ja yrittäjyysosaamisesta. Viimeisimmät sosionomi (AMK) -tutkinnon kompetenssit on vahvistettu sosiaalialan AMK-verkoston kokouksessa 29.4.2016. Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin (AMK) ydinosaaminen on kuvattu erikseen (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen varhaiskasvatuksen kompetenssit). Varhaiskasvatuksen lisäksi ammattikorkeakoulut tarjoavat myös muita suuntautumisvaihtoehtoja kuten lapsi-, nuoriso-, ja perhetyö, vanhustyö, päihde- ja mielenterveystyö, vammaistyö, sosiaalipalvelutyö, diakoniatyö ja rikosseuraamusala (Sosionomit (AMK) työelämässä; Auvinen ym. 2010, 7; Murto 2004, 27–28, 43; Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren 2017, 14–17.)

Sosionomi (AMK):n työtehtävät sisältävät yleensä ohjausta, neuvontaa, tukea, huolenpitoa ja kasvatusta. Suuri osa valmistuneista työskentelee lastentarhanopettajina. Monet toimivat ohjaajina tai sosiaaliohjaajina lastensuojeluyksiköissä, asumis- palveluissa, vammais- tai vanhuspalveluissa. Sosiaaliohjaajien työ painottuu asiakasprosessissa asiakkaan arjessa tehtävään lähityöhön sekä sen suunnitteluun ja arviointiin. Sosiaaliohjaajat työskentelevät myös sosiaalityöntekijöiden työpareina ja moniammatillisissa tiimeissä. (Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren 2017, 25; Landgrén & Pesonen 2017, liite 10; Borgman 2006, 163–164, 205–207.)

Sosiaalialalle suuntaavat ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot (aluksi nimikkeellä jatkotutkinnot) käynnisti ensimmäisenä Diakonia AMK vuonna 2002, suuntautumisalueena päihdeet ja syrjäytyminen. Vuonna 2003 aloittivat Stadia AMK suuntautumisalueena lapsi-, nuoriso- ja perhetyö sekä Seinäjoen AMK, Kemi-Tornion AMK ja Laurea AMK suuntautumisalueena sosiaalialan käytäntöjen kansalais- ja aluelähtöinen kehittäminen (Viinamäki & Rantanen 2010a, 87, 95). Ensimmäiset opiskelijat valmistuivat vuonna 2004. Kouluttajien määrä on lisääntynyt vuosien mittaan. Vuonna 2007 kouluttajina toimi 10 ja vuonna 2015 jo 21 ammattikorkeakoulua. Sittenmmin määrä on ammattikorkeakoulujen yhteenliittymien takia hieman vähentynyt. (Borgman 2006, 170, 240; www.vipunen.fi.)

Sosiaalialalle suuntaavat sosionomi (ylempi AMK) -koulutusohjelmat ovat olleet moninaisia erilaisine painotuksineen, kuten päihdeet ja syrjäytyminen, sosiaalialan käytäntöjen kansalais- ja aluelähtöinen kehittäminen sekä lapsi-, nuoriso- ja perhetyö. Ammattikorkeakoulut itse päättävät erilaisista painotuksista ja profiileista, ja ne voivat vaihdella vuosittain. Samannimisenkin koulutusohjelman eri toteutukset eroavat usein toisistaan, todettiin opetus suunnitelma-analyysissä vuonna 2010. (Viinamäki & Rantanen 2010a, 87.)

Toisaalta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon on voinut ja voi edelleenkin suorittaa myös opiskellen muussa kuin sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa. Noin 45 % vuosina 2007–2013 valmistuneista (eli 460 henkilöä kaikkiaan 1059 valmistuneesta) suoritti sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon muussa kuin sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa (Viinamäki & Pohjola 2016, 52). Sosiaali- ja ter-

veysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmissa aloittavista vuosittain arviolta 30 prosentilla on hakukelpoisuuden perustana sosionomi AMK -tutkinto. Vastaavat osuudet ovat kuntoutuksen koulutusohjelmassa noin 10 prosenttia, terveyden edistämisen koulutusohjelmassa noin 8 prosenttia ja hyvinvointiteknologian koulutusohjelmassa noin 33 prosenttia. Tiedot perustuvat kouluttajien arvioimiin lukuihin (Sosiaalialan AMK-verkoston työryhmäraportti 11.10.2011).

Vuonna 2019 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon voi suorittaa (jo vakiintuneiden sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen ja kehittämisen, terveyden edistämisen ja kuntoutuksen lisäksi) muun muassa seuraavissa monialaisissa koulutusohjelmissa: voimavaraistavien työtapojen kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla, vanhustyö, sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen, terveysalan liiketoiminnan johtaminen, arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen, johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen sekä osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus. Näiden lisäksi järjestetään muutama englanninkielinen koulutusohjelma, joka voi tuottaa myös sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon. Näitä ovat muun muassa Health Business Management ja Master's Degree Programme in Global Health Care. (Laurea koulutus; Metropolia ylempi AMK-tutkinto; Diak YAMK-tutkinnot.)

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot syventävät ammattikorkeakoulututkinnossa hankittua osaamista. Varsinkin tutkinnon alkuvuosina hakukelpoisuuskäytännöt olivat kirjavia. Sosiaalialalle suuntaavaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon koulutusohjelmaan on voinut ja voi edelleenkin hakeutua myös muulla kuin sosionomi (AMK) -tutkinnolla. Muu tutkinto on voinut olla sosiaalialan muu ammattikorkeakoulututkinto kuten geronomi (AMK), kuntoutuksen ohjaaja (AMK) tai muun alan tutkinto, esimerkiksi sairaanhoitaja (AMK), yhteisöpedagogi (AMK) tai kasvatustieteen kandidaatti. Viinamäen & Rantasen kyselytutkimuksessa (2010a, 98) vuoteen 2008 mennessä valmistuneista viidesosalla oli pohjakoulutuksena jokin muu kuin sosionomi (AMK) -tutkinto, esimerkiksi lastentarhanopettajatutkinto, yhteiskuntatieteiden kandidaattitutkinto tai sairaanhoitajatutkinto.

Myös tutkintonimikkeet ovat olleet moninaisia ja ehkä jopa harhaanjohtavia, sosiaali- ja terveysalan ylempien AMK-tutkintojen lyhyen historian aikana (Ojala & Ahola 2008a, 141). Esimerkiksi terveyden edistämisen ylemmän AMK-tutkinnon koulutusohjelmasta valmistunut sosionomi (AMK), geronomi tai fysioterapeutti (AMK) on voinut saada tutkintonimikkeekseen sairaanhoitaja (ylempi AMK). Tai vastaavasti sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut fysioterapeutistaustainen kuntoutuksen ohjaaja on voinut saada nimikkeekseen sosionomi (ylempi AMK) (Galli & Ahola 2010, 59–60). Tutkintonimikekäytännöt sosiaali- ja terveysalalla eri ammattikorkeakouluissa ovat edelleenkin kirjavat. Opetus- ja kulttuuriministeriön linjauksen mukaan ylemmät AMK-tutkinnot ovat itsenäisiä tutkin-

tokokonaisuuksia, joissa tutkintonimike määräytyy koulutusohjelman opintojen sisällön mukaan. Samasta suuntautumisesta tai painotuksesta valmistuneiden kuuluisi saada tutkintotodistukseensa sama tutkintonimike riippumatta tutkinnoista, joita he ovat käyttäneet koulutukseen hakeutuessaan tai joita he ovat muuten aiemmin suorittaneet (Karppinen 2018).

Aiemmin mainitun ECTS -projektin viitoittamana sosiaalialan AMK-verkosto määritteli ja kuvasi vuonna 2010 sosionomien (ylempi AMK) ydinosaamisen (eli kompetenssit), jota tutkinnon tavoitteena on tuottaa (taulukko 2). Se koostuu asiantuntijuusosaamisesta, tutkimuksellisesta kehittämisosaamisesta ja johtamisosaamisesta.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon ydinosaamisessa painottuu siis vahvasti kehittämisen ja johtamisen osaaminen. Asiantuntijuusosaaminen kytkeytyy asiantuntijatyöhön, joka voidaan Toivasen ym. (2016, 94) mukaan määritellä abstrakteista työtehtävistä, ongelmanratkaisusta, päätöksenteosta, suunnittelusta ja arvioinnista koostuvaksi tietotyöksi. Ydinosaamisen kuvauksen asiantuntijuusosaamisessa viitataan toimimiseen sosiaalialan vaativissa asiantuntijatehtävissä, kuten erityisasiantuntijana.

Taulukko 2. Sosionomi (ylempi AMK) ydinosaaminen

Sosiaalialan asiantuntijuusosaaminen	Tutkimuksellinen kehittämisosaaminen	Johtamisosaaminen
-osaa kriittisesti analysoida yhteiskunnallisia ja globaaleja muutoksia sekä ennakoida niiden sosiaalisia vaikutuksia	-osaa kriittisesti arvioida TKI-toiminnan intressilähtökohtia ja ymmärtää eettisyyden merkityksen toiminnassa	-ymmärtää strategisen ajattelun periaatteet sekä tuntee laatujärjestelmiä ja osaa arvioida ja soveltaa niitä
-osaa suunnitella, johtaa ja arvioida asiakasprosesseja sekä tehdä niiden vaikutuksista kokonaisarviointia	-hallitsee tutkimus- ja kehittämismenetelmiä sekä osaa kehittää toimintaansa ja sosiaalialan työtä käytäntölähtöisiä tutkimusmenetelmiä hyödyntäen	-hallitsee talous- ja henkilöstöhallinnon perusperiaatteet ja osaa soveltaa niitä
-hallitsee sosiaalialan erityisosaamista vastaavia käsitteitä, työorientaatioita ja menetelmiä sekä osaa toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa	-osaa kehittää toimintaansa ja sosiaalialan käytäntöjä kokemustietoa reflektoiden ja kansalaisia osallistaen	-osaa kehittää ja johtaa työyhteisön toimintaa sekä edistää työhyvinvointia yhteistyössä henkilöstön kanssa
-kykenee työskentelemään itsenäisesti sosiaalialan vaativissa asiantuntijatehtävissä	-osaa innovoida, valmistella ja johtaa projekteja sekä arvioida niiden prosessia ja vaikuttavuutta	-kykenee johtamaan osaamista sekä sosiaalialan työkäytäntöjen ja palvelujen kehittämistä monimutkaisissa ja ennakoimattomissa verkostoissa ja toimintaympäristöissä

lähde: Sosiaalialan amk-verkosto 19.8.2010. Innokylä. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/f6c096da-57ca-4dd0-91e4-e951f89e8265>

Tilastokeskus (Ammattiluokitus 2010) luonnehtii sosiaalialan erityisasiantuntijan työtä seuraavasti:

”Sosiaalialan erityisasiantuntijat suunnittelevat ja kehittävät sosiaalitointa sekä vastaavat työalueensa suunnittelusta ja kehittämisestä; tutkivat asiakkaan tai yhteisön tilanteen sekä siinä ilmenevät tai ennakoitavissa olevat sosiaaliset ongelmat ja riskitekijät; selvittävät yhdessä asiakkaan kanssa ongelmien ratkaisuvaihtoehdot, tukitoimet ja palvelut.”

Esimerkkeinä ammattiluokituksen sosiaalialan erityisasiantuntijoista mainitaan sosiaalityöntekijä, suunnittelija (sosiaaliala), kuraattori (koulu), lastenvalvoja ja sosiaalisihteeri (kunta). Erityisasiantuntijoilla on useimmiten yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto (Korkeakouluista valmistuneet työelämässä).

Koulutuksen lähtökohtana on ollut vastata muuttuvan toimintaympäristön luomiin työelämän osaamistarpeisiin ja tunnistettuihin haasteisiin, kuten johtamisosaamisen puutteisiin sosiaali- ja terveysalalla. Yksittäiset ammattikorkeakoulut, kuten yliopistotkin, päättävät kuitenkin itsenäisesti opetussuunnitelmiansa sisällöstä, eivätkä ne ole yhdenmukaisia. Ydinosaamisen kuvaukset todennäköisesti välittyvät opetussuunnitelmiin vaihtelevassa määrin. Ammattikorkeakoulujen osalta tähän viittaavat edellä mainitut monet eri koulutusohjelmat ja sisällölliset painotukset, jotka kaikki kuitenkin tuottavat sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon. (Rantanen ym. 2010c, 38–40.)

Sosiaalityön yliopistokoulutusta annetaan Helsingin, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen ja Turun yliopistoissa. Ruotsinkielistä koulutusta toteutetaan Helsingin yliopistossa (Svenska social- och kommunalhögskolan vid HU ja Helsingin yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitos). Sosiaalityöntekijän kelpoisuuteen edellytetään valtiotieteen tai yhteiskuntatieteen maisterin tutkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu sosiaalityön pääaineopinnot. Koulutuksen tavoitteena on antaa valmiuksia sosiaalityön vaatimaan asiakastyöhön, yhteiskunnalliseen muutostyöhön, tutkimukseen ja kaiken kaikkiaan laaja-alaisesti sosiaalialan asiantuntijatehtäviin. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 10, 19.)

Maisteritutkinnon lisäksi sosiaalityössä voi suorittaa lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot. Vuoteen 2016 asti oli mahdollista suorittaa myös ns. ammatillinen lisensiaatin tutkinto, joka oli luonteeltaan sosiaalityön ammatillisia käytäntöjä tutkimuksellisesti kehittävä. Sitä annettiin viidellä erikoisalalla: lapsi- ja nuorisososiaalityössä, marginalisaatiokysymysten sosiaalityössä, kuntouttavassa sosiaalityössä, yhteisösosiaalityössä ja hyvinvointipalvelujen erikoisalalla. Koulutus toteutettiin kuuden sosiaalityön yliopistoyksikön yhteistyönä (Sosnet) viidentoista vuoden ajan. Nyttemmin tutkinto on väistynyt. Korkeakoulujen lainsäädäntöön vuonna 2015 tehdyillä muutoksilla yliopistojen tehtäväksi annettiin erikoistumiskoulutuksen uudistaminen. Siitä tuli erillinen, täydennyskoulutukseksi lukeutuva 70 opintopisteen maksullinen koulutusmuoto. Uusimuotoista erikoissosiaalityöntekijän koulutusta voi suorittaa neljällä sosiaalityön erikoisalalla. (Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007, 16, 20; Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto, toimintakertomus 2015, 7.)



Kuvio 2. Sosiaalityöntekijän ydinosaaminen (Lähteinen ym. 2017, 14–16).

Sosiaalityöntekijän ydinosaaminen koostuu monista osa-alueista (kuvio 2). Osa kytkeytyy suoraan asiakastyöhön, osa tieteelliseen, tutkimukselliseen ja kehittämisosaamiseen. Koulutus onkin perinteisesti antanut valmiuksia sekä asiakastyöhön että yhteiskunnalliseen muutostyöhön. Asiakastyössä keskeistä on taito kohdata asiakkaita, analysoida heidän erilaisia elämäntilanteitaan ja puolustaa heidän sosiaalisia oikeuksiaan. Yhteiskunnallinen muutostyö edellyttää muun muassa yhteiskunnallisen tiedottamisen ja vaikuttamisen taitoja. Tutkimukseen perustuva sosiaalitieteellinen koulutus tukee kriittisen ajattelun kehittymistä. Eettiseen osaamiseen sisältyy eriarvoisuuden vähentäminen sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. (Lähteinen ym. 2017; Murto ym. 2004.)

7.3 Tutkinnon suorittaneiden ja sosiaalipalvelujen työllisten määrät

Sosiaalialan suurimmat koulutusmäärät toteutuvat lähihoitajakoulutuksessa, joka tosin ei ole vain sosiaalialan vaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Taulukosta 3 voidaan nähdä sosiaalialan toisen asteen ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden määrien kehitys ajanjaksolla 1990–2016. Mukaan on otettu niitä tutkintoja, jotka lain (817/2015) ja asetuksen (153/2016) sosiaalihuollon ammattihenkilöistä mukaan johdavat nimikesuojattuun tai laillistettuun ammattiin ja ammattinimikkeeseen sekä sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto. Sosiaali- ja terveysalan ammatti- ja erikoisammattitutkinnot eivät johda nimikesuojattuun tai laillistettuun ammattiin, eikä niitä ole taulukossa huomioitu. Niitä suoritetaan vuosittain useita satoja. (Opetushallinnon tilastopalvelu, ammatillinen koulutus).

Taulukko 3. Lähihoitaja-, sosionomi (AMK)-, sosionomi (ylempi AMK) – ja sosiaalityöntekijätutkinnon vuosittain aloittaneet opiskelijat 1990–2016.

	1990	2000	2005	2010	2015	2016
Lähihoitaja ja sitä edeltäneet tutkinnot	3454	4762	5137	6219	6718	6622
Sosionomi (AMK) ja sitä edeltäneet tutkinnot	1081	2402	2396	2338	2858	2717
Sosionomi (ylempi AMK)	-	-	35	326	400	466
Sosiaalityöntekijä	175	207	336	377	527	415

Lähteet: Opetushallinnon tilastopalvelu: Ammatillisen tutkinnon uudet opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto; Ammattikorkeakoulututkinnon uudet opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet, sosionomi (AMK); ylempään ammattikorkeakoulututkinnon uudet opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet. Sosiaalityöntekijöiden määrä valtakunnallisesti. Valmistuneet maisterit. www.sosnet.fi: Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto. Toimintakertomus 2015, 5–6.

Ammatillisten oppilaitosten oppilaitoksi otetut ja oppilaat 1990. Tilastokeskus. Koulutus ja tutkimus 1991:4. Ammatillisten oppilaitosten opiskelijat 1995. Tilastokeskus: Koulutus. 1996:5. Oppilaitostilastot 2001. Tilastokeskus. Koulutus 2001:4. Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö 2001:7, 45, 47. Borgman 2006, 170, 240 (sosionomi AMK ja sosionomi AMK jatkotutkinnon aloittaneet vuonna 2000). Räisänen 2003, 27 (lähihoitajakoulutuksen aloittaneet vuonna 2000).

Taulukosta 3 havaitaan, että erityisesti lähihoitajakoulutuksessa volyyymi on ollut suuri ja opiskelijamäärät kasvaneet. Myös sosionomi (AMK ja ylempi AMK) -tutkinnon opiskelijoiden ja sosiaalityöntekijäopiskelijoiden määrät ovat kasvaneet, mutta volyymit ovat olennaisesti pienemmät. Sosionomin (AMK) ammatinharjoittamisoikeuden perusteena olevia tutkintoja on 1990-luvulta alkaen suoritettu kaikkiaan yli 21 000. Sosionomeja (ylempi AMK) valmistui tutkinnon alkuvuosina muutamia kymmeniä, mutta vuonna 2010 jo 142 ja vuonna 2015 jo 241. Kaikkiaan vuo-

sien mittaan heitä on valmistunut jo noin 2700 (Opetushallinnon tilastopalvelu). Sosiaalityöntekijöiden osalta eri lähteissä on hieman erilaisia tietoja niin opiskelun aloittaneiden kuin valmistuneidenkin määrystä (vertaa Borgman 2006, 240 ja Sosiaaliryöön koulutuksen määrä valtakunnallisesti). Hallituksen esityksen 354/2014 (luku 2.1) mukaan sosiaalityöntekijöitä valmistui kaikkiaan 1990-luvulta 2010-luvulle noin 3500. Sosiaaliryöön koulutuksen volyyymi kasvoi merkittävästi erityisesti 2010-luvun alkupuolella. Vuosina 2010–2014 heitä valmistui kaikkiaan 1 172 henkilöä (HE 354/2014 luku 2.1). Kempin (2006, 240) mukaan siihen vaikutti yliopistojen tekemien aloituspaikkojen lisäspäätösten ohella eduskunnan vuosina 2013–2015 myöntämät lisärahoitukset sosiaaliryöön koulutuksen laajentamiseen. Vuonna 2015 sosiaaliryöön koulutukseen valittiin ennätykselliset 527 uutta opiskelijaa, ja sosiaaliryö pääaineena valmistuneita yhteiskunta- ja valtiotieteiden maistereita oli yhteensä 319 (Kempin 2006, 241–242). Myös vuoden 2017 alusta toteutunut toimeentulotuen perusosan siirto sosiaalitoimistoista Kelan hoidettavaksi (ks. esim. Blomgren ym. 2016) saattaa helpottaa pitkään jatkunutta pulaa sosiaalityöntekijöistä. (Ks. myös Murto ym. 2004.)

Suurin osa sosiaalialan ammatti- ja korkeakoulutetuista työllistyy sosiaalipalveluihin. Tilastot osoittavat huomattavaa kasvua sosiaalipalveluiden työllisten määrässä 2000-luvulla, mutta laskua vuonna 2016, kuten taulukko 4 osoittaa. Luvut sisältävät sekä julkiset että yksityiset sosiaalipalvelut. Huomattakoon, että kaikki sosiaalipalveluissa työskentelevät eivät ole sosiaalialan ammattikoulutettuja, vaan niissä työskentelee myös muiden alojen osaajia kuten talous-, hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä. Vuodesta 2008 alkaen sosiaalipalvelut ovat siis työllistäneet jopa enemmän kuin terveyspalvelut, ja kasvun ennustetaan jatkuvan. Tilastotietoja on kuitenkin syytä hieman avata, jotta saadaan tarkempi kuva nimenomaan sosiaalialan ammattien näkökulmasta.

Taulukko 4. Työlliset (1000 henkeä) terveys- ja sosiaalipalveluissa vuosina 2000–2016.

Vuosi	Terveyspalvelut	Sosiaalipalvelut	Kaikki toimialat yhteensä
2000	156	147	2298
2004	169	159	2374
2008	177	179	2563
2012	189	193	2538
2016	190	149	2448

Lähteet: Yhdistelty tilastoja Työlliset (1000 henkeä) toimialoittain vuosina 2000–2015 (Suomen virallinen tilasto SVT 2000–2015. Kansantalouden tilinpito, taulu 8.) ja Sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstö 2007 ja 2010–2014 (Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2014. THL, s. 20). Vuoden 2016 osalta: Työlliset toimialoittain (TOL 2008) vuosina 2016–2018, 15–74-vuotiaat. Tilastokeskus.

Vuodesta 2013 alkaen tilanne on muuttunut sekä lähihoitajien että sosionomien (AMK) osalta. Vuonna 2013 päivähoitossa työskenteli 31 % sosiaalipalveluiden henkilöstöstä (Ailasmaa 2013, 10). Kyseisen vuoden alusta päivähoito siirrettiin sosiaali-

ja terveysministeriön alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Vastavasti kunnissa toteutettiin sen hallinnollinen siirto sosiaalitoimesta sivistystoimeen. Varhaiskasvatuslain myötä (laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta 580/2015) päivähoito eli varhaiskasvatus ei ole enää sosiaalipalvelu eikä sen henkilöstö näin ollen lukeudu enää sosiaalipalveluiden henkilöstöön. Muutos koskee monen alan ammattilaisia kuten suurta määrää lastenhoitajina toimivia lähihoitajia ja lastentarhanopettajina toimivia sosionomeja. Sosiaalipalveluiden henkilöstö väheni tämän myötä yli 60 000 työntekijällä¹² (Ailasmaa 2013, 8, 10; Suomen virallinen tilasto 2000–2015 kansantalouden tilinpito; vertaa Kangasniemi ym. 2018, 10).

Taulukosta 5 havaitaan, että lähihoitajien määrä sosiaalipalveluissa on kasvanut kolmessatoista vuodessa noin 35 000:lla. Myös sosionomien (AMK) määrä on lisääntynyt selvästi. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita työllisiä oli 372 vuonna 2010 ja vuonna 2013 yhteensä 1150.

Taulukko 5. Työllisten lähihoitajien, sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden määrä 2000, 2010 ja 2013 yhteensä ja sosiaalipalveluissa.

	2000	2010	2013
Työlliset lähihoitajat ¹³ yhteensä	103 730	135 000	146 572
Työlliset lähihoitajat sosiaalipalveluissa	48 770	71 900	83 282
Työlliset sosionomit (AMK) ¹⁴ yhteensä	11 430	24 940	29 542
Työlliset sosionomit (AMK) sosiaalipalveluissa ¹⁵	7 720	17 550	21 400
Työlliset sosionomit (ylempi AMK) yhteensä	-	372	1 150
Työlliset sosionomit (ylempi AMK) sosiaalipalveluissa	-	189	625
Työlliset sosiaalityöntekijät ¹⁶ sosiaali- ja terveyspalveluissa ¹⁷	5 800	7 590	8 729

Lähteet: Lähihoitajan tai vastaavan koulutuksen suorittaneiden työllisyysasema ja sijoittuminen eri toimialoille vuosina 2000, 2010 ja 2013. (Ailasmaa 2013, 8). Sosionomin tai vastaavan koulutuksen suorittaneiden sijoittuminen eri toimialoille vuosina 2000, 2010 ja 2013. (Ailasmaa 2013, 9). Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2013, liitetaulukot 3 ja 5, s.26 (Ailasmaa 2013). Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö 2001, 129. Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2010, liitetaulukko 5, s. 16. (Ailasmaa 2010) Työssäkäyntitilastot 2010 ja 2013. Tilastokeskus.

¹² Tilastokeskus ei kuitenkaan ole huomionnut muutosta virallisissa tilastoissa, joissa varhaiskasvatuksen henkilöstö on edelleen 2015 ja 2016 sisällytetty sosiaalipalveluihin.

¹³ tai vastaavat, aikaisemman tutkinnon suorittaneet.

¹⁴ tai vastaavat, aikaisemman tutkinnon suorittaneet.

¹⁵ Luvussa mukana terveyspalvelut, joissa työskenteli pieni määrä sosionomeja, esim. vuonna 2013 4,7 % (Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2014, liitetaulukko 5, s.16).

¹⁶ vuoden 2000 luku (=31.12.1999) koskee sosiaalityöntekijän koulutusta edellyttäviä tehtäviä, jossa useita tehtävänimikkeitä sekä sosiaalihuollon johto- ja hallintotehtävissä toimivia. Vuoden 2010 luku kuvastaa sosiaalityön erityisasiantuntijoiden määrää.

¹⁷ Lisäksi sosiaalityöntekijöitä sijoittuu nimikkeelle sosiaalihuollon johtajat (v. 2013 yhteensä 1816, vuonna 2010 yhteensä 1600) ja sosiaalialan suunnittelijat ym. (v. 2013 yhteensä 705).

Sosionomeista (ylempi AMK) toimialoilla ”sosiaalihuollon laitospalvelut” ja ”sosiaalihuollon avopalvelut” työskenteli vuonna 2010 yhteensä 189 ja vuonna 2013 yhteensä 625 (Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2014, liitetaulukko 1A, 20; Tevameri 2017, 29.)

Taulukko 5. osoittaa, että tarkastelujaksolla 2000–2013 työllisten sosionomien (AMK) määrä lisääntyi 18 000 henkilöllä (vuonna 2000 vielä nimikkeillä sosiaali-ohjaaja, sosiaalialan ohjaaja, sosiaalikasvattaja tai kehitysvammaohjaaja). Heitä sijoitui paitsi sosiaalipalveluihin, myös lähialoille kuten opetuksen ja nuorisotyön tehtäviin. Työllisten sosiaalityöntekijöiden määrä lisääntyi tarkastelujaksolla 2000–2013 parilla tuhannella. Ajanjaksolla niin hakijoiden puutteessa täyttämättä jääneet virat kuin huomattava epäpätevien työntekijöiden määrä olivat sosiaalityön todellisuutta (Kurkinen 2013, 17; Sosionomit AMK työelämässä; Työnjaon kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa 2016, 35). Viinamäen ja Pohjolan mukaan (2016, 36) myös työntekijöiden vaihtuvuus oli suhteellisen suurta.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastot (Ailasmaa 2010 ja 2013; Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2014) kertovat, että erityisesti vanhusten sosiaalipalveluissa on tapahtunut huomattavaa henkilöstön määrän kasvua. Vuonna 2005 ne työllistivät noin 69 000 työntekijää ja vuonna 2014 jo 79 000 työntekijää. Samassa ajassa vammaisten sosiaalipalveluissa työntekijöiden määrä nousi 18 000:sta 21 000:een. Molemmat työllistävät erityisesti lähihoitajia. Sosiaalipalveluiden työllisten kasvu selittyikin pitkälti lähihoitajien määrän huomattavalla kasvulla. Kasvu aiheuttaa erityisesti väestön ikääntymisen aiheuttama vanhusten asumispalveluiden lisääntyminen.

Yksityisen sektorin osuus sosiaalipalveluista on 2000-luvun mittaan noussut. Vuonna 2008 sosiaalipalveluiden henkilöstöstä työskenteli yksityisellä sektorilla jo 31 %. Vuonna 2016 osuus oli sosiaalipalveluissa kolmasosa ja terveysalalla neljäsosa (Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveyspalveluissa 2009, 2; Yksityisen hyvinvointialan ajankohtaisia näkemyksiä sote-uudistukseen 2016).

Kunnan sosiaalihuollon palveluksessa työskenteli vuonna 2013 noin 68 800 työntekijää, joista sosiaalityöntekijöitä oli 2 900, sosiaali-ohjaajia 9 800 ja lähihoitajia 42 600 (HE 354/2014, 11). Saman lähteen mukaan sosiaalityöntekijöitä työskenteli myös kunnan terveydenhuollon palveluksessa yli 1 200.

Kaiken kaikkiaan Suomessa ammattikorkeakoulutettujen työllisyystilanne on ollut yliopistosta valmistuneita maistereita huonompi ja ammatillinen status matalampi (Kivinen & Nurmi 2008, 177). Tämä on pitänyt paikkansa myös sosiaalialan osalta. Sosiaalialan työllisyystilanne on vaihdellut jonkin verran alueittain, joskin sosiaalityöntekijöistä on edelleen pulaa eri puolilla maata. Sosionomit (AMK) ja lähihoitajat työllistyvät varsin nopeasti valmistumisen jälkeen, mutta määräaikaisten työsuhteet ovat yleisiä. Eräillä alueilla sosionomeista (AMK) on kuitenkin ylitarjontaa. (Sosionomit AMK työelämässä; Tevameri 2017, 32.)

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys näkyikin sosionomien (AMK) työttömyyden kuvassa. Määräaikaisten työsuhteiden väliin jää useasti lyhyitä työttömyysjaksoja. Landgrenin ja Pesosen mukaan (2015, 12-13) vastavalmistuneista sosionomeista (AMK) oli kokenut työttömyyttä vuonna 2005 noin 50 %, vuonna 2009 noin 38 % sekä vuosina 2014, 2015 ja 2016 noin 45 %. Työttömyysjaksot olivat yleensä alle kolmen kuukauden mittaisia, vain muutamalla prosentilla pidempiä kuin kuusi kuukautta. Työssä käynti opiskeluaikana tehostaa työllistymistä. Landgrenin ja Pesosen mukaan (2015, 13) alan työtä opintojen ohella tehneistä 35 % oli kokenut työttömyyttä, kun taas muuta palkkatyötä tehneistä 50 %. Niistä, jotka eivät olleet tehneet lainkaan työtä opintojen aikana, 64 % oli ollut työttöminä.

Sosiaalityöntekijöiksi valmistuneiden maistereiden työttömyys on ollut muita sosiaalialan ammattiryhmiä alhaisempaa (Nurme & Räisänen 2011, 12, Landgrén & Pesonen 2017, 12). Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren – selvityksen mukaan (2017, 25) vuosina 2011–2014 valmistuneista sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneista vuoden kuluttua valmistumisesta oli työttöminä vain 5,4 % ja sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneista vain 2,2 %

8 Aikaisemmat tutkimukset sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneista ja heidän osaamisestaan työelämässä

Luvussa 8. esitän kirjallisuuskatsauksen keskeisistä tutkimustuloksista, joita on saatu liittyen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työllistymiseen ja työmarkkina-asemaan niiden noin viidentoista vuoden aikana, jolloin heitä on ammattikorkeakouluista valmistunut. Työllistymisessä koulutusta vastaaviin tehtäviin on ollut haasteita kautta vuosien. Toimintaympäristön muutos luo tarpeita osaamisen kehittämiseksi. Kuvaan niitä tarpeita, joita tutkimuksissa ja selvityksissä on tunnistettu. Sosionomien (ylempi AMK) osalta esille nousee kehittämistarpeita muun muassa tutkimuksellisessa kehittämisosaamisessa ja johtamisosaamisessa.

8.1 Korkeakoulutus ja työllistyminen tutkimuskohteina

Suomalaisen korkeakoulututkimuksen keskeisiä teemoja ovat pitkään olleet opiskelijoiden sosiaalinen liikkuvuus sekä korkeakoulutuksen ja työelämään sijoittumisen välinen suhde (Järvinen 1998, 65; Puhakka ym. 2012, 362–364). Työllistymisen kysymyksiä ovat tiedeyhteisön ja korkeakoulujen lisäksi tutkineet tai tutkimuksia rahoittaneet myös ministeriöt ja ammattiliitot. On tutkittu esimerkiksi tiettyjen alojen työllisyystilannetta ja -näkyviä. Lähes kaikki korkeakoulut toteuttavat valmistuneiden opiskelijoidensa työllistymisen seurantatutkimuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriö yhdessä Opetushallituksen kanssa ylläpitää tilastopalvelu Vipusta (entinen Kota ja Amkota), joka tilastoi yleisellä tasolla muun muassa valmistuneiden työllistymistä (katso www.vipunen.fi). Tietoa työllistymisestä yleisellä tasolla tuottaa myös Aarresaari, joka on Suomen akateemisten rekrytointipalvelujen muodostama verkosto. Siihen kuuluvat yliopistoissa ja tiede- ja taidekorkeakouluissa toimivat ura- ja rekrytointipalvelut (katso www.aarresaari.net). Tiedeyhteisö puolestaan tuottaa tieteellistä tietoa koulutuksen ja työelämän suhteiden syvällisempää ymmärtämistä varten.

Myös korkeakoulu-uudistusten seuranta on ollut keskeinen tutkimusalue. Tästä esimerkkinä voidaan mainita runsas ammattikorkeakouluihin kohdistunut tutkimus 2000-luvulla. Keskeisiä toimijoita korkeakoulututkimuksen kentällä ovat olleet Koulutussosiologian tutkimuskeskus RUSE (Research Unit for Sociology of Education) ja FIER (Finnish Institute for Educational Research). (Välimaa 2012, 35–38, 43.)

Koulutuksen ja työelämän suhteiden tutkimus on Suomessa pääosin ollut tilastollista tutkimusta. Työllistymistä on paljolti tarkasteltu yleisellä tasolla eli onko henkilö työssä vai työtön. Tarvetta olisi yksityiskohtaisemmille seurantatutkimuksille ja laadulliselle tutkimukselle, jotka toisivat uutta näkökulmaa työelämään siirtymiseen ja työllistymiseen liittyviin ilmiöihin. (Puhakka ym. 2012, 362–364.)

Viime aikoina mielenkiinnon kohteena ovat olleet muun muassa koulutuksessa saavutetun osaamisen ja työn vaatimusten vastaavuus sekä muuttuvat työmarkkinat. Työuraa tarkasteltaessa viiden vuoden tarkastelujakso on havaittu hyödylliseksi, koska siinä ajassa useimpien valmistuneiden tilanne on vakiintunut. Toisaalta vuoden tarkastelujakso on paikallaan, kun tietoa pyritään hyödyntämään nopeammin koulutuksen suunnittelussa ja opetussuunnitelmatyössä. (Puhakka ym. 2012, 367–369.)

Tiedon saanti sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ja sosiaalityöntekijöiden työllistymisestä on tilastointiteknisistä syistä hieman rajoittunutta. Vipunen -tietokanta sekä sen edeltäjät Amkota ja Kota kirjaavat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työtilanteen esimerkiksi valmistumisvuotta seuraavana vuonna vain vaihtoehdoin työssä tai työtön. Työ voi olla siis muuta kuin koulutusta vastaava alan työtä. Myös Aarresaari kirjaa työllistymisen vain yleisellä tasolla. Se ei myöskään kirjaa yliopistosta sosiaalityöntekijäksi valmistuneita omaksi ryhmäkseen, vaan he tilastoituvat yhteiskuntatieteiden ja valtiotieteiden maistereiden joukkoon.

Joka tapauksessa tiedetään, että työttömyys on vähäisempää selkeästi ammattiin valmistavilta koulutusaloilta valmistuneilla (kuten lääkärit ja sosiaalityöntekijät) kuin ns. generalistialoilta valmistuneilla (Vuorinen-Lampila 2018, 68–69). Tämä todettiin muun muassa viiden vuoden seurantatutkimuksissa vuosina 2003 ja 2007 (Sainio 2011, 30–32; Rautopuro 2011, 78).

8.2 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työmarkkina-asema on etsinnässä 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä

Ensimmäiset sosiaalialan jatkotutkintokoulutukset aloitettiin vuonna 2002, joten on selvää, että uudesta tutkinnosta ja sen tuottamasta osaamisesta ei vielä 2000-luvun

alkupuolella ollut paljoakaan tietoa työmarkkinoilla. 2000-luvun alkupuolelta kerätyt tutkimusaineistot kertovatkin vaikeuksista löytää paikkaa työmarkkinoilta.

Heikosta tunnettuudesta ja työllistymisen haasteista tutkinnon alkuvuosina kerotoo muun muassa Kvalifikaatiot murroksessa? –tutkimus. Siinä Viinamäki ja Ilmasti tutkivat sosionomi (AMK) - ja sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden sijoittumista työmarkkinoille muun muassa työpaikkailmoitusten ja asiantuntijalausuntojen valossa. Kysyntää heistä oli erittäin vähän. (Viinamäki & Ilmasti 2007, 97–98.)

Osana sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanketta (SOTENNA-hanketta) Borgman haastatteli ensimmäisiä sosiaalialan jatkotutkinnon koulutusohjelmakokeilusta valmistuneita sosionomeja (ylempi AMK). Heillä oli vähintään kymmenen vuotta työkokemusta eri sektoreilta (julkiselta, yksityiseltä tai kolmannelta sektorilta) jo ennen opiskelua ja runsaasti muutakin jatkokoulusta. Kelpoisuuden hankkiminen ja oman osaamisen laajentaminen olivat olleet keskeisiä syitä hakeutua jatkotutkintokoulutukseen. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto ja sen sisällöt olivat tuolloin vasta muotoutumassa. Kaikki haastatellut olivat työssä. Muutamilla oli jo opintojen jatkaminen suunnitteilla. Toimenpidesuorituksena annettiin, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuottaman osaamisen hyödyntäminen työmarkkinoilla tulisi välittömästi selvittää. (Borgman 2006, 158, 212, 226–229.)

Uuden tutkinnon tunnettuus oli heikkoa paitsi työnantajien, myös tutkinnosta valmistuneiden joukossa. Ojalan ja Aholan haastattelututkimuksessa todettiin, että sosiaalialan koulutusohjelmassa monet ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon suorittaneet (sittemmin ylempään AMK-tutkinnon suorittaneet) eivät itse tienneet riittävästi tutkintojen tarjoamista työmarkkinakelpoisuuksista ja pätevyyksistä (Ojala & Ahola 2008b, 128).

Teoksessa Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot – kokeilusta kokemuksiin (Ojala & Ahola 2008a) ja Elinikäiset oppijat lähikuvassa (Galli & Ahola 2010) raportoidaan vuonna 2004 alkaneen opetusministeriön rahoittaman tutkimuksen tuloksia. Ensiksi mainitussa perusjoukon muodostavat syksyllä 2005 opintonsa eri alojen ylempään AMK-tutkinnossa aloittaneet noin 600 opiskelijaa. Kyselyyn keväällä 2016 vastasi 315 opiskelijaa, joista sosiaali- ja terveystalalla opiskeli lähes puolet. Sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa opiskeli 17, hyvinvointiteknologian koulutusohjelmassa 11 ja terveyden edistämisen koulutusohjelmassa 127 opiskelijaa. Noin 12 prosentilla oli pohjakoulutuksena sosionomi AMK-tutkinto. Oman alan työkokemusta vastaajilla oli keskimäärin 12 vuotta. Tärkeimmät syyt hakeutua ylempään AMK-tutkinnon opiskelijaksi olivat oman itsen kehittäminen, osaamisen laajentaminen, mahdollisuus uralla etenemiseen ja kiinnostus tarttua uusiin haasteisiin. Tutkijat tunnistivat erilaisia opiskelijatyyppejä kuten koulutuksesta toiseen jatkavat ”putkikouluttautajat”; veteraanit, jotka ovat hankkiutuneet työelämästä opin-

toihin vanhemmalla iällä; nuoret, melko vähäisellä työkokemuksella nopeasti opintojaan jatkavat sekä elinikäiset oppijat, joiden elämänkaarella jaksottuu koulutus ja työ. Suurin osa vastaajista arveli tutkinnon lisäävän omia mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Mahdollisuus opiskella työn ohella ja ammattikorkeakoulun maantieteellinen läheisyys olivat keskeisimmät vetovoimatekijät ylempään AMK-tutkinnon suuntaan. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat odottivat opinnoilta muita enemmän tutkimuksellisen osaamisen kehittymistä. Sosiaalialan opiskelijat odottivat muita enemmän asiantuntijuuden kehittymistä ja uralla etenemistä. Kaikista opiskelijoista 45 % sai työnantajalta tukea opintoihinsa. Tutkintojen heikko tunnettuus todettiin ongelmaksi. (Ojala & Ahola 2008a, 51–53, 61–63, 92–107, 134–153.)

Edellä mainitun tutkimushankkeen väliraportti kuvaa valmistuneiden arvioita koulutuksesta ja kokemuksia työllistymisestä. Kyselytutkimus toteutettiin syksyllä 2008 eri alojen ylempistä AMK-tutkinnoista valmistuneille. Yli puolet oli valmistunut vasta samana vuonna, kun tutkimus tehtiin. Vastanneista oli 325. Heistä 35 % oli suorittanut sosiaali- ja terveysalan tutkinnon, joista noin puolet oli sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita. Lähes 30 % sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa, mikä oli huomattavasti enemmän kuin muilla aloilla. Vastanneista 60 % työskenteli kuntatyönantajan palveluksessa. Kaikista vastanneista vain kaksi oli työttömänä, joten työttömyys oli lähes olematonta. Sosiaali- ja terveysalalta valmistuneista 57 % ilmoitti, että oli siirtynyt toisiin työtehtäviin tai työpaikkaan valmistumisen jälkeen. Osa kertoi vaihtaneensa työpaikkaa, mutta toimivansa vastaavissa työtehtävissä kuin aiemmassakin työpaikassa. Uusiin työtehtäviin siirtyneistä 63 % vastaajaa kuvasi uutta työtään vaativammaksi, ja arvioi päässeensä siihen juuri ylempään AMK-tutkinnon vuoksi. Kaikkiaan siis sosiaali- ja terveysalan tutkinnosta valmistuneista vaativampiin tehtäviin oli siirtynyt 36 % vastaajista. Sosiaali- ja terveysalalta valmistuneet antoivat koulutukselle kouluarvosanaksi keskimäärin 8,07 asteikolla 4–10. (Ojala & Ahola 2009, 6–40.)

Elinikäiset oppijat lähikuvassa (Galli & Ahola 2010) puhelinhaastattelututkimuksessa kartoitettiin 20 ylempään AMK-tutkinnon suorittaneen koulutuskokemuksia ja urakehitystä keväällä 2009. Sosiaali- ja terveysalaa edustivat viisi sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta ja viisi terveyden edistämisen koulutusohjelmasta valmistunutta. Tutkijat löysivät kolme eri ryhmää, jotka erosivat urakehityksensä ja motivaationsa suhteen. Nämä ryhmät ovat päämääräorientoituneet, kehittymisorientoituneet ja ajautuneet. Päämääräorientoituneilla oli selkeä tavoite opiskelulle, yleensä urakehitys. Kehittymisorientoituneita motivoi uuden oppiminen ja tiedonhalu. Ajautuneet eivät osanneet kuvata, miksi olivat hakeutuneet opiskelemaan. Yli puolet haastatelluista arvioitiin päämääräorientoituneiksi, joukossa suurin osa sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta ja lähes kaikki terveyden edistämisen

koulutusohjelmasta valmistuneet. Loput sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistuneet edustivat kehittymisorientaatiota. Kaikista orientaatiotyypeistä löytyi niin urallaan edenneitä kuin niitä, joiden ura ei ollut edennyt (päämäärätietoinen uralla etenijä tai urakehityshakuinen taistelija; kehittymishaluinen uralla etenijä tai kehittymishaluinen sopeutuja; uraansa tyytyväinen ajautuja tai uraansa tyytymättömän ajautuja). Kaikkiaan noin 75 % haastatelluista oli edennyt urallaan, joukossa kaikki sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneet. Tutkinnon heikko tunnettuus nousi silti jälleen esille. Kaikki haastatellut kokivat, että koulutus oli vastannut heidän odotuksiaan. Lähes kaikki haastatellut myös jo vähintäänkin suunnittelivat uusien opintojen aloittamista (esimerkiksi opettajan pedagogisia opintoja). Suurella osalla oli mielessä tohtorin tai lisensiaatin tutkinto. (Galli & Ahola 2010, 13, 59–60, 65–68, 98, 123; ks. myös Galli & Ahola 2009.)

Sosiaalialan AMK-osaaminen alan työkentällä -verkostohankkeessa (2007–2010) ja myös Suomalaisen korkeakoulutuksen dualimalli ja koulutuksen tuottama osaaminen -tutkimushankkeessa tarkasteltiin erityisesti sosionomi (AMK) -tutkinnon, mutta myös sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuottamaa osaamista ja tutkinnon suorittaneiden työmarkkina-asemaa. Vuonna 2008 toteutettu kysely kohdennettiin vuosina 2004–2008 neljästä eri ammattikorkeakoulusta valmistuneille, sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille. Kyselyyn vastasi 89 henkilöä (vastausprosentti 47). Heistä 15 % oli kokenut työttömyyttä ennen ylemmän AMK-tutkinnon suorittamista. Sen jälkeen oli ollut työttömänä 5 % vastaajista. Kyselyajankohtana työttömänä oli 2,5 %. Vastaajista 70 % oli vakinainen työsuhde. Suurin osa (67,5 %) toimi julkisella sektorilla. Kolmannella sektorilla työskenteli 17,5 % ja yksityisellä 15 % vastaajista. Eettinen, asiakastyön ja vuorovaikutusosaaminen koettiin vahvoiksi, samoin kehittämisosaaminen. Viestintätaidoissa vieraalla kielellä, yrittäjyysosaamisessa, taloudellisessa osaamisessa, lainsäädäntöosaamisessa ja johtamisosaamisessa todettiin eniten puutteita. Myös yhteiskunnan rakenteiden analyysitaidossa ja tutkimusosaamisessa oli kehittämistarpeita. Vastaajista 42 % oli jo jatkanut opiskelua, esimerkiksi sosiaalityön opintoja yliopistossa. Johtopäätöksenä todettiin, että tutkinnon suorittaminen oli parantanut valmistuneiden työmarkkina-asemaa. He olivat sijoittuneet työelämään verrattain hyvin, osa myös kehittämistehtäviin tai esimiestehtäviin. (Viinamäki 2008, 2009 sekä 2010a ja b; Viinamäki & Rantanen 2010a, 100–103; Viinamäki & Rantanen 2010b, 116, 95–108, 114; Viinamäki & Pohjola 2009, 32; Rantanen & Isopahkala-Bouret 2010a, 151 ja 2010b, 7–13.)

Suomalaisen korkeakoulutuksen dualimalli ja koulutuksen tuottama osaaminen -tutkimushankkeessa todettiin työnantajakyselyn ja valmistuneiden haastattelujen perustella, että sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita palkattiin tehtäviin, joihin jo sosionomi (AMK) -tutkinto antaa riittävän pätevyyden. Työntantajakyselyn mukaan palkattuja oli 31, joista 23 oli palkattu ohjaajaksi, sosiaaliohjaajaksi tai perhetyöntekijäksi. Kaikkiaan 8 oli palkattu sosiaalityöntekijäksi,

mikä oli ongelmallista, koska sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto ei tuota sosiaalityöntekijän kelpoisuutta. Paria poikkeusta lukuun ottamatta heitä ei ollut palkattu johtamis- tai kehittämistehtäviin. Suurin osa työnantajista arvioi heidän osaamisensa yliopistosta valmistuneita maistereita merkitsevästi heikommaksi. Tutkinto oli edelleen heikosti tunnettu työmarkkinoilla. Monet tutkinnosta valmistuneet olivat jatkaneet opiskelua, muun muassa sosiaalityön opintoja. (Rantanen ym. 2009, 5–6; Rantanen ym. 2010a, 74, 81–84; Viinamäki & Rantanen 2010a, 100, 106.)

Kaiken kaikkiaan sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon (aluksi jatkotutkinnon) alkuvuodet kuvastivat työelämäpaikan löytämisen haasteellisuutta. Työmarkkina-analyysiä jatkotutkinnon tarpeesta ja työelämäpaikasta ei sosiaalialan osalta kokeiluvaiheessakaan koskaan tehty. Tutkinnon suorittaneet toimivat pääosin työtehtävissä, joihin jo sosionomi (AMK) -tutkinto antoi riittävän pätevyyden. Kuntasektoriltakaan ei sosiaalialalla löytynyt urakehitysväylää, toisin kuin terveystieteiden alan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille. Tutkinnon suorittaneet työskentelivät usein ammatillisen osaamisen alittavissa tai ylittävissä tehtävissä. Arvostuksessa he jäivät yliopistotutkinnon suorittaneiden varjoon. (Viinamäki & Ilmasti 2007, 97–98; Ojala & Ahola 2008a ja b; Ojala & Ahola 2009; Galli & Ahola 2010, 60; Rantanen ym. 2010a, 74, 84; Rantanen & Järveläinen 2010, 147; Saari & Viinamäki 2012, 99–102; Nissinen 2014, 15; Puhakka & Tuominen 2011; Kinos & Rousu 2017.)

8.3 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työmarkkina-asema vahvistuu hieman 2010-luvulla

Saari ja Viinamäki (2012) raportoivat Sosiaalialan AMK-osaaminen työkentillä -verkostohankkeen ja muutaman sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneen työmarkkinakansalaisuutta kuvaavan tapauskertomuksen perusteella muun muassa sitä, millainen on sosionomien (ylempi AMK) työmarkkina-asema. Kirjoittajat totesivat sosionomien (ylempi AMK) työmarkkina-asemaa luonnehtivan edelleenkin usein ammatillisen osaamisen ylittävien tai alittavien tehtävien hoitamisen. Ammatillinen profiili ei ollut muodostunut yhtä selkeäksi kuin esimerkiksi maisteritutkinnon suorittaneille sosiaalityöntekijöille. (Saari & Viinamäki 2012, 99–102.)

Viinamäki ja Pohjola (2016) analysoivat tutkimuksessaan sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työmarkkina-asemaa. Aineiston muodostivat muun muassa vuonna 2008 tehty postikysely (40 vastaajaa) ja vuonna 2012 tehty koulutus- ja työmarkkinabiografiakysely (14 vastaajaa) sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille. Tutkimustuloksissa he totesivat tutkinnon suorittaneiden työllistyvän hyvin ja monipuolisesti, erityisesti Etelä-Suomen alueella, jossa työllisyystilanne oli yleisestikin parempi. Keskeisiä työllistäjiä olivat julkiset sosiaalipalvelut, järjestöt,

työhallinto, Kela ja nuorisotyö. Pieni osa työllistyi myös yksityiselle sektorille. Tutkinnon suorittaneet olivat heidän mukaansa tyytyväisiä tutkintoonsa ja arvostivat erityisesti sen tuottamaa kehittämis- ja johtamisosaamista. Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen paransi sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden mahdollisuuksia työllistyä ja vähensi työttömyyskokemuksia (ks. myös Ammattikorkeakouluista valmistuneiden sijoittuminen, Vipunen.fi). Toisaalta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneilla oli enemmän kokemuksia työttömyydestä kuin sosiaalityöntekijöillä. Viinamäki ja Pohjola nostivat tutkimusraportissaan esille myös vuoden 2010 sosiaali- ja terveystieteiden järjestämän sosiaalialan foorumin, jonka työryhmässä sekä sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto että sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet pohtivat ylemmän AMK-tutkinnon työelämäpaikkoja. Ensiksi mainittu arvioi sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden soveltuvan parhaiten Kela ja työvoimahallinnon palvelukseen, projektityöhön, sosiaalialan suunnittelu-, hallinto- ja kehittämistehtäviin tai esimiestehtäviin. Heidän arvioitiin soveltuvan hyvin myös erityisasiantuntijoiksi esimerkiksi perhetyöhön tai monikulttuuriseen työhön, sosiaaliamieheiksi, lastenvalvojiksi tai sosiaalikirjastoiksi. Sosnet puolestaan katsoi sopivimmiksi tehtäviksi sosiaaliohjauksen päivähoitossa ja kouluissa; erikoissosiaaliohjauksen lastensuojelun avoimuuden yksiköissä, perhetyössä, perhekeskuksissa, nuorisotyössä, päihdepalveluissa ja kriminaalihuollossa sekä kehittämis- ja johtotehtävät lastensuojelun sijaishuollon ja avoimuuden yksiköissä. Samoin se katsoi heidän soveltuvan perhetyön ja päivähoiton kehittämisen ja johtamisen tehtäviin, työvoimahallinnon, Kelan ja toimeentuloturvan tehtäviin, parityöhön sosiaalityöntekijän kanssa poliisitoimissa sekä projektityöhön. Foorumin lopputulosta, esitystä sosionomin (ylempi AMK) tehtävälueiksi työmarkkinoilla 2010 ei koskaan julkistettu, vaan jatkotyöskentelyssä se palautui hyvin yleiselle tasolle. (Viinamäki & Pohjola 2016, 6, 36, 97–98, 107.)

Muutamat tutkimukset, jotka kuvaavat laajemminkin eri alojen ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden työmarkkina-asemaa, antavat vertailevaa tietoa myös sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden asemasta 2010-luvulla.

Isopahkala-Bouret (2015) totesi, että korkeakoulutettujen määrä ja osuus on lisääntynyt useimmissa länsimaissa viime vuosikymmeninä. Monissa maissa työnantajat suhtautuvat eri tavalla ylempään korkeakoulututkintoon, riippuen siitä onko se suoritettu perinteisessä tiedeyliopistossa vai ammattikorkeakoulussa. Suomessa tämä arvostusero on erityisen selvä. Yliopistosta valmistuneiden mielestä ammattikorkeakouluissa pitäisi tuottaa vain alempia korkeakoulututkintoja, jotta ylemmän korkeakoulututkinnon arvostus ei laske eikä kilpailu työpaikoista kiristy. Tiedeyliopistosta itse valmistuneet työnantajat palkkaavat mieluummin tiedeyliopistosta valmistuneita. Yliopistosta valmistuneilla on keskimäärin parempi palkka. (Isopahkala-Bouret 2015, 1292–1293, 1298.)

Saman suuntaisia tuloksia raportoivat Ojala ja Iso-Pahkala-Bouret vuonna 2015, tutkimuksessa Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja maisterin tutkinnon suorittaneet työmarkkinoilla – tutkintojen statuserot, työkokemus ja työtehtävien eriytyminen kilpailuasetelman määrittäjinä. Kyselytutkimukseen vastasi 1274 ylemmän AMK-tutkinnon suorittanutta ja 78 työnantajaa (Ojalan väitöskirja-aineistoa). Tulosten mukaan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneet olivan edelleen usein heikommassa asemassa työmarkkinoilla, verrattuna maisterin tutkinnon suorittaneisiin. Tämä oli tilanne erityisesti julkisella sektorilla. Suurin osa sekä ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista että työnantajista piti ylempää AMK-tutkintoa vähemmän arvostettuna kuin yliopistotutkintoa. Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden kilpailukykyä heikensivätkin tutkinnon heikko tunnettuus sekä sen tuottaman osaamisen vähäinen arvostus. Toisaalta kaikilla työnantajilla ei ollut tietoa tutkinnon sisällöistä, sen tuottamasta osaamisesta eikä siitä, millaisiin tehtäviin se valmentaa. Osa arvioi ylemmän AMK-tutkinnon vaatimustason olevan maisterintutkintoa alhaisempi. Jotkut työnantajat kyseenalaistivat tutkinnon suorittaneiden osaamisen. Myös nimikettä pidettiin epämääräisenä. Osa tutkinnon suorittaneista olikin hankkiutumassa yliopistoon suorittamaan maisteriopintoja. Tutkijat kehottivat ammattikorkeakouluja paitsi ylempien AMK-tutkintojen tehokkaaseen markkinointiin, myös kehittämään laatua esimerkiksi tiukoilla opiskelijavalinnoilla. He suosittelivat myös koulutusyhteistyötä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken, mitä jo korkeakoulutuksen duaalimallia suunniteltaessa pidettiin tärkeänä. (Ojala & Isopahkala-Bouret 2015, 89–90, 99–105.)

Osa ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista ja työnantajista piti kuitenkin ylemmän AMK-tutkinnon kilpailukykyisyyttä hyvänä suhteessa maistereihin. Kilpailukykyisyyttä paransi tutkinnon lisäksi jo ennen valmistumista kertynyt työkokemus ja oma persoona. Vahva työkokemus koettiin kilpailuvaltiksi etenkin verrattuna vastavalmistuneisiin maistereihin. Tutkinnon merkitys uran kannalta nähtiin sitä pienemmäksi, mitä pidemmälle vastaaja oli työuralla ehtinyt. Työelämän tehtävärakenteet eivät mahdollista sosiaali- ja terveystalouden ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden osaamisen täysimääräistä hyödyntämistä, totesivat kirjoittajat. Aikoinaan ylempiä AMK-tutkintoja kehitettäessä oli esillä näkemys, että ainakin osa tutkinnon suorittaneista sijoittuisi uudelleen, työelämän kehittämisosaamista vaativiin tehtäviin. Tutkimuksessa saatiin jonkin verran näyttöä ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden ja maisterin tutkinnon suorittaneiden erillisistä tehtäväkentistä. Suurin osa ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista kilpaili kuitenkin samankaltaisista työtehtävistä maistereiden kanssa. (Ojala & Isopahkala-Bouret 2015, 89–90, 99–107.)

Kristiina Ojala tutki väitöskirjassaan (2017) eri alojen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden sijoittumista työmarkkinoille. Vuonna 2012 toteutettuun kyselytutkimukseen vastasi kaikkiaan 1274 ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta eri aloilta (vastausprosentti 36). Vastanneista suurin osa (86 %)

oli suorittanut ylempään ammattikorkeakoulututkinnon vuosien 2008–2011 välisenä aikana. Suurimmalla osalla oli takana vasta vuoden tai kahden työura. Vastanneista 38 % oli valmistunut sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta. Kaikkiaan 14 % oli suorittanut sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon. Osa heistä oli opiskellut sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa. Osa oli opiskellut sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa, jonka suorittaneita aineistossa oli kaikkiaan 17 %. Osa oli opiskellut terveyden edistämisen koulutusohjelmassa, jonka suorittaneita aineistossa oli kaikkiaan 10 %. (Ojala 2017, 59–60, 87.)

Tulosten mukaan sosiaali- ja terveysalalta valmistuneet useammin kuin muut lähtivät suorittamaan tutkintoa kehittääkseen osaamistaan. Muita aloja harvemmin syynä olivat työuhat ja työpaikan vaatimukset. Kaikkien alojen opiskelijoille opiskelupäätökseen vaikutti se, että tutkinto oli mahdollista suorittaa työn ohessa sekä halu vahvistaa omaa kilpailukykyä ja työmarkkina-asemaa. Sosiaali- ja terveysalalla nousi muita aloja enemmän esille halu saada vaativampia työtehtäviä, vaikka toisaalta erityisesti sosiaaliala koettiin vahvasti yliopistosta valmistuneita maistereita suosivaksi (Ojala 2017, 82–90; Ojala & Isopahkala-Bouret 2015, 104).

Eri alojen tutkinnon suorittaneet arvioivat nykyisessä työssään keskeisiksi työelämävalmiuksiksi kyvyn itsenäiseen työskentelyyn, yhteistyö-, vuorovaikutus- ja verkostotyötaitot, kyvyn toimia muutostilanteissa, priorisointikyvyn ja ongelmanratkaisutaidot. Vähiten tärkeiksi työelämävalmiuksiksi he arvioivat yrittäjyysosaamisen ja kansainvälisen toiminnan vaatiman osaamisen. (Ojala 2017, 111–118.)

Tutkinnon suorittaneet kuvasivat saaneensa koulutuksesta erityisesti esimies- ja johtamisosaamista, mutta myös kehittämis-, innovointi- ja organisointitaitoja, projektiosaamista sekä substanssi- ja asiantuntijuusosaamista. Toisaalta johtamis- ja esimieskoulutusta olisi kaivattu vielä laajemmin ja syvemmillä tasolla, samoin kehittämis- ja innovointiosaamisen kehittämistä sekä projektiosaamista. Jotkut mainitsivat, että koulutuksesta puuttui yrittäjyyskoulutus kokonaan. Osa olisi kaivannut lisää pedagogisten ohjaus- ja opetustaitojen kehittymistä. Moni olikin tutkinnon jälkeen hakeutunut opettajan pedagogisiin opintoihin. Jotkut kaipasivat koulutukselta myös lisää tietoteknistä osaamista ja kansainvälisyyttä. Sosiaali- ja terveysalalta valmistuneet arvioivat yleisten valmiuksiensa kasvaneen enemmän kuin muilta aloilta valmistuneet. Myös työpaikkakohtaisen osaamisen koettiin kasvaneen, samoin jossakin määrin uralla etenemisen mahdollisuuksien. Eri aloilla tutkinnon suorittaneet miehet kokivat sen lisänsä kilpailukykyä työmarkkinoilla naisia huomattavasti enemmän. Tutkinnolla hankittu työpaikkakohtaisen osaamisen kasvu ja uralla eteneminen vahvistivat toisiaan. (Ojala 2017, 80–82, 103, 111, 123–126.)

Kaikki eivät kuitenkaan arvioineet hyötynensä tutkinnosta. Eniten pettymystä aiheutti se, että toivottua urakehitystä ei ollut tapahtunut (58 % vastaajista), vaan työtehtävät olivat pysyneet ennallaan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Työn haasta-

vuus ei ollut lisääntynyt 57 %:lla vastaajista. Vastaajista 27 % koki itsensä ylikoulutetuksi suhteessa työtehtäviinsä. Palkka ei ollut noussut 58 %:lla vastaajista. Silti työtehtävien, kuten asiantuntija- ja koulutustehtävien, määrä saattoi olla lisääntynyt. Muutamat olivat joutuneet aikaisempaa alemman tason työtehtäviin. Moni kritisoi tutkinnon alhaista arvostusta, sen heikkoa tunnettuutta ja työnantajan kiinnostuksen puutetta. Koulutuksen sisältö ja taso eivät nekään aina vastanneet odotuksia, eikä tutkinnosta ole selkeää väylää tohtoriopintoihin. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneista moni koki, ettei ylempällä AMK-tutkinnolla ole työmarkkinoilla omaa tehtäväkenttää. Tutkinto jää sosiaaliohjaajien (sosionomi AMK) ja sosiaalityöntekijöiden epämääräiseen välimaastoon. (Ojala 2017, 101–102.)

Kaikilla koulutusaloilla ylempään AMK-tutkinnon tuottama osaaminen arvioitiin selkeästi tutkinnon kilpailukykyä paremmaksi. Alhaisimmaksi kilpailukykyyn suhteessa maisterin tutkintoon arvioivat sosiaali- ja terveysalalta valmistuneet. Heistä 78 % näki kilpailukykyyn maistereita heikommaksi. Erityisesti haettaessa johto-, esimies- tai opetustehtäviä tai työtä yliopistossa maistereiden koettiin olevan ylivoimaisia. Tyytyväisimpiä kilpailukykyyn olivat tekniikan alalta valmistuneet. Kaiken kaikkiaan kuitenkin vain 12 % vastaajista koki, ettei tutkinto ollut hyödyttänyt mitenkään, ja vain 8 % vastaajista ei lähtisi uudelleen suorittamaan ylempää AMK-tutkintoa. (Ojala 2017, 91, 138–139.)

Ojalan väitöskirja-aineistoon perustui myös tutkimus ylempään AMK-tutkinnon suorittaneiden uralla etenemisen esteistä, joista keskeisimmät ovat kova kilpailu työpaikoista ja haluttomuus muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle. Korkeakoulutettujen määrän kasvaessa kaikille ei riitä koulutusta vastaavaa työtä. Usein yliopistokoulutetut maisterit pärjäävät kilpailussa ylempään AMK-tutkinnon suorittaneita paremmin. (Ojala & Isopahkala-Bouret 2019, 226–233.)

Tuoretta tutkimustietoa sosionomien (ylempi AMK) sijoittumisesta työmarkkinoille saadaan artikkelista Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden paikka ja osaaminen muuttuvilla työmarkkinoilla (Viinamäki, Juujärvi, Kinos & Rosengren 2018) sekä opinnäytetyöstä ”Pitää olla rohkea ja hakea ja mennä eteenpäin”. Kokemuksia sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuomasta osaamisesta ja sen käytettävyydestä työmarkkinoilla (Siekkinen, Takkunen & Ylevä 2018). Niissä hyödynnettiin yhteistä Webropol-kyselyaineistoa. Kyselyyn vastasi 214 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon Lapin, Oulun, Laurean ja Arcadan ammattikorkeakouluissa suorittanutta (vastausprosentti 41). Vastaajista noin kolmasosa oli valmistunut vuosina 2004–2012, kolmasosa vuosina 2013–2015 ja kolmasosa vuosina 2016–2018. Vastaajista 42 % oli suorittanut sosiaalialalle suuntaavan koulutusohjelman ja 50 % sosiaali- ja terveysalan yhteisen koulutusohjelman (pääosin sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman). Heitä pyydettiin arvioimaan osaamistaan sekä sijoittumistaan työmarkkinoille nyt ja tulevaisuudessa. (Viinamäki ym. 2018, 6; Siekkinen ym. 2018, 31, 48.)

Kyselyyn vastanneista suurin osa asui ja työskenteli samalla paikkakunnalla. Työssäkäyntialueet ja sosiaalialan henkilöstön työllisyystilanne erosivat työtehtävittäin ja alueittain. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon kannalta keskeisten ammattiryhmien työllisyystilanne ammattibarometrin mukaan oli melko hyvä. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneet työllistyivät varsin hyvin. Palkka oli tutkinnon suorittamisen jälkeen noussut 51 %:lla vastaajista. Keskimääräinen kuukausipalkka oli 3233 €, vaihteluväli 2300 – 5689 €. (Viinamäki ym. 2018, 8; Siekkinen ym. 2018, 47.)

Alueittain verrattuna Etelä-Suomessa ja Pohjois-Suomessa sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työmarkkinatilanne ei juurikaan poikennut toisistaan. Kyselyyn vastanneista 91 % oli kyselyhetkellä palkkatyössä ja 6 % perhevailla. Vain yksi vastaaja oli työttömänä. Tutkinnon suorittamisen jälkeen 11 % oli ollut jossakin vaiheessa työttömänä (pohjoissuomalaiset hieman eteläsuomalaisia useammin). Työttömyysjaksot olivat kuitenkin olleet lyhyitä. Palkkatyössä olevista 81 % työskenteli vakinaisessa, kokoaikaisessa työsuhteessa ja 14 % määräaikaisessa, kokoaikaisessa työsuhteessa. Tehtävänimikkeet olivat moninaiset. Vastanneista 23 % työskenteli johtajan tai päällikön nimikkeellä ja 18 % lähiesimiehenä tai vastaavana ohjaajana. Vähintään lähiesimiehenä toimiminen oli yleisempää Pohjois-Suomessa kuin Etelä-Suomessa, samoin kuin toimiminen tehtävissä, joihin alempi AMK-tutkinto ei anna muodollista kelpoisuutta. Ohjaajana työskenteli 14 %, lastentarhanopettajana 8 % ja koulukuraattorina 7 %. Muutama prosentti toimi asiantuntijana, suunnittelijana, opettajana tai erityisohjaajana sekä 1 % sosiaalityöntekijänä. Sosiaali- ja terveystieteiden yhteisistä koulutusohjelmista valmistuneet sijoittuivat muita useammin vaativampiin tehtäviin. Heistä 61 % työskenteli esimiestehtävissä, 13 % kuraattoreina, 13 % erilaisissa asiantuntija-, kehittämis- ja suunnittelutehtävissä ja loput esimerkiksi opetustyössä, erityissosiaali-ohjaajina tai sosiaalityöntekijöinä. (Viinamäki ym. 2018, 14–16; Siekkinen ym. 2018, 41–42.)

Kunnan palveluksessa työskenteli 54 % kysymykseen vastanneista. Yksityisellä sektorilla työskenteli 17 %. Kolmannella sektorilla työskenteli 16 % ja valtion palveluksessa 10 %. Suurin osa vastanneista (61 %) arvioi työtehtävänsä vaatimustason vastaavan sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon kautta hankittua osaamista. Vastanneista 34 % koki työn vaatimustason alittavan ja 5 % ylittävän oman osaamisen. Sosiaali- ja terveystieteiden yhteisistä koulutusohjelmista valmistuneet arvioivat muita useammin työskentelevänsä osaamistasoaan vastaavissa tehtävissä. Mitä kauemmin tutkinnon suorittamisesta oli kulunut aikaa, sitä paremmin vastaajat kokivat työtehtävänsä vastaavan osaamistaan. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden tärkeimmiksi osaamisalueiksi työelämässä vastaajat arvioivat tiimityötaidot, viestintätaidot ja eettisen osaamisen. Myös informaation käsittelytaidot, kehittämisosaaminen, työmenetelmäosaaminen sekä yhteiskunnallisten muutosten analyysitaito arviottiin tärkeiksi. Vähiten tärkeiksi vastaajat arvioivat viestintätaidot vieraalla kielellä

ja yrittäjyysosaaminen. (Viinamäki ym. 2018, 17–20; Siekkinen ym. 2018, 50, 64–66.)

Näkemykset sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työtehtävistä viiden vuoden kuluttua erosivat. Puolet kysymykseen vastanneista katsoi tutkinnon suorittaneiden sijoittuvan uusissa sote- ja maakuntarakenteissa esimiestehtäviin. Neljäsosa arvioi heidän sijoittuvan kehittämistehtäviin, samoin neljäsosa asiantuntija- tai erityisasiantuntijatehtäviin. Varhaiskasvatuksessa työskentelevät näkivät tulevaisuuden mahdollisuudet muita synkempinä. Kaikkiaan 60 % piti todennäköisenä, että itse työskentelee viiden vuoden kuluttua julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla arvioi tulevaisuudessa toimivansa 18 % vastaajista ja kolmannella sektorilla 12 %. Muun työnantajan palveluksessa arveli toimivansa 9 % (muun muassa yrittäjänä). Palautteessa kouluttajille korostui tarve lisätä lainsäädäntöön, johtamiseen, digitalisaatioon, talouteen ja yrittäjyyteen liittyviä sisältöjä tutkintoon sekä vahvistaa työelämälähtöisyyttä. Moni oli turhautunut päällekkäisiin koulutustutuksiin ja sitä mahdollistavaan koulutuspolitiikkaan. Moni toivoi oppilaitoksilta ja ammattiliitoilta lisää aktiivisuutta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon arvostuksen ja tunnettuuden edistämiseksi. Tämä helpottaisi tutkinnon suorittaneiden pääsyä osamistaan vastaaviin työtehtäviin niin nykyisissä kuin tulevissakin palvelurakenteissa. Työnantajia kannustettiin ennakkoluulottomasti palkkaamaan sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita. (Viinamäki ym. 2018, 21–24; Siekkinen ym. 2018, 78–83.)

Böckerman ym. (2019) tutkivat erilaisten rekisteritietojen avulla ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon vaikutuksia ansiotasoon ja työllisyyteen. Vaikutuksia työllisyyteen ei havaittu, mutta urakehitykseen ja ansiotasoon kylläkin. Tutkimusjoukon muodostivat 7148 henkilöä, jotka olivat aloittaneet ylemmän AMK-tutkinnon opiskelun vuosien 2002 ja 2009 välillä. Kaikkiaan 71 % oli valmistunut ennen vuotta 2014. Tulosten mukaan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden ansiot nousivat selvästi verrattuna verrokkiryhmään, joka ei jatkanut opintojaan. Nousu oli muutaman vuoden kuluessa noin 7 prosenttia opintoja edeltäneestä palkkatasosta, vuodessa keskimäärin 2700 – 2900 euroa. Terveys- ja sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneet hyötyivät enemmän kuin tekniikan tai liiketalouden alalta valmistuneet (Palkansaajien tutkimuslaitos 2019). Kuitenkin tulee huomata, että vain 24 % terveys- ja sosiaalialaa edustavista oli suorittanut sosionomi (ylempi AMK) tutkinnon eli tutkimusjoukko näiltä osin on hyvin terveysalapainotteiden (Haapanen 2019). Alakohtaisia eroja siis havaittiin. Sen sijaan naisten ja miesten välillä ei havaittu eroja, ei myöskään eroja eri ikäisten valmistuneiden välillä. (Böckerman ym. 2019, 1–2, 5.)

8.4 Talentia ry:n selvitykset sosiaalialan korkeakoulutettujen työllistymisestä

Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia ry on säännöllisin väliajoin kartoittanut hiljattain valmistuneen jäsenkuntansa sijoittumista työelämään (urapolkuseelvitykset: Lindberg & Tolonen 2005; Nurme & Räisänen 2011; Landgren & Pesonen 2015; Landgren & Pesonen 2017). Ensimmäisessä selvityksessä ei vielä näy sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita, joita oli vuonna 2005 valmistunut vasta pieni määrä. Sen sijaan selvitys kuvaa hyvin sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden haasteita¹⁸ työmarkkinoilla, kun tutkinto tuolloin oli vielä varsin uusi.

Talentia ry:n vuoden 2011 urapolkuseelvitykseen vastasi 506 sosiaalialan vastaavalmistunutta, joista vain 10 oli suorittanut sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon. Näistä 10 vastanneesta 7 arvioi tekevänsä vaativuudeltaan alhaisempaa työtä kuin mihin koulutus antaisi mahdollisuuden. (Nurme & Räisänen 2011, 8, 33.)

Vuoden 2015 kyselyyn, joka koski 2012–2013 valmistuneita, vastasi vain 25 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittanutta. Heistä yli neljäsosa arvioi työnsä olevan vaativuudeltaan alhaisempaa kuin mihin heidän koulutuksensa antaisi mahdollisuuden. Vastanneista 60 %:lla työtehtävät eivät olleet muuttuneet valmistumisen jälkeen ja saman verran arvioi, ettei työnantaja tunnistanut ylempään AMK-tutkinnon tuottamaa lisäosaamista. Kaikkien vastavalmistuneiden (sosionomit AMK ja ylempi AMK sekä sosiaalityöntekijät) osalta todettiin, että työllisyystilanne oli edelleen hyvä (87 % työssä). Sosiaalityöntekijät sijoituivat kuitenkin selvästi useammin vakituisiin työsuhteisiin (74 %, vertaa sosionomit 37 %). Sosionomeista 58 % työskenteli kunnan palveluksessa, sosiaalityöntekijöistä 86 %. Yksityisen työnantajan palveluksessa toimi 22 % sosionomeista (vrt. 0 % sosiaalityöntekijöistä). Kolmannella sektorilla työskenteli 14 % sosionomeista ja 7 % sosiaalityöntekijöistä. Huomattava osa sosiaalityöntekijäksi valmistuneista (29 %) oli aiemmin suorittanut myös sosionomi (AMK) -tutkinnon. Sosionomeista (AMK) 26 % suunnittelikin tulevaisuudessa sosiaalityön maisteriopintoja yliopistossa ja 43 % ylempään AMK-tutkinnon suorittamista. (Landgren & Pesonen 2015, 9–23, 33, 39.)

Sosionomien (ylempi AMK) työmarkkina-asemasta saatiin tietoa Talentia ry:n tilaamasta Suvi Linnanvirran (2013) selvityksestä Sosionomi (ylempi AMK)

¹⁸ Vuoden 2005 urapolkuseelvityksessä sosionomeista (AMK) 66 % sijoittui määräaikaiseen työsuhteeseen. 28 % sijoittui ohjaajan tehtäviin. Lastentarhanopettajaksi sijoittui 13 %, mikä oli vähemmän kuin vuonna 2003. Vähennyksen syyksi arvioitiin se, että sosionomi (AMK) -tutkinnolla ei enää voinut saada esiopetuskelpoisuutta (asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 1998/986). Uusia tehtäviä oli avautunut, esim. palveluohjaaja, etuuskäsittelijä ja työvalmentaja. Kuitenkin 25 % oli mielestään työssä, joka oli vaatimustasoltaan koulutustasoa alhaisempi (esimerkiksi lastenhoitajana tai kodinhoitajana).

-tutkinnon suorittaneiden urakehitys. Sähköiseen kyselyyn vastasi kaikkiaan 72, joista puolet oli valmistunut 2005–2010 ja puolet sen jälkeen. Yleisin ammattinimike, jolla ennen ylempään AMK-tutkinnon opintoja ja valmistumisen jälkeen työskenneltiin, oli ohjaaja. Ohjaajana toimittiin eri toimintaympäristöissä ja eri asiakasryhmien kanssa (muun muassa palveluohjaaja, kehitysvammaohjaaja, vanhus-työn ohjaaja, kuntoutusohjaaja ja pakolaisohjaaja). Sosionomi (AMK) -tutkinnon vahvistuneesta asemasta työmarkkinoilla kertoi se, että vastaavana ohjaajana työskentely jo ennen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opintoja oli lisääntynyt selvästi. Tutkinnon suorittamisen jälkeen kaikkiaan 36 % työskenteli esimiestehtävissä. Sosiaalityöntekijänä oli ennen sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa työskennellyt noin 10 % ja tutkinnon suorittamisen jälkeen 14 %. He, samoin kuin lastentarhanopettajana työskentelevät, arvioivat uralla etenemisen mahdollisuutensa muita heikommiksi. (Linnanvirta 2013, 16–50.)

Suurin osa oli tyytyväisiä suorittamaansa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon. Sen suorittaminen oli enemmistön (74 %) mukaan kannattavaa, ja yhtä moni koki sen lisänsä osaamistaan. Puolet vastaajista olisi suorittanut tutkinnon uudelleen, jos olisi nyt aloittamassa jatko-opintoja. Viidesosa vastaajista olisi kuitenkin suorittanut mieluummin sosiaalialan yliopisto-tutkinnon. Noin joka kuudes vastaaja olisi suorittanut jonkin muun sosiaali- ja terveystieteiden ylempään AMK-tutkinnon. (Linnanvirta 2013, 35–44.)

Noin kolme neljästä arvioi, että työelämässä on tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille. Vain noin joka seitsemäs vastaaja oli sitä mieltä, että tutkinnon suorittaneiden osaaminen tunnustetaan työelämässä. Hieman yli puolet arvioi kuitenkin, että oma työnantaja tunnustaa ylempään AMK-tutkinnon tuottaman osaamisen. Puolet työnantajista oli ottanut jatko-opinnot huomioon työjärjestelyissä ainakin jossakin määrin. (Linnanvirta 2013, 41–52.)

Työllisten sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden väliset palkkaerot olivat huomattavat (2190 €/kk – 4200 €/kk, keskimäärin 2935 €/kk). Lastentarhanopettajien palkat olivat pienimmät, opettajien ja esimiestehtävissä toimivien suurimmat. Keskipalkka jäi alle kaikkien palkansaajien keskiansion, joka vuonna 2013 oli 3330 euroa/kk (Akava-tilastokooste 2014). Työssä olevista sosionomeista (ylempi AMK) vain 30 % oli esittänyt palkkatoiveen hakiessaan viimeisintä työpaikkaansa. Kaikkiaan 15 % oli ollut työttömänä valmistumisen jälkeisenä aikana, ja vastausajankohtana työttömänä oli 6 %. Alle puolet koki sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon edistäneen urakehitystään. Puolet voisi olla nykyisessä työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa. Osalle tutkinnon suorittaminen kuitenkin toi lisää kehittämistä tai esimiestehtäviä ja palkkaa. Vastanneista 90% piti työtään mielenkiintoisena, itsenäisenä, vastuullisena ja monipuolisena. Lähes puolet oli kuitenkin sitä

mieltä, että työtä oli liikaa, ja runsas neljäsosa koki työnsä henkisesti liian kuormittavaksi. Suurin osa halusi viiden vuoden kuluttua olla kehittämis- tai esimiestehtävissä. (Linnanvirta 2013, 23–51).

Talentia ry:n vuoden 2017 urapolkuelvityksessä kartoitettiin vuosina 2015 ja 2016 valmistuneiden tilannetta. Yhteensä 427 vastaajasta 7 % oli suorittanut sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon, eikä heidän tuloksiaan kaikin osin eroteltu sosionomien (AMK) vastauksista. Työllisyysaste sosiaalialan korkeakoulutetuilla oli edellisestä kartoituksesta parantunut (90 % työssä). Sosionomeista edelleenkin 58 %:lla työnantaja oli kunta, sosiaalityöntekijöistä 94 %:lla. Entistä useammin sosionomit työllistyivät yksityiselle sektorille (24 %, vertaa sosiaalityöntekijöistä 0 %). Kolmas sektori työllisti hieman aikasempaa harvempia (sosionomeista 11 %, sosiaalityöntekijöistä 2 %). Sosionomeista vain 1 %:lla työnantaja oli valtio (esim. TE-toimistot) ja 2 %:lla Kela. Sosionomi (AMK) tutkinnon suorittaneilla lastentarhanopettaja, ohjaaja ja sosiaalihoaja olivat edelleen yleisimmät ammattinimikkeet. Kaikkiaan 26 %:lla sosiaalityöntekijäksi valmistuneita oli suoritettuna myös sosionomi (AMK) -tutkinto. Sosionomi AMK-tutkinnon suorittaneiden keskiansio oli 2313 euroa, sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden 2766 ja sosiaalityöntekijöiden 3087 euroa kuukaudessa. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneista 52 % arvioi tekevänsä työtä, jonka vaatimustaso oli liian alhainen koulutukseen nähden. Sosiaalityön maisteriopintoja yliopistossa tulevaisuudessa suunnitteli 31 % ja ylempää AMK-tutkintoa 39 % sosionomeista (AMK). (Landgren & Pesonen 2017, 19, 30–31, 34.)

8.5 Osaamisen kehittämisen tarpeet tulevaisuudessa

Nopeasti muuttuva toimintaympäristö haastaa ammatillisen osaamisen. Monet eri työryhmät ja tutkijat ovat kuvanneet toimintaympäristön muutoksia ja niiden aiheuttamia osaamisen kehittämisen haasteita sosiaalialan työssä. Näiden selvityksien ja tutkimusten tuloksia kuvataan tarkemmin tässä alaluvussa.

Sosiaalialan osaamis- ja työvoimatarpeita vuoteen 2015 asti arvioitiin opetus- sekä sosiaali- ja terveystieteiden rahoittamassa Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoitihankkeessa (SOTENNA) vuosina 2003–2006. Hankkeessa keskityttiin pääosin lähihoitajakoulutukseen, sosionomi (AMK) -koulutukseen sekä sosiaalityöntekijöiden koulutukseen. Siinä tunnistettiin työvoiman kysyntään ja osaamistarpeisiin liittyviksi tulevaisuuteen vaikuttaviksi megatrendeiksi globalisoituminen, kestävä kehityksen haasteet, kulttuuriset tekijät niihin liittyvine syrjäytymisuhkineen, väestön ikääntyminen, verkostomaisen työn lisääntyminen, julkisen sektorin roolin muutos sekä teknologian kehitys. Kirjoittajien mu-

kaan sosiaalialan kolme tutkintoa (lähihoitaja, sosionomi (AMK) ja sosiaalityöntekijä) muodostavat toimivan rakenteen, jossa kullakin on selkeästi omat osaamis- ja tehtäväalueensa. (Vuorensyrjä ym. 2006, 15, 31.)

Raportissa Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren (2017) sosiaalialan ammattikorkeakoulujen asiantuntijat kuvasivat tunnistamiaan haasteita. Ne liittyivät erityisesti asiakkuuden muutoksiin, työyhteisö- ja johtamiskysymyksiin, työn vaikuttavuuteen ja sen kehittämiseen, vuorovaikutukseen ja verkostoihin. Niihin, samoin kuin palveluohjaukseen liittyvä osaaminen nousee yhä tärkeämmäksi. Myös digitalisaatio ja monikulttuuristuminen muuttavat asiakastyötä ja edellyttävät uudenlaista osaamista. (Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren 2017, 12.).

Tutkijat Anu Valtari ja Tytti Vartiainen (Fountain Park Oy) keräsivät sosiaali- ja terveystieteiden tilauksesta vuonna 2015 pohjatietoa ja ideoita sosiaalialan erikoistumiskoulutusten kehittämiseksi. Menetelmänä toimi verkkoaiivorihi (sähköinen kysely), johon kutsuttiin sähköpostitse osallistujia Talentia ry:n ja Sosiaalialan työnantajat ry:n kautta. Tutkimus antoi tietoa niin sosionomien (AMK ja ylempi AMK) kuin sosiaalityöntekijöidenkin osaamisesta ja osaamistarpeista. Vastaajia oli yhteensä 2160. Heistä suuri osa oli suorittanut sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon (45 %) tai aiemman sosiaalialan opistotutkinnon (12 %). Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon oli suorittanut 8 %. Sosiaalityön yliopistollisen maisteritutkinnon oli suorittanut 26 %. Lopuilla oli yliopistollinen kandidaatin tutkinto tai jatkotutkinto.

Verkkoaiivorihiessä vastaajia pyydettiin kuvaamaan oma vahvin ja heikoin ydinosaamisalue. Vastausvaihtoehdot annettiin valmiina. Sosionomien (AMK ja ylempi AMK) osalta ne muodostuivat sosiaalialan AMK-verkoston kuvaamista kompetensseista (ydinosaamisalueista) ja sosiaalityön osalta ydinosaamisen kuvauksesta (ks. esim. Lähteinen ym. 2017). Verkkoaiivorihiessä kysyttiin myös, millaista erikoisosaamista vastaaja tulee tarvitsemaan tulevaisuudessa sosiaalialalla työskennellessään sekä millaisen osaamisen merkitys korostuu tulevaisuudessa. (Valtari & Vartiainen 2015.)

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden yleisimmät ammattinimikkeet olivat ohjaaja (23 %) ja sosiaaliohjaaja (16 %). Sosiaalityön yliopistollisen maisteritutkinnon suorittaneilla yleisimmät nimikkeet olivat sosiaalityöntekijä (60 %), johtaja (9 %), koulukuraattori (8 %) ja palvelupäällikkö/-johtaja (3 %). Sosiaalityöntekijöistä suurin osa koki vahvimaksi osaamisalueekseen vuorovaikutuksellisen osaamisen ja heikoimmaksi innovaatio-osaamisen. Tulevaisuudessa sosiaalityöntekijät näkivät sosiaalialan työssä tarvitsevansa erityisesti lainsäädäntöosaamista, kohtaamisen ja vuorovaikutuksen osaamista, perhetyöhön ja vanhemmuuteen liittyvää

osaamista, moniammatillista verkosto-osaamista, johtamisosaamista, työhyvinvointiin liittyvää osaamista sekä innovaatioihin ja kehittämiseen liittyvää osaamista. (Valtari & Vartiainen 2015.)

Kyselyyn vastasi myös yhteensä 180 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittanutta. Heistä julkisella sektorilla toimi 68 % (67 % kunnan ja 1 % valtion palveluksessa). Yksityisellä sektorilla toimi 16 % ja lisäksi 1 % itse yrittäjänä. Kolmannella sektorilla työskenteli 12 %. Loput kuuluivat luokkaan ”jokin muu”. Esimies-työssä toimi kolmannella sektorilla työskentelevistä kaksi kolmasosa, yksityisellä sektorilla lähes puolet ja julkisella sektorilla neljäsosa. Kaikkiaan esimiestehtävissä työskenteli lähes kolmasosa vastaajista. Asiakasryhmittäin tarkasteltuna 17 % työskenteli lastensuojelussa, 13 % vammaisten henkilöiden palveluissa, 13 % varhaiskasvatuksessa ja 10 % vanhustyössä. Työkokemusta vastaajilla oli runsaasti, sillä 78 % oli työskennellyt jo yli 10 vuotta, 16 % oli työskennellyt 6–10 vuotta ja alle viisi vuotta 6 %. (Valtari & Vartiainen 2015; Valtari 2017.)

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneet kokivat vahvimaksi osaamisalueekseen asiantuntijaosaamisen. Selvästi heikommaksi he arvioivat tutkimuksellisen kehittämisosaamisen ja johtamisosaamisen. He arvioivat tarvitsevansa tulevaisuudessa sosiaalialalla työskennellessään erityisesti johtamisosaamista, moniammatillista verkosto-osaamista, vuorovaikutusosaamista, lainsäädäntöosaamista sekä innovaatio- ja kehittämisosaamista. Moniammatillisen verkosto-osaamisen suhteen koettiin, että useinkaan konkreettiseen yhdessä tekemiseen ei päästä, kun tavoitteet tai käytännön toimintasuunnitelmat puuttuvat. Innovaatioihin ja kehittämiseen liittyvän osaamisen koettiin olevan tärkeää muutoksen hallinnassa ja uusien yhteistyömuotojen rakentamisessa. Vastaajat näkivät tulevaisuudessa sosiaalialalla ylipäättään korostuvan raportointi- ja dokumentointiosaamisen, palvelujärjestelmäosaamisen, mielenterveystyön osaamisen, työhyvinvoinnin ja moniammatillisen verkosto-osaamisen merkityksen. (Valtari & Vartiainen 2015; Valtari 2017.)

Huomiota kiinnittää se, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneet eivät nähneet kasvavia osaamistarpeita liittyen taloudelliseen ja markkinoilla toimimisen osaamiseen. Taloushallinnollinen osaaminen sijoittui 29 osaamisalueen listalla tärkeydessä sijalle 28. ja viestinnän ja markkinoinnin osaaminen sijalle 26. Toisaalta kysymyksenasettelu (osaaminen / erikoisosaaminen) saattoi hämmentää vastaajia. (Valtari & Vartiainen 2015.)

Nikander ym. toteuttivat Opetushallituksen toimesta VOSE-ennakointimallilla sosiaalialan osaamisen ennakointihankkeen. Siinä todettiin, että sote- ja maakunta-uudistus sekä valinnanvapausjärjestelmä vaikuttavat voimakkaasti alan osaamistarpeisiin. Ennakointihanke oli haasteellinen siksikin, että lainvalmistelussa oletukset tulevasta palvelujärjestelmästä ja eri tahojen rooleista vaihtelivat. Merkittäviksi muutostekijöiksi toimintaympäristössä todettiin muun muassa globalisaatio, digitalisaatio, monikulttuuristuminen, alueellisen ja väestöryhmien välisen eriarvoisuuden

lisääntyminen sekä tiedon merkityksen kasvaminen päätöksenteon pohjana. Ne luovat haasteita sosiaalialan osaamiselle. Aikuisten asiakkaiden parissa tehtävässä työssä vuorovaikutusosaamisen, monialaisen yhteistyön ja verkosto-osaamisen, lainsäädäntöosaamisen, sähköisten palvelujen osaamisen, rakenteellisen työn osaamisen, tutkimus- ja kehittämisosaamisen sekä kokemusasiantuntijaosaamisen arviointiin olevan yhä tärkeimpiä osaamisalueita. (Nikander ym. 2017, 5, 11–13, 29.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön Osaamisella soteen –hankkeessa selvitettiin sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen luomia haasteita sosiaali- ja terveystieteiden osaamiselle sekä täydennyskoulutustarpeita. Hankkeen väliraportissa korostettiin monialaisissa tiimeissä työskentelyn ja asiakaslähtöisyyden merkitystä, jatkuvuuden varmistamista palvelujen rajapinnoilla sekä palvelujärjestelmän ja palvelukokonaisuuksien tuntemista. Palveluohjaus sekä palvelutuotannon johtaminen ja kehittäminen uudistuvissa rakenteissa nostettiin esille erityisinä osaamisen kehittämisen haasteina ja täydennyskoulutusta vaativina osaamisalueina. (Osaamisella soteen -hanke 2018, 5.)

Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus –tutkimushanke (Kangasniemi ym. 2018) selvitti muun muassa verkkokeskustelujen kautta sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten osaamistarpeita (27 keskustelijaa). He kokivat tarvitsevänsä lisää vuorovaikutusosaamista esimerkiksi työskentelyyn monikulttuuristen asiakkaiden, muistisairaiden ja aggressiivisten asiakkaiden kanssa. Lisää osaamista tarvittiin myös palvelutarpeen ja toimintakyvyn arviointiin sekä ohjaamiseen. Ohjaamisen tueksi haluttiin päivitettyä tietoa palvelujärjestelmästä ja keskeisestä lainsäädännöstä. Osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni myös taloudellisessa osaamisessa, kuten tuotteistamisessa, vaikuttavuuden arvioinnissa, kustannustietoisuudessa ja vaikuttavuusmittareiden käytössä. Moniammatillista yhteistyöosaamista kaivattiin ennen muuta tiimi- ja verkostotyötaitojen osalta. Moniammatillinen yhteistyö edellyttää yhteensopivia tieto- ja kommunikointijärjestelmiä sekä yhtenäisiä kirjaamiskäytäntöjä. Työyhteisötaitoihin liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita tuli esille myös muutosjohtamisessa ja työhyvinvoinnin edistämässä, sillä asiakaskunnan koettiin muuttuneen yhä haastavammaksi. Osaamisvajeita koettiin olevan tietoteknisessä osaamisessa, digitaalisten palveluiden käytössä ja niiden kehittämisessä. (Kangasniemi ym. 2018, 43–46.)

Samana tutkimuksena mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijat ja esimiehet (32) nostivat esille keskeisiksi tulevaisuuden osaamistarpeiksi kestävä kehityksen (ympäristöosaamisen), tulevaisuusosaamisen (esimerkiksi ennakoinnin osaaminen), työntekijyysoosaamisen (esimerkiksi itsearviointitaidot), viestintäosaamisen (esimerkiksi uudet viestintäkanavat ja salassapito) sekä uuden paradigman osaamisen (esimerkiksi uudistetut tehtäväkuvat ja arviointimenetelmät). He painottivat sote-alan yhteisen, geneerisen osaamisen merkitystä. (Kangasniemi ym. 2018, 50–52.)

Tutkimukseen sisältyi myös alan kouluttajille (30) suunnattu kysely. He nostivat esille keskeisinä osaamisen kehittämisen tarpeina asiakas- ja potilaslähtöisyyden, asiakkaan ohjaamisen ja neuvonnan, eettisen osaamisen, vuorovaikutusosaamisen sekä monialaiset yhteistyötaidot. Sosiaalialan kouluttajat ammattikorkeakouluissa korostivat eniten palvelujärjestelmän ja lainsäädännön tuntemista sekä näyttöön perustuvaa toimintaa. (Kangasniemi 2018, 56–57.)

Pohjois-Suomessa selvitettiin Sociopolis -hankkeen tiimoilta sosiaalialan osaamistarpeita Lapissa (Kemppainen ym. 2018 ja Martin ym. 2018). Kartoitus koski sekä sosiaalityöntekijöiden että sosionomien (AMK) perus- ja erityisosaamista. Mahdollisia sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita ei aineistossa eritelty. Kyselyyn vastasi yhteensä 256 henkilöä, joista noin kolmasosa työskenteli sosiaalityöntekijän tehtävissä, alle kolmasosa sosiaaliohjaajan tehtävissä, 15 % johto- ja asiantuntijatehtävissä ja 7 % vastaavana ohjaajana tai lähiesimiehenä. Asiakastyön osaamisessa vastaajat kokivat vahvoina osaamisalueinaan asiakkaan elämäntilanteen arvioinnin, luottamuksellisen asiakassuhteen luomisen ja vuorovaikutustaidot. Myös moniammatillisen verkostotyön osaaminen koettiin vahvaksi. Sen sijaan osaamisvajetta koettiin kulttuurisensitiivisessä työssä ja sähköisten palveluiden hyödyntämisessä. Sosionomit kokivat sosiaalityöntekijöitä enemmän osaamisen kehittämisen tarpeita asiakasprosessien arvioinnissa, päättämisessä ja dokumentoinnissa. (Kemppainen ym. 2018, 189–196; Martin ym. 2018, 28–55.)

Palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisen alueella vahvaksi koettiin sosiaalipalvelujärjestelmän tunteminen, joskin lähes kolmasosa sosionomeista koki siinä osaamisvajetta. Osaamisvajetta koettiin yksityisen ja kolmannen sektorin sekä terveydenhuollon palvelujen tuntemisessa. Sosionomit kokivat osaamisvajetta lainsäädäntöosaamisessa ja sosiaalisessa raportoinnissa selvästi sosiaalityöntekijöitä enemmän. Tutkimus- ja kehittämisosaamisessa yli puolella vastanneista ilmeni osaamisvajetta, eniten tilastotietojen ja tutkimustiedon hyödyntämisessä omassa työssä sekä oman työn vaikuttavuuden arvioinnissa. Työyhteisö- ja johtamisosaamisessa vahvoiksi osaamisalueiksi koettiin työyhteisön jäsenenä toimiminen ja oman työn johtaminen. Sen sijaan vain noin viidesosa koki osaavansa hyvin verkostojohtamista ja noin neljäsosa taloussuunnittelua ja budjetointia. Yli puolet koki osaamisvajetta työn laadun arvioinnissa ja henkilöstöjohtamisessa ja lähes puolet tieto- ja viestintätekniikan hallitsemisessa. Yhteenvetona tutkijat totesivat, että sosiaalityöntekijöiden osaamisessa korostuivat yhteiskunnallinen, rakenteellinen ja lainsäädännöllinen osaaminen sekä sosiaalipalvelujärjestelmän ja asiakasprosessin kokonaisuuden hallinta. Sosionomien vahvuuksia puolestaan olivat vuorovaikutus- ja asiakastyöosaaminen. (Kemppainen ym. 2018, 198–206; Martin ym. 2018, 56–75.)

Voidaan siis todeta, että sosiaalialan osaaminen kohtaa monenlaisia haasteita toimintaympäristön nopeassa muutoksessa. Esille nousevat tarpeet kehittää osaamista

Sirpa Kinos

muun muassa monialaisessa yhteistyössä ja verkosto-osaamisessa, lainsäädäntö-osaamisessa, monikulttuurisessa osaamisessa sekä taloudellisessa osaamisessa.

9 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Tässä luvussa kuvaan tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen käytännön toteutuksen. Aineisto hankittiin kahdella Webropol -kyselyllä (ennen valmistumista ja keskimäärin runsas vuosi valmistumisen jälkeen) ja analysoitiin tilastollisin menetelmin. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä. Luvun lopuksi esitän katoanalyysin. Vastausprosentti tutkimuksessa jäi alhaiseksi.

9.1 Tutkimuskysymykset ja -aineisto

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa sosionomien (ylempi AMK) asemasta työmarkkinoilla, heidän osaamisestaan ja osaamisen kehittämisen haasteista. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää sosiaalialan korkeakoulutuksen kehittämisessä ja opetussuunnitelmatyössä. Ne voivat myös osaltaan antaa näkökulmaa keskusteluun sosiaalialan tehtävärakenteen kehittämisestä. Tulokset voivat olla käyttökelpoisia lisäksi käytännön urasuunnittelun ja ammatinvalinnan ohjauksen tukena. Tutkimuskysymykset ovat:

- **TYÖURA JA SJOITTUMINEN TYÖMARKKINOILLA:** Millainen on sosionomien (ylempi AMK) työura ennen valmistumista ja noin vuosi valmistumisen jälkeen? Millaisiin työpaikkoihin he sijoittuvat?
- **TOIVEET, TAVOITTEET JA TULEVAISUUSKUVAT:** Millaisin tavoitein ja ammatillisin toivein sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon haudutaan? Millaisia tavoitteita heillä on tulevalle työuralleen tutkintoa opiskellessaan ja miten ne toteutuvat valmistumisen jälkeen?
- **OSAAMINEN:** millaista osaamista sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto tuottaa?
- **HAASTEET AMMATILLISELLE OSAAMISELLE:** millaisia haasteita ajankohtaiset hyvinvointipalveluiden rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset asettavat omalle työpaikalle ja omalle osaamiselle? Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita sosionomeilla (ylempi AMK) on?

Aineiston hankinta suoritettiin kahtena Webropol –kyselynä. Ensimmäinen kysely toteutettiin ennen valmistumista ja seurantakysely valmistumisen jälkeen. Ensimmäisen kyselyn teemat olivat:

- taustatiedot (ikä, sukupuoli, kotikunta, siviilisääty, perhetilanne)
- opiskeluhistoria (koulutustausta, keskeytetyt koulutukset, yliopisto-opinnot)
- työhistoria (työpaikat, sektori, asema, asiakasryhmät, työttömyys)
- tavoitteet työuralle (tavoitteet ylemmän AMK-tutkinnon jälkeiselle työuralle)

Seurantakyselyn teemat olivat:

- tyytyväisyys suoritettuun sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon
- ammatillisten tavoitteiden toteutuminen ja osaamisen kehittyminen
- nykyinen työtilanne ja työn asettamat haasteet osaamiselle
- toimintaympäristön muutoksen luomat haasteet työpaikalla
- urasuunnitelmat.

Ensimmäinen kysely (liite 1) sisälsi yhteensä 31 kysymystä, joista suurin osa oli strukturoituja monivalintakysymyksiä. Avokysymyksiä oli viisi. Seurantakysely (liite 2) sisälsi 39 kysymystä, joista suuri osa oli strukturoituja monivalintakysymyksiä 3- tai 5-portaisella asteikolla. Avokysymyksiä oli 16.

Tutkimuksen piiriin kuuluivat suomenkieliset ammattikorkeakoulut, joissa toteutetaan sosiaali- ja terveysalan ylempää AMK-tutkintokoulutusta. Niitä oli aineistonhankintavuonna 2014 yhteensä 18. Hain tutkimuslupaa tehdäkseen sähköisen kyselytutkimuksen vuosina 2013 ja 2014 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelun suomenkielisessä ammattikorkeakoulussa aloittaneille opiskelijoille. Tutkimusjoukkoon kuuluivat sekä sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa että muissa koulutusohjelmissa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa suorittavat opiskelijat.

Tutkimuslupaa hain kyseisen ammattikorkeakoulun protokollan mukaisesti tutkimusluvat myöntävältä taholta, tai jos tietoa luvan myöntäjästä ei ollut saatavilla, tutkimusjohtajalta tai koulutusjohtajalta. Sain luvan 16 ammattikorkeakoulusta. Savonaa lupapyyntö ei tavoittanut. Centriasta lupapyyntöön ei vastattu. Osa tutkimusluvan myöntäneistä ammattikorkeakouluista luovutti tutkimuskäyttöön opiskelijoiden sähköpostiosoitteet, osa lupautui itse toimittamaan kyselylinkin tutkimusjoukkoon kuuluville.

Ensimmäisen Webropol -kyselyn tein lokakuun 2014 ja tammikuun 2015 välisenä aikana. Teknisiä ongelmia linkin avautumisen suhteen ilmeni alkuvaiheessa jonkin verran. Kyselyyn vastasi 205 opiskelijaa, joista 7 oli aloittanut opinnot ennen vuotta 2013, 79 opiskelijaa vuonna 2013 ja 119 opiskelijaa vuonna 2014 (taulukko 6).

Vipunen -tietokannan mukaan sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon aloitti vuonna 2013 yhteensä 421 ja vuonna 2014 yhteensä 400 opiskelijaa. Kun luvuista poistetaan ruotsinkieliset ammattikorkeakoulut sekä kaksi tutkimuksen ulkopuolelle jäänyttä ammattikorkeakoulua (vuodelta 2013 28 opiskelijaa ja vuodelta 2014 12 opiskelijaa), vastausprosentteiksi saadaan vuonna 2013 aloittaneista opiskelijoista 20 % ja 2014 aloittaneista 31 %. Kaiken kaikkiaan tutkimusluvan myöntäneiden ammattikorkeakoulujen 2013 ja 2014 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon aloittaneista opiskelijoista tutkimukseni ensimmäiseen osaan osallistui 198/ 781 eli 25 %. Lisäksi ensimmäiseen kyselyyn vastasi 7 opiskelijaa, jotka olivat aloittaneet ennen vuotta 2013. Heidät otin mukaan aineistoon. Vastaajista lähes kaikilla oli sosionomi (AMK) -tutkinto hakukelpoisuuden perustana, joskin mukana on myös kaksi geronomi (AMK) -tutkinnon ja kaksi 2 sairaanhoitaja (AMK)-diakonissa -tutkinnon suorittanutta sekä 1 yhteisöpedagogi (AMK). Koska 98 % vastaajista oli sosionomi (AMK) -taustaisia, käytän jatkossa yksinkertaisuuden vuoksi koko vastaajaryhmästä termiä sosionomi (AMK).

Taulukko 6. Tutkimukseen osallistuneiden opiskelupaikka, osuus ensimmäiseen kyselyyn vastanneista (%) ja osuus sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon vuonna 2013 ja 2014 aloittaneista.

Ammattikorkeakoulu	Ensimmäiseen kyselyyn vastanneita	Vuonna 2013 ja 2014 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon aloittaneita yhteensä	Vastanneiden osuus tutkinnon vuonna 2013 ja 2014 aloittaneista (%)
Turun AMK	35	43	77
Metropolia AMK	31	81	38
Diakonia AMK	28	83	34
Tampereen AMK	16	66	23
Hämeen AMK	15	42	36
Laurea AMK	14	134	10
Lahden AMK	11	50	22
Seinäjoen AMK	10	26	35
Satakunnan AMK	10	36	25
Kymeenlaakson AMK	6	40	15
Lapin AMK	5	26	19
Oulun AMK	5	44	11
Saimaan AMK	5	3	100
Mikkelin AMK	4	12	33
Vaasan AMK	4	15	27
Jyväskylän AMK	3	72	4
Karelia AMK	3	8	38
Yhteensä	205	781	

Tutkimusjoukkoon kuuluivat siis sekä sosiaalialalle suuntaavassa että muissa koulutusohjelmissa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa suorittavat. Sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa (12 suomenkielisessä ammattikorkeakoulussa) oli aloituspaikkoja vuonna 2013 yhteensä 185 ja vuonna 2014 yhteensä 212, yhteensä 397 (Helminen, Jari 6.3.2013). Vastanneista 128 opiskeli sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa, joten heidän osaltaan vastausprosentiksi muodostui 32 %.

Muissa sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ylempissä AMK -koulutusohjelmissa opiskelee vaihteleva määrä sosionomi (AMK) -pohjaisia opiskelijoita. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa aloittavista vuosittain arviolta 30 prosentilla on hakukelpoisuuden perustana sosionomi (AMK) -tutkinto. Vastaavat osuudet ovat kuntoutuksen koulutusohjelmassa noin 10 prosenttia, terveyden edistämisen koulutusohjelmassa noin 8 prosenttia ja hyvinvointiteknologian koulutusohjelmassa noin 33 prosenttia. Tiedot perustuvat kouluttajien arvioimiin lukuihin. (Sosiaalialan verkoston työryhmäraportti 11.10.2011.)

Taulukko 7. Ensimmäiseen kyselyyn vastanneiden koulutusohjelmat (% vastaajista, n= 205).

Koulutusohjelma	%
Sosiaalialalle suuntaava	63
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen	23
Terveyden edistäminen	5
Kuntoutus	4
Muu	5
Yhteensä	100

Suurin osa ensimmäiseen kyselyyn vastanneista opiskeli sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa (taulukko 7). Suurimmassa osassa niistä oli erityinen painopistealue kuten lapset, nuoret ja perheet, päihteet ja syrjäytyminen tai alue- ja kansalaislähtöinen sosiaalialan työn kehittäminen.

Ensimmäiseen kyselyyn vastanneita pyydettiin antamaan sähköpostiosoitteensa, mikäli vastaaja haluaa osallistua myös **seurantakyselyyn** valmistumisen jälkeen. Vastanneista 186 eli 91 % antoi sähköpostiosoitteensa. Lähetin heille seurantakyselyn helmikuussa 2017. Siihen vastasi 75 henkilöä. Uusintakyselyn niille, jotka eivät vastanneet, lähetin maaliskuussa 2017. Siihen vastasi 54 henkilöä. Toiseen uusintakyselyyn huhtikuussa 2017 en enää saanut lisää vastauksia. Seurantakyselyyn tuli vastauksia siis kaiken kaikkiaan 130. Yksi vastaaja oli vastannut kaksi kertaa, joten hänen jälkimmäiset vastauksensa poistettiin. Seurantakyselyn vastaajien kokonaismäärä oli näin ollen 129 (63 % ensimmäiseen kyselyyn vastanneista ja 69 %

niistä, jotka seurantakyselyyn alun perin lupautuivat). Seurantakyselyyn vastanneista 9 valmistui jo loppuvuonna 2014 (taulukko 8). Pääosa vastanneista valmistui vuonna 2015 (55 vastaajaa) tai 2016 (47 vastaajaa).

Taulukko 8. Sosionomi (ylempi AMK) tutkinnon suoritusajankohta (% vastaajista, n=113).

Tutkinnon suoritusajankohta	%
loppuvuodesta 2014	8
kevätlukukaudella 2015	31
syyslukukaudella 2015	18
kevätlukukaudella 2016	29
syyslukukaudella 2016	12
alkuvuodesta 2017	2
Yhteensä	100

Seurantakyselyyn vastasi myös 2 vuonna 2017 valmistunutta ja 16, jotka eivät seurantakyselyn aikaan olleet vielä valmistuneet. Nämä 16 poistin seuranta-aineistosta, jolloin sen lopulliseksi suuruudeksi jäi 113 vastaajaa. Heillä aikaa tutkinnon suorittamisesta oli kulunut keskimäärin 1,3 vuotta, vaihdellen noin yhdestä kuukaudesta (2 vastaajaa) 2,2 vuoteen (9 vastaajaa).

9.2 Tutkimus- ja analyysimenetelmät

Tutkimuksen lähestymistapa oli kvantitatiivinen, kuten pääosin muissakin sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työelämään sijoittumista tarkastelleissa tutkimuksissa, joihin tuloksia verrattiin. Aineiston hankinnassa käytettiin osittain myös samoja kysymyksiä, joita aikaisemmissa tutkimuksissa on käytetty. Tiedonintressi oli kuvaileva. Tilastolliset menetelmät ja tilastollinen päättely sekä niiden pohjalta tehdyt empiiriset johtopäätökset vaativat aina tuekseen teoreettisen tulkinnan, jossa tulkinta liitetään osaksi tieteellistä keskustelua. Esimerkiksi korrelaatiot ja tilastolliset merkitsevyydet muuttujien välillä eivät sinällään kerro mitään yhteyden käytännöllisestä tai teoreettisesta merkittävyydestä. Tässä tutkimuksessa empiiristen tulosten tulkintakehyksen muodostivat koulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät sekä sen yleiset ja yksityiset intressit. (Ketokivi 2009, 7,17, 42, 50; Ahola 1995, 17–18; Välimaa ym. 2011, 11.)

Aineisto hankittiin siis kahdella Webropol -kyselyllä. Webropol on sähköinen kysely- ja raportointityökalu (www.webropol.fi; Miettinen & Vehkalahti 2013). Pääosin kysymykset olivat strukturoituja vaihtoehtokysymyksiä. Osaamisen kehittymistä koskevat kysymykset rakentuivat sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon ydin-

osaamisen eri alueet kattaviksi (ks. luku 7). Toimintaympäristön muutoksen aiheuttamia haasteita työpaikalla kartoitettiin ulottuvuuksilla, jotka yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa ja keskusteluissa on tunnistettu (ks. luku 3). Osaamistarpeita tutkittiin niillä ulottuvuuksilla, jotka useissa ennakoitiraporteissa on nostettu esiin (ks. luku 8.5) ja joita on tunnistettu aikaisemmissa tutkimuksissa. Vertailtavuuden edistämiseksi käytettiin mahdollisuuksien mukaan myös samoja kysymyksen muotoiluja kuin aikaisemmissa tutkimuksissa.

Tutkimuksessa kartoitettiin lisäksi muutamilla avoimilla kysymyksillä teemoja, joista aikaisempaa tutkimustietoa on niukasti (esimerkiksi tavoitteet ylemmän AMK-tutkinnon suorittamiselle ja kokemukset tutkinnon vertailusta yliopistotutkintoon). Avoimia kysymyksiä sisältyi sekä ensimmäiseen kyselyyn että seurantakyselyyn. Vastaukset analysoin sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysi on perusmenetelmä, jota voidaan käyttää erilaisten laadullisten aineistojen analysointiin. Myös nimitystä sisällön erittely käytetään. Se voi sisältää myös määrällistä analyysiä eli kvantifointia, jota tässäkin tutkimuksessa hyödynnettiin. Sisällönanalyysi perustuu tulkitsemiseen ja päättelyyn, kun empiirinen aineisto lähtökohtana edetään kohti käsitteellisempää ja tiiviimpää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Prosessi etenee aineiston pelkistämisestä sen ryhmittelyyn ja abstrahointiin. Analyysiyksikkö voi olla yksittäinen sana, lause tai ajatuksellinen kokonaisuus. Sisällönanalyysi voidaan suorittaa aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt eivät ole etukäteen päätettyjä, vaan ne valitaan aineistosta tutkimuksen tehtävänasettelun mukaisesti. Samankaltaisuuksien ohella etsitään poikkeamia. Toisaalta puhdas aineistolähtöisyys ei liene mahdollista, koska esimerkiksi tutkimusasetelma ja käytetyt käsitteet ovat aina teoriapitoisia. Teoriaohjaavassa analyysissä tunnistetaan tietyt teoreettiset kytkennät, ja aikaisempaa tietoa käytetään apuna analyysin etenemisessä. Teorialähtöisessä analyysissä puolestaan on yleensä kysymys aikaisemman tiedon testaamisesta uudessa kontekstissa. Tässä tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä lähestymistapaa (esimerkiksi ammattinimike, omat vahvuudet työmarkkinoilla sekä tavoitteet ja toiveet tuleville työvuosille) sekä teoriaohjaavaa lähestymistapaa (syyt opiskelemaan lähtemiselle). Sisällönanalyysin sisältyvän tulkinnan merkitys nostaa esille siihen liittyviä luotettavuus- ja eettisyysongelmia, kuten kysymyksen siitä, toteutuuko analyysi tiedon antajien ehdoilla vai tutkijan ennakkokäsitysten määrittämänä. Tämän tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä pohditaan luvussa 13. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 95–98, 110–115; Eskola & Suoranta 2005, 164–185; Alasuutari 2001, 38–52, 192, 212.)

Strukturoidut kysymykset analysoin tilastollisin menetelmin. Tilastollisten menetelmien avulla kuvaillaan ja tiivistetään havaintoaineistosta saatavaa tietoa sekä tehdään sen perusteella päätelmiä. Perusjoukosta poimitun otoksen avulla yleistetään päätelmät koskemaan koko perusjoukkoa. Aineistoa pyrittiin hankkimaan alun al-

kaen kokonaistutkimuksen tapaan kaikista suomenkielisistä ammattikorkeakouluista, joissa sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon voi suorittaa, mutta kaikki ammattikorkeakoulut eivät osallistuneet ja vastausprosentit jäivät pieniksi. Käytettävät tilastolliset menetelmät riippuvat osittain myös otoskoosta. Monimutkaiset analyysit vaativat suuremman aineistokoon. Aineisto sisälsi sekä epäjatkuvia että jatkuvia muuttujia. Muuttujat olivat laatueroasteikollisia, järjestysasteikollisia ja välimatkaasteikollisia. Tilastolliset analyysit tehtiin SPSS –ohjelmalla, joka on suunniteltu nimenomaan yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tarpeisiin. Sen avulla kuvailin aineistoa käyttämällä sijaintilukuja, hajontalukuja ja frekvenssejä. Muuttujien välisiä suhteita tarkastelin myös ristiintaulukoimalla ja yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Sen epäparametriset vastineet ovat Mann-Whitneyn U-testi (kahden ryhmän vertailu) ja Kruskal-Wallis -testi (useamman ryhmän vertailu), joita käytin, milloin aineisto ei ollut normaalisti jakautunut. Ne soveltuvat käyttöön myös, milloin toinen muuttujista on mielipideasteikollinen, ja antavat merkitsevän p-arvon (<0.05), jos vertailtavien ryhmien välillä on eroja. Tilastollista merkitsevyyttä tarkastelin khiin neliö -testin avulla, silloin kun kyseessä oli kaksi kategorista muuttujaa. Raportoin p-arvon, vapausasteiden lukumäärän (df) ja khiin neliö –testimuuttujan arvon. Katoanalyysissä käytin khiin neliö –testin lisäksi riippumattomien otosten t-testiä. Tilastollista merkitsevyyttä tarkastelin myös riippumattomien otosten t-testin ja Pearsonin X²-riippumattomuustestin avulla. (Nummenmaa 2010, 16–67, 174–185, 266–283, 301–305; Yli-Luoma 2004, 20–21, 37–43.)

Pääkomponenttianalyysi on faktorianalyysiä muistuttava menetelmä, jonka avulla tiivistetään informaatiota. Siinä suuresta määrästä muuttujia muodostetaan kertoimilla painotettuja summamuuttujia, jotka selittävät mahdollisimman suuren osan alkuperäisten muuttujien vaihtelusta. Edellytyksenä on, että muuttujat on mitattu samalla asteikolla. Tavoitteena on löytää muutamia perusulottuvuuksia eli pääkomponentteja aineistosta, jotka mahdollisimman selvästi erottuisivat itsenäisiksi, toisistaan erillisiksi perustekijöiksi tutkimuksen kohteena olevassa ilmiössä. Sen vaiheet ovat aineiston valmistelu, faktorimallin suunnitteleminen, ekstraktointi (eli faktoreiden latauksien määrittely muuttujille), rotaatio (eli faktoriratkaisun muuttaminen faktoriakseleita kiertämällä) sekä mallin tulkinta ja mahdollinen muuttaminen. Siinä ei pyritä löytämään aineistosta piileviä muuttujia kuten faktorianalyysissä, vaan tiivistämään muuttujia ryhmiksi sen mukaan, miten samankaltaista niiden vaihtelu on. Kukin muuttuja voi kuulua vain yhteen ryhmään (pääkomponenttiin). Apuna käytetään rotaatiota, joka muuttaa faktoriratkaisun latausrakennetta tulkinnallisesti mielekkääseen suuntaan. Siinä yksittäisen muuttujan lataukset yhteen faktoriin pyritään maksimoimaan ja muihin minimoimaan. Suorakulmaisessa rotaatiossa (Varimax) oletetaan faktorien olevan toisistaan riippumattomia. Vinorotaatiossa (Obliimin) faktorien yhteydet sallitaan. (Menetelmäopetuksen tietovaranto; Nummenmaa 2010, 406–411.)

Omaa työtä kuvaavista muuttujista muodostui 7 pääkomponenttia ja oman työpaikan haasteita kuvaavista muuttujista 4 pääkomponenttia (sen perusteella, että pääkomponentin ominaisarvo $\text{eigenvalue} > 1$). Pääkomponenttianalyysissä rotatointi tehtiin kahdella vaihtoehtoisella tavalla eli Varimax-rotatiolla ja Oblimin-rotatiolla. Pääkomponenttianalyysin avulla laskettiin pääkomponenttipistemäärät. Puuttuvia arvoja oli omaa työtä kuvaavissa muuttujissa yhdellä vastaajalla (eli pääkomponenttimuuttujien $n=112$) ja haasteita kuvaavissa muuttujissa viidellä vastaajalla (eli $n=108$). Puuttuvia arvoja ei korvattu. Pääkomponenttipistemäärät ovat standardoituja muuttujia, mikä tarkoittaa, että niiden keskiarvo on 0 koko datassa. Jos siis pistemäärä on plus -merkinen, se tarkoittaa, että pistemäärä on keskimääräistä korkeampi.

Jatkoanalyyseissä tarkastelin eri tekijöiden yhteyksiä pääkomponenttipistemääriin. Tarkasteluissa oli niin kaksiluokkaisia muuttujia kuin kolmiluokkaisia, kolmiluokkaiseksi luokiteltuja, moniluokkaisia ja sellaiseksi luokiteltuja. Kaksiluokkaisen muuttujien luokkien välisiä eroja faktoripistemäärien keskiarvoissa vertasin kahden otoksen t-testillä ja moniluokkaisten eroja yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA). Luokkien parittaiset vertailut on tehty Tukeyn menetelmällä.

Summamuuttujia muodostamalla voidaan muuttujia ryhmitellä tiivistävään ja jatkoanalyysijä helpottavaan muotoon. Niitä muodostettaessa alkuperäiset muuttajat yhdistetään, jolloin yhteen muuttujaan tiivistyy useamman samankaltaista ominaisuutta mittaavan muuttujan sisältämä tieto. Tavoitteena on muodostaa summamuuttujia, joiden reliabiliteetti on korkea, eli toisin sanoen mittareita, jotka mittavat luotettavasti juuri sitä, mitä niiden on tarkoituskin mitata. Reliabiliteettia voidaan tarkastella mittarin sisäisenä ominaisuutena, kun se koostuu useasta eri osiosta. Mitä enemmän samankaltaisesti toimivia osioita mittari sisältää ja mitä korkeampia ovat korrelaatiot osioiden välillä, sitä reliabelimpi mittari on ja sitä parempi on sen sisäinen yhdenmukaisuus. Reliabiliteettikerroin (esimerkiksi Cronbachin alfa) ilmaisee, miten paljon mittausvirhettä mittaustulos sisältää. Summamuuttuja voi olla yksinkertainen tai painotettu. Yksinkertaisessa summamuuttujassa muuttujien havaintoarvot lasketaan yhteen ja niille voidaan laskea myös keskiarvo. Painotetussa summamuuttujassa muuttajat huomioidaan esimerkiksi suhteessa faktorianalyysin faktorilatauksiin. Tässä tutkimuksessa käytettiin yksinkertaisia summamuuttujia, jotka muodostettiin oman osaamisen kehittämisen tarpeita eri osa-alueilla kartoittaneista kysymyksistä. Puuttuvia arvoja oli 11 vastaajalla (eli $n=102$). Summamuuttujien reliabiliteetti Cronbachin alfa-kertoimella mitattuna oli yli 0,60, mitä voidaan pitää luotettavana. Osasta summamuuttujia poistettiin yksi tai kaksi muuttujaa, jotka korreloivat heikosti summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa. Jokaiseen summamuuttujaan jäi kuitenkin 4–9 muuttujaa.

Muuttujien runsas määrä vähentää satunnaishajontaa ja lisää summamuuttujan stabiilisuutta. (Nummenmaa 2010, 161–162, 347–357; Yli-luoma 2004, 72, 91–93; Pikaohjeita SPSS:lle.)

9.3 Katoanalyysi

Katoanalyysissä tutkitaan otoksen edustavuutta. Siinä verrataan otoksen ja perusjoukon, seurantatutkimuksissa tutkimuksen eri vaiheisiin osallistuvien vastaavuutta keskeisten rakennetekijöiden osalta. Näitä ovat esimerkiksi ikä ja sukupuoli sekä muut sellaiset tekijät, joilla voidaan arvella olevan vaikutusta tutkittaviin aiheisiin. Tarkoitus on löytää mahdollisia systemaattisia vinoutumia aineistosta. Esitän katoanalyysin tuloksia seuraavissa kappaleissa. (Menetelmäopetuksen tietovaranto; Kirves 2013, 48.)

Ruotsinkielisten ammattikorkeakoulujen ja kahden suomenkielisen ammattikorkeakoulun jääminen pois aineistosta heikensi sen edustavuutta. Myös kokonaisvastausprosentti (ensimmäisessä kyselyssä 25) oli heikko. Yhteyden saaminen loppuvaiheen sosionomi (ylempi AMK) –opiskelijoihin eri ammattikorkeakouluissa osoittautui oletettua haasteellisemmaksi. Suuri osa ammattikorkeakouluista ei luovuttanut opiskelijoiden sähköpostiosoitteita, vaan lupautui itse toimittamaan kyselylinkin kohderyhmälle. Järjestelyn toimivuutta ja toteutumista on ulkopuolisen tutkijan mahdotonta jäljittää. Ensimmäisessä kyselyssä linkin toimintaongelmat saattoivat myös laskea vastausprosenttia.

Sähköisten kyselyjen vastausprosentti jää usein perinteistä postikyselyä alhaisemmaksi. Erilaisten verkkokyselyjen määrä on kasvanut viime vuosina huomattavasti, ja se voi aiheuttaa vastausväsymystä. Seurantakyselyn onnistumista saattoivat vaikeuttaa monet syyt. Tiedetään, että sähköpostiosoitteet vaihtuvat postiosoitteita useammin ja että sähköpostia usein seurataan epäsäännöllisesti. Osa antoi seurantakyselyn sähköpostiosoitteeksi työsähköpostinsa, jolloin tutkimuskutsut ovat saattaneet joutua organisaatioiden roskapostisuodattimiin. Seurantakysely oli myös varsin pitkä ja yksityiskohtainen, mikä saattoi heikentää vastausprosenttia. Eräiden arvioiden mukaan jo viidentoista minuutin vastaamisaika sähköisessä kyselyssä on liian pitkä. Otoksessa ei pitäisi myöskään olla vastaajia, jotka eivät kuulu tutkimusjoukkoon, eikä sama henkilö saisi vastata useita kertoja. Näitä molempia ongelmia ilmeni jossakin määrin. Seurantakyselyn vastauksista jouduin poistamaan huomattavan määrän vastaajia (16), jotka eivät olleet vielä valmistuneet. Seurantakysely oli ehkä liian aikaisessa vaiheessa. (Ruskoaho ym. 2010, 281–283.)

Katoanalyysin avulla saadaan selville, missä määrin ensimmäiseen kyselyyn vastanneet edustivat perusjoukkoa sekä sitä, poikkesivatko seurantakyselyyn osallistuneet jo valmistuneet niistä, jotka ottivat osaa vain ensimmäiseen, opiskeluaikana

tehtyyn kyselyyn. Verrattaessa vain ensimmäiseen kyselyyn ja molempiin kyselyihin vastanneiden, kriteerit täyttäneiden (eli jo valmistuneiden) opiskelupaikkaa (taulukko 9), joitakin eroja havaitaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat olivat suhteellisesti yliedustettuina ja Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijat suhteellisesti aliedustettuina seurantakyselyssä.

Taulukko 9. Vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneiden ja seurantakyselyyn osallistuneiden, jo valmistuneiden opiskelupaikka (% vastaajista).

Ammattikorkeakoulu	Vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneet (n=92)	Molempiin kyselyihin vastanneet (n=113)
Turun AMK	15,2	18,6
Metropolia AMK	15,2	15,0
Diakonia AMK	8,7	17,7
Tampereen AMK	9,8	6,2
Hämeen AMK	6,5	8,0
Laurea AMK	5,4	8,0
Lahden AMK	6,5	4,4
Seinäjoen AMK	6,5	3,5
Satakunnan AMK	7,6	2,7
Kymeenlaakson AMK	4,3	1,8
Lapin AMK	1,1	3,5
Oulun AMK	2,2	2,7
Saimaan AMK	3,3	1,8
Mikkelin AMK	1,1	2,7
Vaasan AMK	3,3	0,9
Jyväskylän AMK	2,2	0,9
Karelia AMK	1,1	1,8
Yhteensä	100	100

Monen ammattikorkeakoulun vastaajamäärät olivat niin pieniä, ettei vertailu ole luotettavaa.

Iän ja sukupuolen suhteen ryhmät eivät suuresti poikenneet (taulukko 10). Molemmissa kyselyissä naisia oli osallistujista hieman yli 90 %. Erot ajassa, joka oli kulunut hakukelpoisuuden antaneen AMK-tutkinnon suorittamisesta, olivat pieniä.

Molemmissa kyselyissä suurin osa vastaajista oli valinnut sosiaalialalle suuntaavan koulutusohjelman (67 % ja 58 %) ja lähes neljäsosa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (taulukko 10). Muutama prosentti molempien kyselyjen vastaajista oli opiskellut terveyden edistämisen, kuntoutuksen tai muussa koulutusohjelmassa. Ryhmään muut kuuluivat muun muassa sosiaali- ja rikosseuraamusalan johtamisen ja kehittämisen, hyvinvointiteknologian sekä toimintakyvyn tukemisen

koulutusohjelmissa opiskelleet. Seurantakyselyssä luokkaan ”muut koulutusohjelmat” kuuluvia oli suhteessa enemmän ja sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa opiskelevia suhteessa vähemmän kuin ensimmäisessä kyselyssä, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Koska arviolta 55 % sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneista on menneinä vuosina opiskellut sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa (ks. esim. Viinamäki & Pohjola 2016, 50–52), todetaan heidän olleen ensimmäisessä kyselyssä hieman yliedustettuina.

Katoanalyysissä tulee tarkastella myös puuttuvien vastausten määrää ja sijoittumista (osittaiskato). Puuttuvan tiedon määrä tulee tutkimuksessa tehdä näkyväksi. Kyseessä voi olla satunnainen puuttuvuus (esim. näppäilyvirhe) tai ei-satunnainen puuttuvuus. Ei-satunnainen puuttuvuus voi vääristää analyysiä. Muun muassa normista poikkeavat vastaukset voidaan todennäköisemmin jättää antamatta. (Menetelmäopetuksen tietovaranto.)

Taulukko 10. Tilastolliset testit liittyen katoanalyysiin. Vertailu seurantakyselyyn osallistuneet jo valmistuneet (113) ja vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneet (92).

	Vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneet	Molempiin kyselyihin vastanneet	p-arvo
Ikä (1. kyselyn aikaan)	keskiarvo 38,9	keskiarvo 38,9	0,392
Sukupuoli	naiset 91,3 % miehet 8,7 %	naiset 92,9 % miehet 7,1 %	0,668
Vuosia AMK-tutkinnon suorittamisesta	keskiarvo 7,7	keskiarvo 8,0	0,552
Koulutusohjelma	sos.alalle suuntaava 67,4 % sos. ja terveysalan keh. ja johtaminen 22,8 % terveyden edistäminen 6,5 % muut 3,3 %	sos.alalle suuntaava 58,4 % sos. ja terveysalan keh. ja johtaminen 23,9 % terveyden edistäminen 4,4 % muut 13,3 %	0,076

Jotta aineistoni ei muodostuisi liian pieneksi, en jättänyt kokonaan pois niiden vastauksia, jotka eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen. Puuttuvia arvoja en korvanut. Näin ollen eri kysymysten vastaajamäärät jonkin verran vaihtelevat. Ensimmäiseen kyselyyn vastanneet vastasivat pääosin kaikkiin kysymyksiin. Muutama vastaus puuttui esimerkiksi kysymyksiin tavoitteista työpaikan suhteen valmistumisen jälkeen, lasten määrästä ja palkkatavoitteesta. Seurantakyselyssä puuttuvia vastauksia oli hieman enemmän. Joihinkin yksittäisiin strukturoituihin kysymyksiin jätti muutama henkilö vastaamatta. Avokysymyksissä vastauksia puuttui enemmän, esimerkiksi kysymyksessä millaisissa työtehtävissä vastaaja haluaisi olla kolmen vuoden kuluttua ja kysymyksessä opiskelusuunnitelmista. Eniten jätettiin vastaamatta

kysymykseen työpaikan täydennyskoulutuksesta (20 vastaajaa). Kysymys sijaitsi kyselylomakkeen viimeisellä sivulla, jolloin ehkä pitkä kysely jo uuvutti vastaajia. Kaiken kaikkiaan puuttuvia vastauksia oli siinä määrin vähän, että se ei heikentänyt aineiston laatua.

10 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelijoille suunnatun kyselyn tulokset

Tässä luvussa kuvaan ensimmäisen kyselyn tulokset. Ensimmäisen kyselyn teemat olivat taustatiedot, opiskeluhistoria, työhistoria ja tavoitteet työuralle. Monella oli jo opiskeluvaiheessa takana monipuolinen koulutustausta ja työura, usein lasten ja perheiden parissa. Moni oli tehnyt esimiestyötä. Osa toivoi opintojen myötä oman osaamisen kehittyvän. Osa tavoitteli uusia työtehtäviä tai etenemistä uralla.

10.1 Vastaajien taustatietoja (opiskelupaikka, sukupuoli, ikä ja aikaisemmat opinnot)

Kyselyyn vastasi siis 205 sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelijaa. Vastaajista naisia oli 92 % ja miehiä 8 %. Kaikkiaan 77 % eli avio- tai avoliitossa (tai rekisteröidyssä parisuhteessa). Naimattomia oli 15 % ja eronneita 8 %. Yli puolella oli alaikäisiä lapsia. Vastaajien iän keskiarvo oli tutkimusvuonna 37,6 vuotta, mutta iät vaihtelivat runsaasti välillä 25–54 vuotta, kuten taulukko 11 osoittaa.

Taulukko 11. Vastaajien lukumäärät eri ikäryhmissä (lukumäärä, % vastaajista).

Ikäryhmä	Lukumäärä	%
25–30-vuotiaat	44	21
31–35-vuotiaat	46	22
36–40 -vuotiaat	44	21
41–45-vuotiaat	36	18
46–50-vuotiaat	24	12
yli 50-vuotiaat	11	6
Yhteensä	205	100

Kyselyyn osallistuneista 63 % opiskeli sosiaalialalle suuntaavassa, 23 % sosiaali- ja terveysalan keittämisen ja johtamisen, 5 % terveyden edistämisen ja 4 % kuntoutuk-

sen koulutusohjelmassa. Lisäksi 5 % opiskeli muussa koulutusohjelmassa, kuten sosiaali- ja rikosseuraamusalan johtaminen ja kehittäminen, hyvinvointiteknologia tai toimintakyvyn tukeminen. Tilastollisten vertailujen mahdollistamiseksi tarkastelen jatkossa koulutusohjelmia pääasiassa luokiteltuna sosiaalialalle suuntaavaan, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen sekä muuhun koulutusohjelmaan.

Sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa opiskelevat olivat muita keskimäärin hieman nuorempia (keskiarvo 36,7 vuotta) ja ryhmään muut kuuluviissa koulutusohjelmissa vanhimpia (keskiarvo 40,0 vuotta), mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Läheskään kaikki vastaajat eivät olleet suorittaneet sosionomi (AMK) -tutkintoa siinä ammattikorkeakoulussa, jossa nyt opiskelivat ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tietyn ammattikorkeakoulun ja koulutusohjelman valintaan esitettiin pääosin omaan ammatilliseen kehittymiseen ja urakehitykseen liittyviä syitä. Viidesosalla keskeinen peruste valintaan oli tietyn ammattikorkeakoulun maantieteellinen läheisyys, jolloin koulutusohjelma valittiin sen tarjonnan mukaan.

Aiemmin suoritetussa sosionomi (AMK) -tutkinnossa sisällölliset painotukset olivat vaihdelleet valitun suuntautumisvaihdon mukaisesti. Eri suuntautumisvaihtoehtoja oli mainittu lukuisia (muun muassa lapsi-, nuoriso- ja perhetyö, kristillinen kasvatus, sosiaalipedagogiikka, mielenterveys ja päihteet, sosiaalipalvelutyö, toiminnalliset menetelmät, aikuissosiaalityö, rikosseuraamusala, vammaistyö ja vanhustyö). Kolmasosa vastaajista oli saanut lastentarhanopettajan kelpoisuuden sosionomi (AMK) -tutkinnon yhteydessä. Aikaa AMK-tutkinnon suorittamisen ja ylempään AMK-tutkinnon aloittamisen välissä oli kulunut keskimäärin 7,5 vuotta (vaihteluväli 0–19¹⁹, keskihajonta 3,7 vuotta). Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijat olivat aloittaneet ylempään AMK-tutkinnon opinnot muita keskimäärin lyhyemmällä väliajalla, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Noin puolet vastaajista eli 105 opiskelijaa on suorittanut myös jonkin muun ammatillisen tutkinnon kuin sen, jolla haki opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, kuten:

- 20 lähihoitajatutkinnon suorittanutta
- 29 muun sosiaali-, terveys- tai kasvatusalan toisen asteen tai ammattitutkinnon suorittanutta (esimerkiksi lapsityönohjaaja, koulunkäyntiavustaja, päivähoitaja, lastenhoitaja)

¹⁹ Ylempään AMK-tutkinnon aloittaminen heti sosionomi AMK –tutkinnon jälkeen on mahdollista, kun taustalla on sosionomi AMK –tutkintoa edeltänyt opistotutkinto eli sosiaalikasvattajan, sosiaaliohjaajan tai kehitysvammaohjaajan tutkinto ja sen jälkeinen alan työkokemus.

- 18 sosiaalialan opistotutkinnon suorittanutta (sosiaalialan ohjaaja, sosiaaliohjaaja, sosiaalikasvattaja, kehitysvammaohjaaja).

Vastaajista 12 % oli selkeästi vaihtanut alaa, esimerkiksi kaupalliselta alalta. Joukossa oli myös yksi poliisi, datanomi ja puutarhuri. Vastaajista 11 % oli lopettanut kesken jotkut tutkintoon johtavat opinnot, kuten yhteiskuntatieteiden maisteriopinnot, kuntoutusohjaajan (AMK), tradenomin (AMK), insinöörin (AMK) tai sairaanhoitajan (AMK) opinnot. Syninä mainittiin muun muassa motivaation puute, perhetyö ja talousvaikeudet.

Vastaajista 41 % oli joskus hakenut opiskelemaan yliopistoon. Hakukohteet olivat kasvatustiede²⁰ (27 vastaajaa), sosiaalipolitiikka tai muu yleinen yhteiskuntatiede (15 vastaajaa), psykologia tai sosiaalipsykologia (15 vastaajaa), sosiaalityö (14 vastaajaa) tai muu tieteenala (teologia 5, historia 5, kielet 4, kauppatiede 2 ja lääketiede 1).

10.2 Työpaikka ja työhistoria

Lähes kaikilla vastaajilla oli työpaikka (taulukko 12). Noin neljä viidestä opiskeli työn ohessa.

Taulukko 12. Vastaajien työtilanne (lukumäärä, % vastaajista).

Työtilanne	Lukumäärä	%
Työsuhte ja opiskelee työn ohella	164	80
Työsuhte josta vapaalla ²¹	36	17,5
Työtön ²²	1	0,5
Päätoiminen opiskelija ilman työsuhdetta	2	1,0
Yrittäjä	1	0,5
Perhevapaalla, ei työsuhdetta	1	0,5
Yhteensä	205	100

Työsuhteesta olevista 86 % työskenteli vakituksessa työsuhteessa (3 osa-aikaisesti, 166 kokoaikaisesti). Määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 14 % (4 osa-aikaisesti, 23 kokoaikaisesti). Työsuhteesta olevista kolmasosa (68 %) työskenteli julkisella sektorilla, 18 % yksityisellä ja 14 % kolmannella sektorilla.

²⁰ Sisältää myös erityispedagogiikan ja lastentarhanopettajakoulutuksen.

²¹ Opintovapaa tai perhevapaa.

²² Työtön tai työttömyysetuudella opiskeleva.

Kaikkien työssä olevien työnantajat tiesivät opiskelusta. Viidesosa vastaajista kuitenkin totesi, ettei työnantaja kannusta eikä tue opinnoissa mitenkään. Puolet kertoi työnantajan kannustavan ja tukevan opinnoissa jonkin verran ja loput paljon, muun muassa työjärjestelyin. Työnantajan kannustus, osana osaamisen johtamista, nousi esille myös muutamissa kommentteissa, kun kysyttiin syitä opiskelulle:

”Työnantaja ehdotti tutkinnon suorittamista ja olin itse kiinnostunut.” (lastentarhanopettaja/päiväkodinjohtaja, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).

”Sosiaalityön erityispalveluissa tarvitaan ammatillista osaamista tutkimus- ja kehittämistoiminnasta, uudistuvasta sosiaalityöstä sekä johtamisosaamista. Hain syventääkseni omaa ammatillista osaamistani, joka oli suunniteltu kehityskeskustelussani.” (vastaava ohjaaja/vs. johtaja, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).

Vastaajilta kysyttiin ammattinimikkeet, joilla he olivat sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittamisen jälkeen työskennelleet. Nimikkeiden runsas määrä kertoi muuttuvista ja muotoutuvista työn kuvista sekä usein aktiivisesta työuran rakentamisesta. Yhdellä ja samalla nimikkeellä koko sosionomiksi (AMK) valmistumisen jälkeisen ajan oli työskennellyt 24 % vastaajista. Kahdella eri ammattinimikkeellä oli työskennellyt 31 % ja kolmella eri nimikkeellä 22 % vastaajista. Neljällä tai useammalla nimikkeellä oli työskennellyt 26 % vastaajista.

Yleisin ammattinimike oli ohjaaja. Kaikkiaan 74 % oli työskennellyt sillä nimikkeellä työuransa aikana. Ohjaaja -nimikkeiden erittäin laaja kirjo kuvasi monipuolista työkenttää. Ohjaaja- ja sosiaaliohjaaja -nimikkeiden lisäksi edustettuina olivat esimerkiksi vanhustyön ohjaaja, kuntoutusohjaaja, kotihoidon ohjaaja, urasuunniteluohjaaja, pakolaisohjaaja, sovittelun ohjaaja, päivähoiton ohjaaja ja perhepalveluohjaaja. Lastentarhanopettajana oli työskennellyt 21 % ja sosiaalityöntekijänä 9 % vastaajista.

Selkeästi esimiesasemassa (esimerkiksi nimikkeellä johtaja, esimies tai päällikkö) työuransa aikana oli työskennellyt 22 % vastaajista. Päiväkodin johtajia heistä oli noin neljäsosa. Myös hyvinvointipalveluiden muut alueet ja sektorit olivat monipuolisesti edustettuna (nimikkeinä muun muassa rikosseuraamusesimies, vammaistyönjohtaja, perhepalveluiden päällikkö, varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö, sosiaalijohtaja, lastenkodin johtaja ja vanhusten palvelukeskuksen johtaja).

Esimiesten ja päälliköiden lisäksi huomattava osa (19 %) oli toiminut työuransa aikana erityisessä vastuuasemassa kuten lähiesimiehenä, esimerkiksi nimikkeellä vastaava ohjaaja tai tiimivastaava. Kaiken kaikkiaan siis esimiestyössä tai vastaavana työntekijänä sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittamisen jälkeen oli työskenn-

nellyt 40 % vastaajista. He olivat keskimäärin muita hieman vanhempia (iän keskiarvo perustyössä toimineet 36,6 vuotta, vastaavana ohjaajana toimineet 38,4 vuotta ja esimiestyössä toimineet 39,5 vuotta). Erot iän suhteen olivat tilastollisesti merkitseviä (Kruskall-Wallis $X^2(2, 204) = 6,790, p = 0,034$).

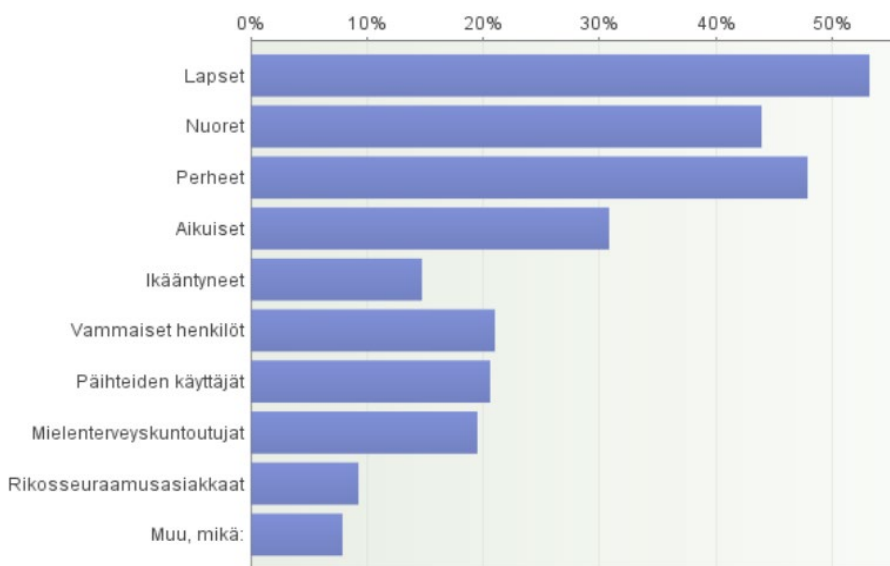
Naisista toimi perustyössä suhteellisesti useampi kuin miehistä, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Siviilisäädyn mukaisia ei eroja havaittu. Kuten taulukko 13 kuvaa, sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelmassa opiskelevista 60 % oli jossakin vaiheessa työuransa työskennellyt esimiestävissä tai vastaavana ohjaajana, ryhmän muu koulutusohjelma²³ opiskelijoista 39 % ja sosiaalialalle suuntaavien koulutusohjelmien opiskelijoista 33 %. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä (khiin neliö -testi $df=4, X^2(4, N=204)=12,922; p=0,012$).

Taulukko 13. Perustyössä, vastaavana ohjaajana ja esimiestyössä toimineiden osuus (%) eri koulutusohjelmissa opiskelevista.

	Sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma (n=128)	Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma (n=48)	Muu koulutusohjelma (n=28)
Perustyössä	67	40	61
Vastaava ohjaaja tms.	13	22	18
Esimies	20	27	21
Yhteensä	100	100	100

Yli puolet vastaajista oli työskennellyt työuransa aikana lasten parissa ja melkein puolet perheiden kanssa (kuviot 3).

²³ ryhmä muu koulutusohjelma sisältää muun muassa terveyden edistämisen, kuntoutuksen, sosiaali- ja rikosseuraamusalan johtamisen ja kehittämisen ja hyvinvointiteknologian koulutusohjelmat.



Kuvio 3. Pääasiialliset asiakasryhmät, joiden kanssa vastaaja oli työskennellyt, prosenttia vastaajista (valittavana yksi tai useampia vaihtoehtoja).

Viidesosa oli työskennellyt vammaistyössä, päihdetyössä ja/tai mielensterveystyössä. Luokassa ”muut” oli mainittu muun muassa työttömät, asunnottomat ja maahanmuuttajat.

Eri asiakasryhmien kanssa työskennelleet hakeutuivat jossakin määrin eri koulutusohjelmiin. Pääasiassa lasten, nuorten ja/ tai perheiden kanssa työskennelleet hakeutuivat muita useammin opiskelemaan sosiaalialalle suuntaavaan koulutusohjelmaan, jossa opiskelevista 66 % oli työskennellyt lasten, nuorten ja/tai perheiden kanssa (vertaa sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen 21 %, muu koulutusohjelma 13 %). Erot olivat tilastollisesti merkitseviä (khiin neliö -testi $\chi^2(2, N=113)=5,654, p=0,059$). Muiden asiakasryhmien kohdalla ei tilastollisesti merkitseviä koulutusohjelmakohtaisia eroja havaittu. Miehet olivat työskennelleet naisia suhteellisesti useammin lasten, nuorten ja perheiden kanssa sekä päihdetyössä, mielensterveystyössä ja rikosseuraamistyössä. Miesvastaajien pienen määrän takia erojen tilastollista merkitsevyyttä ei voitu tutkia.

Moni opiskelija oli jo ennen sosionomi (ylempi AMK) –opinnoista valmistumistaan tehnyt monipuolisen työuran, kuten:

- *lastentarhanopettaja, päiväkodin johtaja, sosiaaliohjaaja, palveluohjaaja, urasuunnitteluohjaaja* (naisopiskelija, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).

- **ohjaaja, vastaava ohjaaja, vs. johtaja, johtaja** (miesopiskelija, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).
- **lastentarhanopettaja, sosiaalityöntekijä, koulukuraattori** (naisopiskelija, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).
- **seudullinen asumispalveluvastaava, projektipäällikkö, projektisihteeri, perhepalvelujohtaja, sosiaalijohtaja, sosiaalityön suunnittelija** (naisopiskelija, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma).
- **kriminaalihuoltotyöntekijä, ohjaaja, erityisohjaaja, rikosseuraamustyöntekijä, rikosseuraamusesimies** (naisopiskelija, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma).

Lähes neljäsosa vastaajista oli ollut työttömänä jossakin vaiheessa sosionomiksi (AMK) valmistumisen jälkeen. Naisten ja miesten välillä työttömyyskokemuksissa ei ollut olennaista eroa, ei myöskään eri ikäisillä vastaajilla. Työttömyyspäiviä oli ollut 3–3850, keskimäärin 247. Pääosin työttömyys oli ollut hyvin lyhytaikaista, sillä keskiarvoa nostivat voimakkaasti kaksi 7–11 vuotta työttömänä ollutta. Perustyötä tehneistä huomattavasti useammat olivat olleet työttöminä (33 %) kuin vastaavan ohjaajan työtä tai esimiestyötä (16 % ollut työttömänä) tehneistä. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä (khiin neliö -testi $df=2$, $X^2(2, N=204)=7,312$; $p=0,026$).

Työttömänä olleilla oli muita useammin takana myös jossakin vaiheessa keskeytneet muut opinnot. He olivat myös muita useammin hakeneet yliopistoon opiskelemaan kuin vastaajat, joilla ei ollut työttömyyskokemuksia. Erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä ($p=0,091$ ja $0,077$). Nämä seikat saattavat kuvastaa motivaation ja selkeän työelämäpolun rakentamisen vaikeutta.

10.3 Syyt hakeutua opiskelemaan ja tavoitteet työuralle

Kaikkiaan 204 vastaajaa kertoi syitä sille, miksi oli lähtenyt opiskelemaan ylempää AMK-tutkintoa. He kuvasivat monipuolisesti omin sanoin syitä ja tavoitteitaan. Vastausten pituudet vaihtelivat yhdestä sanasta (esim. ”lisäkoulutusta”) viiden virkkeen lauseisiin. Vastauksille suoritettiin sisällönanalyysi. Analyysi oli teoriaohjaava, sillä hyödynsin luokittelussa aikaisemmissa tutkimuksissa havaittuja orientaatio-tyyppejä. Aineiston pelkistämisessä eli redusoinnissa vastauksista karsittiin pois opiskelun syihin liittymättömät sisällöt. Näin saadut alkuperäisilmaukset käytiin läpi etsien samankaltaisuuksia ja eroavuuksia. Alkuperäisilmaukset tiivistettiin pelkistetyiksi ilmauksiksi, jotka luokiteltiin opiskelun tavoitteiksi (taulukko 14). (Tuomi & Sarajärvi 2006, 111–113; Galli & Ahola 2010, Ojala 2017.)

Taulukko 14. Esimerkkejä sisällön analyysistä vastaajien ilmaisemille syille lähteä opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Luokiteltu ilmaus
"Halusin päivittää tietämystäni ja asiantuntijuuttani sosiaaliohjauksessa, kehittää ja parantaa työtapoja".	Päivittää asiantuntijuutta, kehittää työtapoja	Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen
"Haluan opintojeni kautta laajentaa osaamistani lapsi- ja perhepalveluiden osalta, perehtyä syvällisemmin niihin ilmiöihin, jotka ovat lapsi- ja perhepalveluiden kannalta ajankohtaisia ja mahdollisesti määrittelevät palvelutarvetta sekä -tarjontaa tulevaisuudessa".	Laajentaa osaamista, perehtyä syvällisemmin	Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen
"Olen kyllästynyt nykyiseen työhöni ja tuntuu, ettei nykyisellä koulutuksella pääse sellaiseen työhön, johon haluan".	Halu uuteen työhön	Paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä
"Työskentelen lastentarhanopettajana, mutta haluan jatkossa tehdä työtä aikuisten parissa".	Siirtyminen uuden asiakasryhmän pariin	Paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä
"Halusin edetä ammatillisesti. Haluan saada parempaa palkkaa, paremmat työajat, paremman ammatillisen aseman, vakituisen työn."	Eteneminen, parempi asema.	Uralla eteneminen

Vastauksissa saattoi ilmetä useita erilaisia syitä opiskelemaan lähtemiselle. Näistä luokitteluista kuvataan esimerkkejä taulukossa 15.

Taulukko 15. Esimerkkejä vastauksista, jotka sisälsivät useita syitä lähteä opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Luokiteltu ilmaus
<i>"Tutkinto antaa minulle pätevyyden hakea seuraavan portaan tehtäviä eli antaa ns. muodollisen pätevyyden. Sen lisäksi toivon saavani koulutuksesta eväitä työarkeen ja muutosjohtamiseen ja johtamiseen ylipäänsä."</i>	Seuraavan portaan tehtävät, eväitä työarkeen.	Ammatillisen osaamisen syventäminen ja uralla eteneminen
<i>"Saadakseni pätevyyden koulukuraattorin ja muihin ylempään tutkinnon vaativiin asiantuntijatehtäviin. Kehittääkseni itseäni edelleen."</i>	Pätevyys ylempään tutkinnon vaativiin asiantuntijatehtäviin, itsensä kehittäminen.	Ammatillisen osaamisen syventäminen ja uralla eteneminen
<i>"Haluan kehittyä ja oppia uutta, toiveissa olisi myös uusi työ koulutuksen kautta".</i>	Oppia uutta, uusi työ.	Ammatillisen osaamisen syventäminen ja paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä
<i>"Pätevyyden saaminen, kehittyminen ja työprofiilin nosto. Tärkein ehkä työmahdollisuuksien lisääminen ja ammatti-identiteetin vahvistaminen."</i>	Kehittyminen, työprofiilin nosto, työmahdollisuuksien lisääminen.	Ammatillisen osaamisen syventäminen ja paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä
<i>"Toivon, että se antaa jatkossa lisää mahdollisuuksia hakeutuessa uusiin tehtäviin. Mahdollisesti esimiestehtävät kiinnostavat."</i>	Uudet tehtävät, esimiestehtävät kiinnostavat.	Paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä ja uralla eteneminen
<i>"Haluan hakeutua toisenlaisiin tehtäviin ja pätevöityä toimimaan johtotason tehtävissä".</i>	Toisenlaisiin tehtäviin, johtotason tehtäviin.	Paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä ja uralla eteneminen

Sisällönanalyysissä vastauksista nousi esille kolme eri päätavoitetta eli oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen (38 %), paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä (16 %) ja uralla eteneminen (26 %). Osa toi esille useammanlaisia syitä. Kaikkiaan 11 % :llä tavoitteena oli oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen sekä paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä. Seitsemällä prosentilla tavoitteena oli oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen sekä urakehitys. Kahdella prosentilla tavoitteena oli paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä ja urakehitys.

Yhdistin ryhmiä:

- tavoitteena ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen 38 %
- tavoitteena uudet työtehtävät 27 % (sisältää myös luokan tavoitteena oman ammatillisen osaamisen syventäminen ja paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä)

- tavoitteena urakehitys 35 % (sisältää myös luokat tavoitteena oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen sekä urakehitys; paremmat mahdollisuudet saada uusia työtehtäviä ja urakehitys).

Ensimmäinen ryhmä voitaisiin nimetä myös kehittymisorientoituneiksi ja kolmas ryhmä päämääräorientoituneiksi. Sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa opiskelevilla tavoitteena oli useammin pelkästään ammatillisen osaamisen syventäminen (42 %, vertaa sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtaminen 36 %, muu koulutusohjelma 26 %). Urakehitystä tavoittelivat useammin sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijat (42 %, vertaa muu koulutusohjelma 35 % ja sosiaalialalle suuntaava 31 %). Uusia työtehtäviä puolestaan tavoittelivat useammin ryhmän muu koulutusohjelma opiskelijat (39 %, vertaa sosiaalialalle suuntaavat 27 %, sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtaminen 22 %). Erot eri koulutusohjelmien välillä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

Miehet toivat esille hieman useammin urakehitykseen liittyviä tavoitteita, mutta erot eivät olleet aivan tilastollisesti merkitseviä ($p=0,072$).

Nimenomaan esimiestyön mainitsi tavoitteekseen (siihen pääsemisen tai siinä jatkamisen) kolmasosa vastaajista. Tämä oli yleinen tavoite paitsi sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelmassa, myös muissa koulutusohjelmissa. Kaikki esimiestyöhön tähtäävät eivät siis hakeutuneet opiskelemaan sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelmaan. Toisaalta aivan kaikissa ammattikorkeakouluissa sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneilla ei ollut vielä kyselyn ajankohtana hakukelpoisuutta kyseiseen koulutusohjelmaan.

Muutamat opiskelijat toivat esille myös välineellisempiä syitä lähteä opiskelemaan ylempää AMK-tutkintoa, esimerkiksi saadakseen opintovapaan tuoman hengähdystauon työelämästä tai voidakseen jatkaa opintoja (esimerkiksi ammatilliseen opettajakoulutukseen). Muutamalle vastaajalle opiskelu oli harrastus tai toi ensisijaisesti elämänsisältöä. Kolme vastaajaa kertoi tavoitteekseen yrittäjäksi ryhtymisen. Kaksi vastaajaa toivoi, että tulevaisuudessa sosiaalialalle suuntaava sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto antaisi heille sosiaalityöntekijän pätevyyden.

Pääosa vastaajista toivoi siis valmistumisen jälkeen muutoksia työhön ja työtehtäviin liittyen. Tavoitteet ja tavoitetaso työn ja työpaikan suhteen valmistumisen jälkeen vaihtelivat. Tavoitteet saattoivat liittyä esimerkiksi työaikoihin tai työsuhteen tyyppiin ja vaihdella suuresti lähtötason mukaan:

”Saada nykyinen virkasuhde vakinaiseksi.” (naisopiskelija, sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma).

”Pois vuorotyöstä.” (naisopiskelija, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).

”Tällä hetkellä työskentelen kerhossa lastenhoitaja -nimikkeellä, joten toivon koulutusta vastaavaa työtä. Toivon sitä löytyvän nykyiseltä työnantajalta.” (naisopiskelija, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).

”Isommalle johtajan pallille pääsy, sosiaalijohtaja.” (naisopiskelija, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma).

Muutamalla vastaajalla ei ollut erityisiä tavoitteita työn suhteen jatkossa tai tavoitteet oli saavutettu jo opiskeluaikana:

”Ei ole tavoitteita. Olen tyytyväinen myös tämänhetkiseen työnkuvaan.” (naisopiskelija, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma).

”Vaihdoin työpaikkaa nyt opintojen aikana päiväkodin johtajaksi.” (naisopiskelija, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).

Vastaajista 19 %:lla ei ollut erityisiä palkkatavoitteita valmistumisen jälkeen. Kuitenkin 64 % halusi saada palkan nousemaan jonkin verran, ja 17 % tavoitteli huomattavaa palkan nousua. Miespuolisilla vastaajilla oli naisia useammin tavoitteena palkan nousu, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Huomattavaa palkan korotusta tavoittelivat muita useammin sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa opiskelevat (31 %, vertaa sosiaalialalle suuntaava 14 % ja muu koulutusohjelma 7 %). Koulutusohjelmien erot palkkatavoitteissa olivat tilastollisesti merkitsevät (khiin neliö -testi $df=4$, $X^2(4, N=202)=11,966$; $p=0,018$). Eri sektoreilla työskentelevien välillä ei havaittu eroa palkkatavoitteissa.

11 Seurantakyselyn tulokset: osaamisen kehittyminen, työtilanne, tavoitteiden toteutuminen ja tutkinnon kilpailukyky

Tässä luvussa kuvaan seurantakyselyn tuloksia. Tutkinto kehitti osaamista monipuolisesti. Heikoimmin kehittyivät taitoa toimia kansainvälisissä verkostoissa, taloudellinen osaaminen ja laatujärjestelmien tunteminen. Suurimmalla osalla tavoitteet tutkinnon suhteen olivat toteutuneet, ja yhä useampi työskenteli esimiestehtävissä. Parhaiten menestyivät sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet. Kuitenkin suurin osa voisi olla nykyisessä työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa. Työnantajien katsottiin arvostavan enemmän yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa.

11.1 Osaamisen kehittyminen

Seurantakyselyyn vastasi siis 113 jo valmistunutta sosionomia (ylempi AMK). Heistä 58 % oli valmistunut sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta, 24 % sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta sekä 18 % muusta koulutusohjelmasta.

Vastaajat arvioivat oman ammatillisen osaamisensa kehittymistä sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä kolmella eri ulottuvuudella, jotka olivat tutkinnon ydinkompetenssit asiantuntijuusosaaminen, johtamisosaaminen sekä tutkimus- ja kehittämisosaaminen.

Asiantuntijuusosaamiseen sisältyi kahdeksan osa-aluetta. Keskiarvojen valossa parhaiten kehittyivät kriittinen ajattelu, yhteiskunnallinen ja globaali ajattelu sekä kyky työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä (katso taulukko 16). Heikoimmin kehittyi taito toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa. Yli puolet vastaajista arvioi, ettei se kehittynyt lainkaan tutkinnon myötä. Hajontaa oli runsaasti eettisen osaamisen kehittämisen ohella siinä, miten kyky hallita erityisosaamista

vaativia työorientaatioita ja –menetelmiä kehittyi. Kaikilla nämä taidot eivät kehittyneet tutkinnon myötä lainkaan.

Taulukko 16. Asiantuntijuusosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä (n=113, % vastaajista sekä keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 2=jonkin verran ja 3= paljon).

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Kriittinen ajattelu	1	43	56	2,55
Yhteiskunnallinen ja globaali ajattelu	4	53	43	2,40
Kyky työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä	6	52	42	2,35
Taito suunnitella, johtaa ja arvioida asiakasprosesseja	5	60	35	2,29
Eettinen osaaminen	9	58	33	2,24
Ongelmanratkaisutaidot	3	71	26	2,22
Kyky hallita erityisosaamista vaativia työorientaatioita ja -menetelmiä	11	63	26	2,14
Taito toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa	53	38	9	1,56

Johtamisosaamisen kehittymistä sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä arvioitiin kuudella eri osa-alueella (taulukko 17). Keskiarvojen valossa parhaiten kehittivät ihmisten johtamisen (leadership) ja henkilöstöhallinnon osaaminen, strateginen ajattelu ja asioiden johtaminen (management). Heikoimmin kehittivät taloudellinen ja taloushallinnollinen osaaminen. Runsas kolmasosa arvioi, etteivät ne kehittyneet lainkaan tutkinnon myötä. Myös projektiosaamisen kehittymisessä (taito valmistella ja johtaa projekteja) ilmeni melko runsaasti hajontaa. Vastaajista 10 % arvioi, että nämä taidot eivät kehittyneet lainkaan.

Taulukko 17. Johtamisosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä (n=112, % vastaajista sekä keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 2=jonkin verran ja 3=paljon).

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Ihmisten johtaminen ja henkilöstöhallinto	7	54	39	2,32
Strateginen ajattelu	8	57	35	2,27
Asioiden johtaminen (management)	5	63	32	2,26
Työhyvinvoinnin edistäminen	8	63	29	2,21
Taito valmistella ja johtaa projekteja	10	63	27	2,17
Taloudellinen osaaminen ja taloushallinto	37	57	6	1,70

Tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittymistä ylempään AMK-tutkinnon myötä arvioitiin seitsemällä eri osa-alueella (taulukko 18).

Taulukko 18. Tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä (n=113, % vastaajista sekä keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 2=jonkin verran ja 3= paljon).

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Kehittämismenetelmäosaaminen	4	51	45	2,42
Tutkimusmenetelmäosaaminen	1	59	40	2,39
Vastuunotto alan kehittämisestä	9	44	47	2,38
Kyky kehittää alan käytäntöjä kansalaisia osallistaen	13	60	27	2,13
Vaikuttavuuden arviointi	9	71	20	2,12
Kyky kehittää työkäytäntöjä monimutkaisissa, ennakoimattomissa tilanteissa	17	64	19	2,03
Laatujärjestelmien tunteminen	20	66	14	1,95

Keskiarvojen valossa parhaiten kehittyivät kehittämismenetelmäosaaminen, tutkimusmenetelmäosaaminen ja vastuunotto alan kehittämisestä. Heikoimmin kehittyi laatujärjestelmien tunteminen. Viidesosa vastaajista arvioi, ettei se kehittynyt lainkaan tutkinnon myötä. Runsaammin hajontaa oli myös siinä, miten kyky kehittää alan työkäytäntöjä monimutkaisissa, ennakoimattomissa tilanteissa kehittyi. Kaikkiin 17 % vastaajista arvioi, ettei se kehittynyt lainkaan.

11.2 Viimeisin työpaikka ennen valmistumista ja työtilanne sen jälkeen

Luokittelin vastaajien ammattinimikkeet neljään luokkaan:

- perustyö, johon jo sosionomi (AMK) -tutkinto antaa kelpoisuuden (kuten ohjaaja tai lastentarhanopettaja)
- vastaava ohjaaja tai muu erityistä vastuuasemaa kuvastava nimike
- erityisasiantuntija
- esimiestyö (kuten päällikkö tai johtaja).

Tilastokeskuksen ammattiluokituksen (2010) mukaan sosiaalialan asiantuntijoita ovat muun muassa sosiaali-ohjaaja, kehitysvammaisten ohjaaja, perhepäivähoidon ohjaaja ja nuoriso-ohjaaja. Asiantuntijoihin luokittevat myös esim. sosiaaliturvatuksien käsittelijät. Niille on tyypillistä alemman korkeakouluasteen tutkinto. Työtä luonnehtii käytännön asiakastyö. Tässä tutkimuksessa nimesin heidät siis

perustyössä toimiviksi. Ammattiluokituksen (2010) mukaan sosiaalialan erityisasiantuntija puolestaan esimerkiksi ”- - suunnittelee ja kehittää sosiaalitointa, tutkii sosiaalipalvelujen käyttäjien palvelutarpeita ja sosiaalisia ongelmia, tutkii asiakkaan tilanteen, suunnittelee toimenpiteet ongelmien ratkaisemiseksi ja ohjaa suunnitelman toteuttamisessa sekä kokoaa tapauskohtaisia raportteja oikeuskäsittelyjä varten”. Esimerkkeinä ammattiluokituksessa (2010) mainitaan sosiaalityöntekijät, kuraattorit, lastenvalvojat ja sosiaalisihiteerit. Erityisasiantuntijan tehtäviin vaaditaan yleisimmin ylempi korkeakoulututkinto. (Ammattiluokitus 2010; Kouvonen 2011.)

Viimeisin ammattinimike ennen valmistumista oli 37 %:lla vastaajista ohjaaja (esimerkiksi perheohjaaja, lapsityönohjaaja, vastaava ohjaaja, sosiaaliohjaaja ja koulunkäynnin ohjaaja). Kaiken kaikkiaan perustyössä toimi 58 % vastaajista (taulukko 19). Esimiestyössä toimi 19 %, minkä lisäksi erityisessä vastuuasemassa (vastaavana ohjaajana tms.) toimi 8 % vastaajista. Erityisasiantuntijana toimi 14 %. Tarkempi analyysi osoitti, että opintojen loppuvaiheessa esimiestyössä tai vastaavana ohjaajana toimi 33 % sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen koulutusohjelmasta, 27 % sosiaalialalle suuntaavasta ja 20 % muusta koulutusohjelmasta valmistuneista.

Valmistumisen jälkeen, seurantatutkimusajankohtana 58 %:lla vastaajista ammattinimike oli vaihtunut, verrattuna opiskelujen loppuvaiheen nimikkeeseen. Nimikkeiden muutokset kuvastivat niin horisontaalista kuin vertikaalistakin muutosta työelämässä. Ohjaaja -nimikkeet vähenivät huomattavasti. Ohjaaja -nimikkeellä työskenteli seurantakyselyn ajankohtana 27 % vastaajista. Vastaajista 10 % työskenteli lastentarhanopettajan nimikkeellä.

Muutaman vastaajan nimike oli muuttunut sosionomi (AMK):sta sosionomi (ylempi AMK):ksi, minkä merkitystä työtehtävien näkökulmasta on vaikea tulkita. Osa on saattanut ymmärtää kysymyksen väärin ja kertonut tutkintonimikkeensä. Heidät joukosta pois lukien, niistä, joiden nimike vaihtui, se vaihtui toiseen ammattiluokittelussa saman tasoiseen nimikkeeseen 39 %:lla vastaajista (esimerkiksi vastaavasta ohjaajasta tiimivastaavaksi tai ohjaajasta perhetyöntekijäksi). Niistä, joiden nimike vaihtui, hierarkiassa alemman tason tehtäviin siirtyi 16 % (esimerkiksi palvelupäälliköstä yhteistyöntekijäksi) ja hierarkiassa ylöspäin siirtyi 45 % (esimerkiksi palveluohjaajasta palveluesimieheksi, sosionomista aluenuorisopäälliköksi tai lastentarhanopettajasta varajohtajaksi). Osalla kuitenkin työtehtävät muuttuivat vaativammiksi, vaikka nimike pysyi samana. Kaikkiaan 31 % vastanneista oli sitä mieltä, että oli ylemmän AMK-tutkinnon myötä siirtynyt vaativampiin tehtäviin. Näin vastaajat kuvailivat tehtävä- ja nimikemuutoksiaan:

”Lakimuutos ja paluu moniammatillisiin tiimeihin johti siihen, etten ole koulutuksella pätevä esimiestyöhön, jota olen pitkään tehnyt. YAMK koulutuksella en

voi olla sosiaalityöntekijöiden esimies.” (sosiaalihoaja, entinen vs. johtava sosiaalityöntekijä ja vs. johtava sosiaalihoaja).

”Koulutus ei vaikuttanut työtehtävien sisältöön, mutta tehtävänimike muuttui, tutkinto ehkä auttoi siihen.” (palvelujohtaja, entinen johtava ohjaaja).

”Teen edelleen samaa työtä, mutta olen saanut lisää vastuuta.” (nimike perheohjaaja ennen ja jälkeen valmistumisen).

”Opinnot avasivat huiman uraputken.” (palvelukodin johtaja, entinen ohjaaja).

Taulukosta 19 havaitaan perustyössä toimivien osuuden nimikkeiden perusteella vähentyneen huomattavasti ja esimiesten (eli päällikkö-, johtaja- ja esimies -nimikkeillä toimivat) osuuden selvästi kasvaneen. Vastaavien ohjaajien osuus pysyi ennallaan. Erityisasiantuntijoiden ²⁴osuus kasvoi vain vähän.

Tarkempi analyysi osoitti, että seurantakyselyn ajankohtana vastaavana ohjaajana toimivat olivat keskimäärin nuorimpia (ikä 1. kyselyn aikaan 34,1 vuotta), erityisasiantuntijat ja perustyössä toimivat heitä hieman vanhempia (keskiarvot 37,6 vuotta ja 37,8 vuotta) ja esimiehet keskimäärin vanhimpia (38,9 vuotta). Erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Esimiestehtävissä toimivista lähes kolmasosa työskenteli varhaiskasvatuksessa.

Taulukko 19. Vastaajien ammatit luokiteltuna opintojen loppuvaiheessa ja valmistumisen jälkeen seurantakyselyn ajankohtana (% vastaajista).

	Opintojen loppuvaiheessa (n=113)	Valmistumisen jälkeen (n=113)
Perustyössä	58	45
Vastaava ohjaaja tms.	8	8
Erityisasiantuntija	14	16
Esimies	20	30
Työtön	0	1
Yhteensä	100	100

Kaikkiaan 7 % vastaajista oli ollut työttömänä ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Seurantakyselyn ajankohtana vain 1 % oli työttömänä. Samoin eläkkeelle oli siirtynyt 1 %. Lähes kaikilla vastanneilla (97 %) oli voimassa oleva työ-

²⁴ nimikkeitä esimerkiksi koulukuraattori, palvelusuunnittelija, erikoissuunnittelija, erityisnuorisotyöntekijä, sosiaalityöntekijä, erityisohjaaja ja lehtori.

tai virkasuhde. Heistä 8 % oli virkavapaalla (yleensä perhevapaalla). Niistä, joilla oli voimassa oleva työ- tai virkasuhde, 91 %:lla se oli kokoaikainen ja vakituinen, 7 %:lla kokoaikainen ja määräaikainen sekä parilla prosentilla osa-aikainen (vakituinen tai määräaikainen).

Yli puolet vastaajista työskenteli kunnan palveluksessa (58 %). Valtion palveluksessa toimi 6 % ja lisäksi Kelassa 2 % vastaajista. Vastaajista 20 % työskenteli kolmannella sektorilla (järjestön, säätiön tai seurakunnan palveluksessa). Yksityisellä sektorilla työskenteli 14 % vastaajista. Puolet heistä työskenteli yli 100 työntekijän yrityksissä (esimerkiksi ketjun palveluksessa, jolla on toimipisteitä useilla paikkakunnilla). Vain muutama työskenteli yrityksessä, jossa oli alle 20 työntekijää. Yksi heistä toimi yksinyrittäjänä.

Eri sektorit työllistivät vastaajia hieman erilaisiin asemiin. Julkisella sektorilla selvästi suurempi osa toimi perustyössä (50 %, vertaa yksityinen sektori 37%, kolmas sektori 36 %) ja pienempi osa esimiehenä (29 %, vertaa yksityinen 38 % ja kolmas sektori 32 %) ja vastaavana ohjaajana (5 %, vertaa yksityinen 13 % ja kolmas sektori 14 %). Erityisasiantuntijana toimimisessa erot eivät olleet suuria (julkinen sektori 16 %, yksityinen 12 % ja kolmas sektori 18 %). Pienet vastaajamäärät eri luokissa eivät mahdollistaneet erojen tilastollisen merkitsevyyden tarkastelua.

Vastaajien kuukausipalkka vaihteli 1380 eurosta 4700 euroon, keskiarvon ollessa 2920 euroa ja mediaanin 2850 euroa. Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen myötä palkka oli noussut 27 % vastaajista. Eri ammattiasemissa palkat erosivat tilastollisesti merkitsevästi (Kruskall-Wallis $X^2(3, 103) = 28,786, p=0,000$). Perustyössä kuukausipalkan keskiarvo oli 2653 euroa (mediaani 2600), erityisasiantuntijan työssä 3010 euroa (mediaani 2950), vastaavan ohjaajan työssä 3022 euroa (mediaani 2950) ja esimiestyössä 3254 euroa (mediaani 3200).

Kuten aiemmin mainittu, julkisella sektorilla työllistettiin selvästi useammin perustyöhön ja harvemmin esimiestyöhön tai vastaavaksi ohjaajaksi. Nämä erot ammattiasemissa selittivät pitkälti myös palkkaeroja eri sektoreilla työskentelevillä (Kruskall-Wallis $X^2(2, 104) = 9,524, p=0,009$). Julkisen sektorin keskimääräinen kuukausipalkka oli 2828 euroa (mediaani 2700), kolmannen sektorin 2914 (mediaani 2935) ja yksityisen sektorin 3218 euroa (mediaani 3250).

Se, oliko opiskelujen loppuvaiheessa tavoitellut palkankorotusta tutkinnon suorittamisen myötä, ei ollut suorassa yhteydessä toteutuneeseen palkan nousuun. Palkka nousi 30 %:lla niistä, jotka olivat halunneet sen nousevan jonkin verran, 26 %:lla niistä, jotka eivät tavoitelleet sitä ja 8 %:lla niistä, jotka tavoittelivat huomattavaa palkan nousua.

11.3 Ammatillisten tavoitteiden toteutuminen ja tyytyväisyys tutkintoon

Kaiken kaikkiaan 28 % koki, että ne tavoitteet, joita heillä opiskeluaikana oli työn ja työpaikan suhteen, olivat toteutuneet täysin. Osittain ne olivat toteutuneet 44 %:lla vastaajista eivätkä lainkaan 28 %:lla vastaajista. Merkitseviä eroja toteutumisessa ei havaittu sen suhteen, mitä tavoitteita työlle ja työpaikalle oli alun perin asetettu.

Suurin osa heistä, joiden tavoitteet eivät olleet toteutuneet, eritteli myös syitä siihen. Yleisimmin nostettiin esille tutkinnon heikko arvostus, heikko tunnettuus ja epätietoisuus kelpoisuuksista. Näin vastaajat kommentoivat tavoitteitaan, niiden toteutumista tai toteutumatta jäämistä:

”Lähdin hakemaan itselleni lisää osaamista sekä päivitystä tietoihin, koska olin ollut kolme vuotta lasten kanssa kotona. Siihen koulutus vastasi, mutta nyt kun sosiaalihuoltolaki sekä pätevyyslaki ovat muuttuneet, olisi ollut kannattavampaa mennä yliopistoon.” (vammaistyön johtaja, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Sosiaalialan YAMK tutkinto on väliinputoaja samalla tavalla, kuin sosionomi amk vuosikymmen sitten. Sitä ei tunneta eikä osaamista noteerata. Esimerkiksi sosionomi YAMK tutkinnon pätevyyttä sosiaalityöntekijöiden tehtäviin tulisi mielestäni soveltaa ja lakia muuttaa tarvittaessa.” (sosionomi YAMK, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Omia tavoitteita täytyy vielä tarkentaa, ja pyrkiä sitten tavoitteiden mukaisiin tehtäviin. Julkisella sektorilla YAMK-koulutus ei ole tuonut mitään hyötyä, ehkä siksi koska koulutusta ei tunneta tai tunnusteta. Kehittämistyön halutaan mais-tereita.” (sosiaaliohjaaja, ryhmän ”muu” koulutusohjelmasta valmistunut).

Taulukko 20 kuvaa vastaajien tilannetta työsuhteen osalta. Siitä havaitaan, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittamisen jälkeen 31 % vastaajista oli vaihtanut työpaikkaa ja saman verran oli siirtynyt vaativampiin tehtäviin tutkinnon myötä.

Taulukko 20. Oma kokemus työsuhteesta (n=113, % vastaajista).

	Täysin tai jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin tai jokseenkin samaa mieltä
Olen vaihtanut työpaikkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen	64	5	31
Olen siirtynyt vaativampiin tehtäviin ylemmän AMK-tutkinnon myötä	64	5	31
Voisin olla nykyisessä työssäni myös ilman sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa	21	5	74
Työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa	79	4	17

Tarkempi analyysi osoitti, että työpaikkaa vaihtaneista hieman yli puolet oli siirtynyt aikaisempaa vaativampiin tehtäviin. Heistä huomattava osa oli siirtynyt vaativampiin tehtäviin (esimerkiksi esimiestyöhön) jo opintojen aikana, ja halusi näin tutkinnon avulla lisätä osaamistaan ja pätevyyttään vaadittavalle tasolle. Vaativampiin tehtäviin siirtyminen oli paljon tavoitteiden mukaista, sillä 41 % heistä oli alun perin opiskelemaan lähtiessään tavoitellutkin urakehitystä ja 31 % uusia työtehtäviä. Osa oli siis edennyt vaativampiin tehtäviin, vaikka tavoitteena oli alun alkaen ollut ”vain” ammatillisen osaamisen syventäminen (28 %). Erot eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä. Työkokemus aikuisten, ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden parissa liittyi positiiviseen urakehitykseen ja uusiin työtehtäviin, sillä työuransa aikana vammaisten henkilöiden kanssa työskennelleistä 44 %, ikääntyneiden kanssa työskennelleistä 43 % ja aikuisten kanssa työskennelleistä 37 % oli siirtynyt vaativampiin tehtäviin ylemmän AMK-tutkinnon myötä. Iältään vaativampiin tehtäviin siirtyneet olivat hieman muita nuorempia, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevää (1. kyselyn aikaan keskimäärin 37,03 vuotta, vertaa ei-siirtyneet 38,18).

Näin vastaajat kuvasivat vaativampiin tehtäviin siirtymistään tai siihen liittyviä ongelmia:

”Olen jatkanut samassa tehtävässä (sosiaalihuollon esimiestehtävät). Kyseessä on lähinnä täydennyskoulutus, yamk-tutkinto ei ole edistänyt urakehitystäni vaativampiin tehtäviin, eikä palkkaus nykyisessä tehtävässä ole noussut tutkinnon myötä. Tutkinto ei mahdollista etenemistä vaativiin johto- tai esimiestehtäviin sosiaali- ja terveysalalla.” (palveluesimies, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Työorganisaatiossani aloitettiin työnkuvien/ työtehtävien uudelleen organisointi - - koska päteviä sosiaalityöntekijöitä ei saatu. Työvoimapulaa paikattiin luomalla uusi työnkuva, erityissosiaaliohjaaja, jossa pätevyysvaatimus YAMK-

tutkinto. Odotukset täyttyivät siten, että koulutusta vastaavaa työtä järjestyi työpaikaltani. Tosin pettymys on ollut työnarvostus = palkkaus. Palkkaeroa toiseen korkeampaan tutkintoon, sosiaalityöntekijään, on 500 euroa. Lisäksi työnkuvat sosiaalityöntekijän, sosiaaliohjaajan ja erityissosiaaliohjaajan kesken ovat epäselviä.” (sosionomi YAMK, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Pääsin tavoitteeseen, sosiaali- ja terveysalan lehtoriksi.” (lehtori, terveyden edistämisen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Olen päässyt työhön, johon vaadittiin ylempi korkeakoulututkinto.” (varhaiskasvatuksen johtaja, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

Sektoreiden välillä ilmeni eroja. Yksityisellä sektorilla toimivista puolet (50 %) oli siirtynyt vaativampiin tehtäviin, kolmannella sektorilla toimivista runsas kolmasosa (35 %) ja julkisella sektorilla runsas neljäsosa (28 %). Erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

Kuitenkin, kuten taulukosta 20. havaitaan, lähes viidesosalla työsuhteen jatkuminenkin oli epävarmaa. Kolme neljästä vastaajasta voisi olla nykyisessä työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa. Vastaajista 59 % koki tekevänsä työtä, joka oli vaativuudeltaan alimitoitettua. Selvästi alle puolet (41 %) arvioi, että oman työn vaativuus vastasi koulutusta. Kukaan ei arvioinut työnsä vaativuuden ylittävän omaa koulutustasoaan.

Kaikkiaan 16 % vastaajista koki, ettei tutkinnon suorittaminen kannattanut. Osalla se liittyi vahvasti kokemukseen siitä, ettei osaaminen ollut kehittynyt toivotulla tavalla. Monilla se liittyi tyytymättömyyteen, kun tutkinto ei avannutkaan toivottuja mahdollisuuksia työelämässä. Osaltaan se, ettei tutkinto tuottanut riittävästi erityisosaamista nähtiin myös yhtenä selityksenä sille, että kehitystä työtehtävissä tai työuralla ei tapahtunut:

”Jos siirtyy vaativampiin työtehtäviin johtamisen ja kehittämisen osa-alueita pitää vahvistaa ja asioihin perehtyä syvällisemmällä tasolla.” (vastuulastentartanopettaja, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista (84 %) oli kuitenkin jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että tutkinnon suorittaminen kannatti. Helppoa se ei ollut. Kaikkiaan 87 % oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että tutkinnon suorittaminen vaati paljon työtä. Luonnollisestikin ne, joiden opiskeluaikaiset tavoitteet työpaikan ja työtehtävien suhteen olivat toteutuneet näkivät useammin tutkinnon suorittamisen kannattavana

(khiin neliö -testi $df=2$; $X^2(2, N=113)=10,188$; $p=0,006$). Samoin ne, jotka olivat siirtyneet vaativampiin tehtäviin kokivat tutkinnon suorittamisen kannattavana (khiin neliö -testi $df=1$; $X^2(1, N=107)=10,520$; $p=0,001$) ja valitsisivat myös muita todennäköisemmin uudestaan suorittamansa koulutusohjelman (Mann-Whitney $U(110)=871$, $Z= -3,018$, $p= -0,003$, $r= -0,285$). Taulukko 21 kuvaa tilannetta.

Taulukko 21. Vaativampiin tehtäviin siirtyminen ja tutkinnon kannattavaksi kokeminen (%).

	Siirtynyt vaativampiin tehtäviin ylemmän AMK-tutkinnon myötä (n=35)	Ei ole siirtynyt vaativampiin tehtäviin ylemmän AMK-tutkinnon myötä (n=72)
Tutkinnon suorittaminen kannatti (n=95)	100	75
Tutkinnon suorittaminen ei kannattanut (18)	0	25
Yhteensä	100	100

Vaativampiin tehtäviin siirtyminen, arviot tutkinnon kannattavuudesta ja oman osaamisen kehittymisestä tutkinnon myötä kytkeytyivät toisiinsa. Liitteen 5. taulukoista havaitaan, että pääosin heikoimmin osaamisensa arvioivat kehittyneen ne, jotka eivät olleet siirtyneet vaativampiin tehtäviin ja joiden mielestä tutkinnon suorittaminen ei kannattanut. Tästä olivat poikkeuksina vain kriittisen ajattelun, eettinen osaamisen sekä yhteiskunnallisen ja globaalin ajattelun kehittyminen. Vaativampiin tehtäviin tutkinnon myötä siirtyneet puolestaan arvioivat tutkinnon kehittäneen osaamistaan monelta osin enemmän kuin muut, erityisesti asiantuntijuusosaamisen osa-alueilla. Toisaalta myös ne, jotka eivät olleet siirtyneet vaativampiin tehtäviin, mutta kokivat tutkinnon suorittamisen kannattaneen, arvioivat osaamisensa kehittyneen huomattavan hyvin monilla johtamisen sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmäosaamisen alueilla (liite 5). Osaamisen kehittyminen sinällään koettiin merkitykselliseksi:

”Vaikka en ollut enkä ole halukas vaihtamaan työpaikkaa, en saa parempaa palkkaa, arvostusta tai muutakaan sosionomi YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen, koen silti saaneeni opiskelusta paljon ja olen tyytyväinen siitä, että suoritin tutkinnon.” (sosiaaliohjaaja, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

Oman osaamisen kehittymistä tutkinnon myötä arvioitiin siis seurantakyselyssä, kun aikaa valmistumisesta oli kulunut jo runsaasti. Tällöin esimerkiksi valmistumisen jälkeiset muutokset työssä ja työuralla (tai niiden puute) voivat värittää arviota. Tämän tutkimuksen puitteissa ei tietoa arvosanoista tai muuta objektiivisempaa näyttöä osaamisen kehittymisestä ollut mahdollista saada. Tutkinnon suorittaminen koettiin

kannattavana, kun sen myötä oli opittu uutta ja oma ammatillinen osaaminen kehittyi. Lisääntynyt ja syventynyt osaaminen oli myös osalle avannut mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin. On mahdollista, että menestyminen työelämässä vahvisti ammatillista itsetuntoa ja viritti arviota oman osaamisen kehittymisestä entistä positiivisemmaksi. Kielteiset kokemukset työuralla sen sijaan saattoivat heikentää uskoa omaan osaamiseen:

”Vuoden työttömyyden jälkeen alkaa epäilemään omaa osaamistaan monella tavalla, vaikka sitä kuitenkin on. Osaaminen menee hukkaan ollessa työtön.”
(työtön, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

Monet suhtautuivat työhön ja työuraan liittyviin kysymyksiin kuitenkin kärsivällisyydellä. Osa oli perhevapailta, eikä ollut vielä ehtinyt paneutua työurakysymyksiin. Muutama arveli, ettei työkokemusta ollut vielä tarpeeksi tai että aika ei ollut vielä kypsä sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille.

Vastaajista 30 % ei kuitenkaan valitsisi uudestaan samaa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa, jos olisi nyt vasta suunnittelemassa jatko-opintojaan. Kysymys ei ollut niinkään tyytymättömyydestä opetukseen, sillä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei havaittu suoritettujen koulutusohjelmien uudestaan valitsemisen ja opettajien asiantuntemuksen tai opetus- ja opiskelumenetelmien kehittämisen tarpeiden välillä. Tosin kaikista vastaajista 60 % arvioi opetus- ja opiskelumenetelmissä olevan parantamisen varaa. Opettajien asiantuntemukseen luotettiin, sillä 93 % kaikista vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että opettajien sisällöllinen asiantuntemus oli korkeatasoista.

Ne, jotka eivät valitsisi uudestaan suorittamaansa koulutusohjelmaa, suorittaisivat sen sijaan sosiaalialan yliopistotutkinnon tai sitten jonkun muun sosiaali- ja terveysalan ylemmän AMK-tutkinnon (tai aivan muita opintoja). Yksi vastaaja ei suorittaisi mitään jatko-opintoja. Näin vastaajat kuvasivat näkemyksiään:

”En ole alun perinkään halunnut esimiestehtäviin, jonka koen YAMK-opintojen vahvaksi päätavoitteeksi työllistymisen suhteen. Koen, että työmarkkinat tuntevat heikosti ylemmän amk-tutkinnon sisällön ja näin ollen tutkinnon suorittaneille ei ole vielä juuri muita kuin esimiestyötä vastaavia tehtäviä tarjolla.” (sosionomi YAMK, kuntoutuksen koulutusohjelmasta valmistunut, joka uudelleen valitessaan haluaisi suorittaa muita opintoja kuin ylemmän AMK-tutkinnon tai sosiaalialan yliopistotutkinnon).

”Sosiaalialalla ei yamk-tutkintoa tunnusteta kuten muilla aloilla. Etenemismahdollisuudet ovat olleet heikommat kuin kuvittelin. Yliopistotutkinnolla enemmän

työtehtäviä ja etenemismahdollisuuksia. Työnantajakaan ei arvostanut koulutautumistani.” (sosiaalihoaja, kuntoutuksen koulutusohjelmasta valmistunut, joka uudelleen valitessaan haluaisi suorittaa sosiaalialan yliopistotutkinnon).

Syyt olla valitsematta samaa koulutusohjelmaa uudestaan liittyivät pääosin tyytymättömyyteen siihen, että tutkintoon ladatut toiveet muutoksista työssä tai työuralla eivät olleet toteutuneet. Työntäjän asenteet nousivat esille yhtenä syynä.

11.4 Työntäjien asenteet ja tutkinnon kilpailukyky

Taulukosta 22. havaitaan, että vain 7 % vastaajista arvioi työntäjien arvostavan ylempää AMK-tutkintoa yhtä paljon kuin yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa.

Taulukko 22. Työntäjien arvostus, kilpailu maisterien kanssa ja tarve työelämässä (n=113, % vastaajista).

	Täysin tai jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin tai jokseenkin samaa mieltä
Työntäjäni tuntee sosionomi YAMK-tutkinnon ja arvostaa sitä	46	11	43
Työntäjät arvostavat sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa yhtä paljon kuin yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa	74	19	7
Yliopistosta valmistuneet maisterit kilpailevat samoista työpaikoista kuin sosionomit (ylempi AMK)	39	19	42
Työelämässä on tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille	4	9	87

Arvio oman työntäjän asenteesta oli hieman positiivisempi, sillä 43 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että oma työntäjä tuntee ylemmän AMK-tutkinnon ja arvostaa sitä. Mielenpiteet siitä, kilpailevatko yliopistosta valmistuneet maisterit samoista työpaikoista kuin sosionomit (ylempi AMK) hajosivat kuitenkin voimakkaasti puolesta ja vastaan, kuten taulukko 22. kuvaa.

Vastaajat kuvailivat omakohtaisia kokemuksiaan vertailuista sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden ja yliopistosta maisteriksi valmistuneiden välillä. Suurin osa kuvauksista kertoi yliopistosta valmistuneiden suuremmasta arvostuksesta, mutta eivät kuitenkaan kaikki:

”Meistä käytetään nimitystä feikkimaisteri.” (aluenurisosopäällikkö, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Yliopistomaisteri on valitettavasti ylivertainen YAMK-tutkinnon suorittaneen rinnalla omalla työpaikallani, vaikka olen työssä ammattikorkeakoulussa.” (suunnittelija, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Esimieheni sanoi juuri, että kun sote tulee ja siirrymme maakuntahallintoon, ei sosionomeja enää tarvita mihinkään. Vain sosiaalityöntekijöillä, sairaanhoitajilla ja hoitajilla on töitä.” (vammaistyön johtaja, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Virkaa haki 99 hlöä. Lopussa olin vain minä ja eräs maisteri. Minut nimitettiin virkaan.” (sosiaalikuraattori, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

Kaiken kaikkiaan vastaajilla oli kuitenkin varsin vahvasti uskoa siihen, että työelämässä on tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille (taulukko 22). Kaikkiaan 87 % vastaajista oli siitä jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Eli tutkinnon suorittaneet näkivät itse selvemmin kuin arvioivat työnantajien näkevän sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon työelämäpaikan.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden vahvuuksiksi työmarkkinoilla koettiin ammatillisen osaamisen monipuolisuus ja syvyys. Sen kehittymisessä puolet vastanneista nosti esille nimenomaan pitkän ja / tai monipuolisen työkokemuksen merkityksen:

”Monipuolinen osaaminen sosiaalialalta mutta myös erityinen painopistealue (lastensuojelun jälkihuolto).” (sosiaaliohjaaja, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Pitkä ja monipuolinen kokemus sosiaalihuollon esimies- ja johtotehtävissä. Muutosten johtamistaito, vankka osaaminen laatutyöstä. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.” (vanhustyön johtaja, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Laaja-alaiset henkilökohtaiset verkostot, joita olen luonut 10 vuotta. Yamk-tutkinto, joka vahvisti kykyä itsenäiseen toimintaan - - Viestintätaidot ja ammatillinen asiantuntijuus. Varmuus omasta osaamisesta.” (suunnittelija, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut).

Vahvuudeksi koettiin myös koulutusten (ylemmän AMK-tutkinnon ja muiden koulutusten) tuoma osaaminen ja vuosien mittaan syntyneet verkostot.

11.5 Työnkuva sekä oma kokemus työstä ja työpaikasta

Vastaajien työn sisällöt olivat monipuolisia. Vain muutama prosentti teki pelkästään asiakastyötä, mutta lähes kaikkien työhön sitä kuului kuitenkin ainakin jossakin määrin (taulukko 23). Asiakastyön ohella toimenkuvaan kuului yleensä myös muuta työtä kuten kehittämistyötä, suunnittelua ja hallinnollista työtä. Runsaan kolmasosan työhön kuului johtamista ja lähes kolmasosan työhön yhteiskunnallista vaikuttamistyötä. Melkein puolet vastaajista kertoi työhönsä kuuluvan taloushallintoa ja projektityötä.

Taulukko 23. Työn sisältö: missä määrin nykyiseen (tai viimeisimpään) työhön sisältyy eri tehtäväalueita (n=113, % vastaajista, keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1= ei lainkaan, 2= jonkin verran ja 3= paljon).

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Asiakastyötä	4	27	69	2,65
Kehittämistyötä	6	46	48	2,42
Suunnittelua ja hallinnollista työtä	11	43	46	2,35
Muuta työtä	23	52	25	2,02
Opetus-, koulutus- yms. asiantuntijatyötä	31	42	27	1,96
Johtamista	38	30	32	1,94
Yhteiskunnallista vaikuttamistyötä	31	45	24	1,93
Taloushallintoa	49	33	18	1,70
Projektityötä	49	41	10	1,62

Eri sektoreilla sijoitettiin hieman erilaisiin asemiin, ja siksi myös työnkuviissa oli eroja (liite 6). Julkisella sektorilla oli muita harvemmin edetty esimies- ja johtotehtäviin, joten työhön kuului vähemmän johtamista, suunnittelua ja hallintoa, taloushallintoa ja kehittämistyötä. Kolmannella sektorilla puolestaan tehtiin muita sektoreita enemmän kehittämistyötä ja projektityötä.

Kokemukset omasta työstä (nykyisestä tai viimeisimmästä) olivat vaihtelevia (taulukko 24). Pääosin vastaajat kokivat voivansa työssään ehkäistä syrjäytymistä ja edistää hyvinvointia, ja he kokivat työnsä mielenkiintoiseksi, haasteelliseksi ja itsenäiseksi. Toisaalta kokemukset kuormituksesta ja ongelmista työssä ja työyhteisössä olivat huomattavan yleisiä. Lähes kaksi kolmesta koki, että työtä on liikaa. Yli puolen mielestä johtamisessa oli parantamisen varaa. Lähes kolmasosa koki työn henkisesti liian kuormittavana, ja puolta vastaajista kuormittivat työpaikan tietojärjestelmät. Neljäsosa ei kokenut saavansa riittävästi tukea työyhteisöltä.

Taulukko 24. Oma kokemus työstä ja työyhteisöstä (n=113, % vastaajista).

	Täysin tai joksikin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Täysin tai joksikin samaa mieltä
Työssäni pystyn ehkäisemään syrjäytymistä ja edistämään hyvinvointia	3	7	90
Työni on mielenkiintoista ja haasteellista	6	5	89
Työni on itsenäistä ja vastuullista	7	4	79
Työturvallisuudesta huolehditaan hyvin työpaikallani	15	13	72
Työyhteisö tukee riittävästi	24	9	67
Työtä on liikaa	20	19	61
Johtamisessa on parantamisen varaa	25	18	57
Työssäni pystyn edistämään alueellista hyvinvointia ja aluekehitystä	24	21	55
Työni on henkisesti liian kuormittavaa	30	25	45
Tietojärjestelmät työpaikalla kuormittavat minua	48	18	34

Esimiehet (89 %) ja erityisasiantuntijat (80 %) kokivat muita useammin työtä olevan liikaa (khiin neliö -testi $X^2(3, N=91)=9,707$, $p=0,021$). Vastaavat ohjaajat kokivat saavansa muita vähemmän tukea työyhteisöltä, ja erityisasiantuntijoita kuormittivat muita enemmän tietojärjestelmät, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Kokemuksissa työstä, johtamisesta ja työyhteisöstä ei havaittu suuria eroja eri sektoreilla työskentelevien välillä. Ainoa tilastollisesti merkitsevä ero eri sektoreilla toimivien välillä oli suhteessa alueellisen hyvinvoinnin ja aluekehityksen edistämiseen (Kruskall-Wallis $X^2(2, 112)=11,903$, $p=0,003$). Kolmannella sektorilla työskentelevät kokivat edistävänsä niitä muita enemmän (keskiarvo 4,17, vertaa yksityinen sektori 3,31 ja julkinen 3,15).

Omaa kokemusta työstä, työpaikasta ja työsuhteesta mittaaville muuttujille suoritettiin pääkomponenttianalyysi. Näitä viisiportaisia muuttujia oli kaikkiaan 19²⁵.

²⁵ Kysely 2. (liite 2.): Kysymys 21: työni on mielenkiintoista ja haasteellista; työni on itsenäistä ja vastuullista; työtä on liikaa; työni on henkisesti liian kuormittavaa; työyhteisö tukee riittävästi; työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa; työturvallisuudesta huolehditaan hyvin työpaikallani; johtamisessa on parantamisen varaa; tietojärjestelmät työpaikalla kuormittavat minua; työnantajani tuntee sosionomi YAMK-tutkinnon ja arvostaa sitä; olen siirtynyt vaativampiin tehtäviin YAMK-tutkinnon myötä; voisin olla nykyisessä työssäni myös ilman sosionomi YAMK-tutkintoa; olen vaihtanut työpaikkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen; työssäni pystyn edistämään alueellista hyvinvointia ja aluekehitystä; työssäni pystyn ehkäisemään syrjäytymistä ja edistämään hyvinvointia; YAMK-tutkinnon suorittamisen myötä palkkani on noussut. Kysymys 22: työelämässä on tarvetta sosionomi YAMK-tutkinnon suorittaneille; työnantajat arvostavat sosionomi YAMK-tutkintoa yhtä paljon kuin yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa; yliopistosta valmistuneet maisterit kilpailevat samoista työpaikoista kuin sosionomit (YAMK).

Pääkomponenttianalyysin avulla aineistosta etsittiin perusulottuvuuksia (peruskomponentteja), jotka erottuvat itsenäisiksi perustekijöiksi kuvaamaan työhön, työpaikkaan ja työsuhteeseen liittyviä kokemuksia. Pääkomponenttianalyysin avulla laskettiin pääkomponenttipistemäärät. Jatkoanalyysissä tarkastelin eri muuttujien yhteyksiä pääkomponenttipistemääriin. Rotatointimenetelmänä käytettiin Oblimin-rotatiota, koska se antoi selkeämmin tulkittavan tuloksen. Muuttujista muodostui 7 pääkomponenttia sen perusteella, että pääkomponentin ominaisarvo eli eigenvalue oli suurempi kuin 1. Analyysin KMO –arvo eli Kaiser-Meyer-Olkin oli 0,685. Nämä 7 pääkomponenttia selittivät muuttujien kokonaisvaihtelusta yhteensä 68,7 %. Liitteessä 7. kuvataan pääkomponenttianalyysin tuloksia (komponentit, lataukset, komunaliteetit, ominaisarvot ja selitysosuudet).

Nimesin pääkomponentit seuraavasti. Pääkomponentti 1. on **ylempi AMK tuo menestystä**: vaativampia, ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviä tehtäviä, työnantajan arvostusta ja palkankorotusta. Pääkomponentti 2. on **työ kuormittaa**: sitä on liikaa ja se on henkisesti kuormittavaa. Myös työpaikan tietojärjestelmät kuormittavat. Pääkomponentissa 3. korostuu **heikko työmarkkinatilanne**: työsuhteen epävarmuus, huono johtaminen ja työnantajien arvostuksen puute. Neljättä pääkomponenttia kuvaa nimike **alisteinen ja tylsä työ**, josta ei ole päästy eteenpäin työmarkkinoiden kovassa kilpailussa. Viidennen pääkomponentin nimesin **työn merkitys motivoi**: työ ehkäisee syrjäytymistä ja edistää ihmisten ja alueiden hyvinvointia. Pääkomponentti 6. on **epäselvä työelämäpaikka**. Työpaikan vaihdon yhteydessä konkretisoituu se, ettei työelämässä ole selkeää tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille. **Mukava ja turvallinen työpaikka** kuvastaa 7. pääkomponenttia. Ylempää korkeakoulututkintoa vaativiin työpaikkoihin ei tähdätä, vaan tärkeintä on tuttu ja turvallinen työyhteisö ja hyvä esimies.

Pääkomponentit kuvaavat siis monia erilaisia kokemuksia työstä ja työsuhteesta, joita vastaajilla ilmeni. Pääkomponentti 1. eli ylempi AMK tuo menestystä, pääkomponentti 5. eli työn merkitys motivoi ja pääkomponentti 7. eli mukava ja turvallinen työpaikka edustavat positiivisia aspektoja, joihin liittyy tyytyväisyyttä omaan työhön. Muut pääkomponentit kuvaavat negatiivisempia aspektoja, joissa korostuvat erilaiset työn sisältöön ja työmarkkinatilanteeseen liittyvät kuormitustekijät ja haasteet.

Jatkoanalyysissä tarkastelin eri tekijöiden yhteyksiä näihin pääkomponentteihin. Tarkastelussa oli mukana kaksiluokkaisia muuttujia²⁶ ja moniluokkaisia muuttujia²⁷. Seuraavassa raportoin havaittuja tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä (tarkemmin liitteessä 8).

Niiden suhdetta työhön, jotka valitsivat uudelleen suorittamansa sosionomi (ylempi AMK) –koulutusohjelman, luonnehti muita useammin pääkomponentti 1. -tyyppinen menestys: vaativampia, ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviä tehtäviä, työnantajan arvostusta ja palkan nousua. Toisaalta myös pääkomponentti 7. -tyyppinen suhde työhön eli mukava ja turvallinen työpaikka oli muita yleisempi niiden joukossa, jotka valitsivat uudelleen suorittamansa koulutusohjelman. Vastaa- vasti niiden suhdetta työhön, jotka eivät valitsisi uudelleen suorittamaansa koulutusohjelmaa luonnehti muita useammin pääkomponentti 3. -tyyppinen heikko työmarkkinatilanne, johon kuuluu työsuhteen epävarmuutta, huonoa johtamista ja arvostuksen puutetta.

Pääasiassa aikuisten kanssa työskennelleiden työtä luonnehti muita useammin pääkomponentti 1. -tyyppinen suhde työhön eli tutkinto on edesauttanut menestystä, vaativampia tehtäviä, arvostusta ja palkan nousua. Sama ilmiö havaittiin pääasiassa ikääntyneiden parissa työskennelleillä sekä tilastollisesti lähes merkitsevästi myös vammaisten henkilöiden parissa työskennelleillä. Sen sijaan päihdetyössä pääasiassa toimineiden suhdetta työhön luonnehti muita useammin pääkomponentti 6. eli työelämäpaikan epäselvyys, kun tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille ei näytä olevan.

Niiden, joiden työhön kuului paljon johtamista, suhdetta työhön kuvasi muita useammin ylempään AMK-tutkinnon mukanaan tuoma menestys, ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävät vaativammat tehtävät, arvostus ja kohonnut palkka (eli pääkomponentti 1., ks. liite 8). Korkeimmat arvot pääkomponentissa 4. saivat ne, joiden työhön kuuluu jonkin verran johtamista, eli he kokivat muita useammin, etteivät ole päässeet eteenpäin alisteiseksi ja tylsäksi kokemastaan työstä.

Opiskeluaikaisten palkkatavoitteiden ja suhteen työhön välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys pääkomponentin 5. eli työn merkitys motivoi suhteen. Ne jotka tavoittelivat huomattavaa palkankorotusta, kokivat kaikkein vähiten työn merkityksen eli syrjäytymisen ehkäisyn ja hyvinvoinnin edistämisen motivoivan heitä.

²⁶ pääasiallinen asiakasryhmä, valitsisiko uudestaan saman koulutusohjelman.

²⁷ koulutusohjelma; millä sektorilla vastaaja työskentelee; miten paljon asiakastyötä, suunnittelua ja hallintoa, johtamista jne. työhön kuuluu; tekeekö vastaaja perustyötä/vastaavan ohjaajan/erityisasiantuntijan/esimiestyötä; palkkatavoite valmistumisen jälkeen; miksi vastaaja hakeutui opiskelemaan ylempää AMK-tutkintoa; ikä (luokiteltu).

Vastaajan iällä havaittiin tilastollisesti merkitsevät yhteydet pääkomponentteihin 2. ja 3. Nuorempien eli 25–34 -vuotiaiden suhdetta työhön kuvasi muita harvemmin työn kuormittavuus (eli pääkomponentti 2.). Toisaalta heidän suhdettaan työhön kuvasi muita useammin pääkomponentti 3. eli heikko työmarkkinatilanne, työsuhteen epävarmuus, huono johtaminen ja työnantajien arvostuksen puute. Tarkemmat arvot löytyvät liitteestä 8.

11.6 Eri koulutusohjelmista valmistuneiden väliset erot osaamisen kehittämisessä, tavoitteiden toteutumisessa ja arvostuksessa

Merkittävin tekijä, jonka suhteen havaittiin eroja niin osaamisen kehittämisessä, tavoitteiden toteutumisessa kuin monessa muussakin suhteessa, oli koulutusohjelma, josta oli valmistuttu. Voidaan todeta sosiaali- ja terveystieteiden alan kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelman tuottaneen monessa suhteessa parhaita tuloksia (taulukko 24). Osaaminen kehittyi heillä oman arvion mukaan enemmän kuin muilla.

Taulukko 25. Osaamisen kehittyminen eri koulutusohjelmissä (keskiarvot asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 3= paljon sekä tilastollinen merkitsevyys).

	Sosiaali- ja terveystieteiden alan kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma	Sosiaali-alalle suunnattu koulutusohjelma	Muu koulutusohjelma	Kruskall-Wallis	p-arvo
Taito toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa	1,85	1,47	1,47	X ² (2, 111)=6,28	0,043
Strategisen ajattelun kehittyminen	2,46	2,29	1,90	X ² (2, 111)=11,19	0,004
Ihmisten johtaminen ja henkilöstöhallinto	2,52	2,37	1,90	X ² (2, 111)=12,644	0,002
Työhyvinvoinnin edistäminen	2,44	2,20	1,95	X ² (2, 111)=8,971	0,011
Vastuunotto alan kehittämisestä	2,52	2,44	2,00	X ² (2, 112)=6,731	0,035
Kyky kehittää työkäytäntöjä monimutkaisissa, ennakoimattomissa tilanteissa	2,33	1,95	1,85	X ² (2, 112)=9,627	0,008

Verrattaessa asiantuntijuusosaamisen kehittymistä eri koulutusohjelmissä opiskelien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja syntyi taidossa toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa. Muita koulutusohjelmia enemmän sen arvioivat kehittyneen

sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet, heitä hieman heikommien sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta ja heikoiten ryhmään muut kuuluvista koulutusohjelmista valmistuneet.

Johtamisosaamisen kehittämisessä eri koulutusohjelmissa tilastollisesti merkitseviä eroja havaittiin kolmella osa-alueella, jotka kehittyivät myös enemmän sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneilla kuin muilla. Nämä olivat strategisen ajattelun kehittyminen, ihmisten johtaminen ja henkilöstöhallinto sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Heikoimmien näidenkin osa-alueet kehittyivät oman arvion mukaan ryhmään muut kuuluvista koulutusohjelmista valmistuneilla (taulukko 25).

Myös tutkimus- ja kehittämisosaaminen kehittyi itsearvioinnin perusteella kahdella osa-alueella enemmän sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneilla kuin muilla. Nämä osa-alueet olivat vastuunotto alan kehittämisestä ja kyky kehittää työkäytäntöjä monimutkaisissa, ennakoimattomissa tilanteissa (taulukko 25). Tilastollisesti lähes merkitseviä eroja saatiin lisäksi tutkimusmenetelmäosaamisen kehittämisessä, joka myös sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman suorittaneilla kehittyi muita enemmän (keskiarvo 2,56; vertaa sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma 2,38 ja muu koulutusohjelma 2,20; Kruskal-Wallis $X^2(2, 112) = 5,827, p = 0,054$).

Tavoitteet työn ja työpaikan suhteen painoutuivat eri koulutusohjelmissa jossakin määrin eri tavoin, kuten aiemmin on todettu. Myös näiden tavoitteiden toteutumisessa havaittiin eroja eri koulutusohjelmien välillä. Kokonaan tai osittain tavoitteet olivat toteutuneet 89 %:lla sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneilla. Sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistuneilla ne olivat toteutuneet 69 %:lla ja muista koulutusohjelmista valmistuneilla 60 %:lla. Ero sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ja muiden koulutusohjelmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä (Mann-Whitney $U(110) = 835, Z = -2,273, p = 0,023, r = -0,216$). Pienten vastaajamäärien takia ei ollut mahdollista tarkastella tilastollisesti sitä, minkä tyyppiset tavoitteet kussakin koulutusohjelmassa parhaiten toteutuivat.

Vaativampiin tehtäviin siirtymisessä havaittiin myös eroja koulutusohjelmien välillä. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneista yli puolet (52 %) oli siirtynyt vaativampiin tehtäviin, kun osuus sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa oli 28 % ja muissa koulutusohjelmissa 25 %. Erot eivät olleet tilastollisesti aivan merkitsevät (khiin neliö -testi $df=2; X^2(2, N=107)=5,110; p=0,078$).

Sijoittumisessa eri sektoreille valmistumisen jälkeen oli tilastollisesti merkitseviä eroja koulutusohjelmien välillä. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet työskentelivät muita useammin yksityisellä sektorilla ja muita selvästi harvemmin julkisella sektorilla (taulukko 26). Kolmannen

sektorin suhteen eroja ei juurikaan ollut. Sektoreiden suhteen ero sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ja kaikkien muiden koulutusohjelmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä.

Seurantakyselyn aikaan erityisasiantuntijana toimi suhteellisesti yhtä paljon eri koulutusohjelmista valmistuneita (15–20%). Taulukosta 26 nähdään, että esimiestyössä tai vastaava ohjaajana sen sijaan työskenteli huomattavasti suurempi osuus sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta kuin muista koulutusohjelmista valmistuneista. Voidaan todeta sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneiden saaneen tutkinnosta erityistä vauhtia urakehitykselleen.

Taulukko 26. Erot sijoittumisessa, työnkuvassa, arvostuksessa, koulutusohjelman uudelleen valinnassa ja palkassa eri koulutusohjelmista valmistuneiden välillä.

Koulutusohjelma, josta valmistunut	Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	Sosiaali-alalle suuntaava koulutusohjelma	Muu koulutusohjelma	Kruskall-Wallis/ khiin neliö -testi	p-arvo
Sijoittuminen eri sektoreille (%)	julkinen 48 yksityinen 30 kolmas 22	julkinen 71 yksityinen 9 kolmas 20	julkinen 70 yksityinen 10 kolmas 20	df=2, X ² (2, N=113)= 7,686	0,021
Esimiestyössä tai vastaavana ohjaajana (%)	59	34	25	df=2, X ² (2, N=112)= 7,055	0,029
Asiakastyönosuus omassa työssä ²⁸	2,37	2,76	2,70	X ² (2, 112)= 8,256	0,016
Johtamisen osuus omassa työssä ²⁹	2,37	1,85	1,65	X ² (2, 112)= 9,996	0,007
Taloushallinnon osuus omassa työssä ³⁰	2,07	1,62	1,45	X ² (2, 112)= 8,912	0,012
Kokee työnantajan tuntevan tutkinnon ja arvostavan sitä (%)	56	40	35	X ² (2, 112) = 6,013	0,049
Ei valitsisi uudestaan samaa koulutusohjelmaa (%)	11	32	45	df=2, X ² (2, N=113)= 6,952	0,031
Keskimääräinen kuukausipalkka (euroa/kk)	3239	2812	2807	X ² (2, 104)= 10,128	0,006

Erilaisiin tehtäviin sijoittumisen mukaisesti myös työnkuvat vaihtelivat. Tilastollisesti merkitsevät koulutusohjelmakohtaiset erot työnkuviissa havaittiin asiakastyön, johtamisen ja taloushallinnon osalta (taulukko 26). Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet tekivät muita vähemmän asiakastyötä sekä muita enemmän johtamista ja taloushallintoa.

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet kokivat muita useammin työnantajansa tuntevan tutkinnon ja arvostavan sitä.

²⁸ keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 3=paljon.

²⁹ keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 3=paljon.

³⁰ keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 3=paljon.

Negatiivisimmat arviot antoivat ryhmän muu koulutusohjelmasta valmistuneet, joista vain 35 % koki oman työnantajansa arvostusta.

Koulutusohjelman uudelleen valitseminen vaihteli niin ikään koulutusohjelmitain. Tyytyväisimpiä valintaansa olivat sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman suorittaneet, joista vain 11 % ei valitsisi uudelleen samaa koulutusohjelmaa. Sen sijaan sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistuneista kolmasosa ja ryhmän muu koulutusohjelmasta valmistuneista lähes puolet ei tekisi uudelleen samaa valintaa.

Koska eri koulutusohjelmista sijoituttiin hieman erilaisiin tehtäviin, myös palkkaan liittyviä eroja ilmeni. Palkka nousi useammin sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneilla, joista 41 %:lla palkka nousi tutkinnon myötä (vrt. muut koulutusohjelmat 22 %). Erot palkan nousussa eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti aivan merkitseviä. Sen sijaan palkkaerot sinällään olivat tilastollisesti merkitseviä. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet saivat keskimäärin parempaa palkkaa kuin muista koulutusohjelmista valmistuneet. Omaa kokemusta työstä ja työsuhteesta kuvaava pääkomponentti 1. eli ”ylempi AMK tuo menestystä” (vaativampia, ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviä tehtäviä, työnantajan arvostusta ja palkankorotusta) luonnehtikin useammin sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneita, joskaan erot koulutusohjelmien välillä eivät olleet aivan tilastollisesti merkitseviä (asteikolla -1–1, keskiarvo 0,365, vertaa sosiaalialalle suuntaava -0,080 ja muu koulutusohjelma -0,231, $p=0,077$).

Edellä kuvatun perusteella ei ole yllättävää, että koulutusohjelmat erosivat hieman sen mukaan, koettiinko tutkinnon suorittaminen kannattavaksi. Ryhmään ”muu koulutusohjelma” kuuluvat olivat muita useammin sitä mieltä, ettei tutkinnon suorittaminen kannattanut (25 %). Sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistuneista 15 % oli sitä mieltä. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneista vain 11 % oli sitä mieltä. Ryhmien pienen koon takia tilastollista merkitsevyyttä ei päästy testaamaan.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet olivat onnistuneet muista koulutusohjelmista valmistuneita paremmin sijoittumaan työelämään ja päässeet vaativampiin tehtäviin. He toimivat muita useammin esimiestehtävissä, joita tarjosi ennen muuta kolmas ja yksityinen sektori. Sen myötä he kokivat saavansa muita enemmän arvostusta työnantajalta, mikä näkyi myös palkassa. He olivatkin muita tyytyväisempiä koulutusohjelmavalintaansa.

12 Toimintaympäristön haasteet ja osaamisen kehittämisen tarpeet

Tässä luvussa kuvaan loput seurantakyselyn tulokset. Eniten haasteita työpaikoilla aiheuttivat väestön monikulttuuristuminen ja palvelurakenteiden uudistuminen. Osaamisen kehittämisen tarpeet vaihtelivat jossakin määrin työnkuvan mukaisesti, mutta kaiken kaikkiaan eniten niitä ilmeni kehittämisen ja johtamisen alueella sekä yhteiskunnallisissa kysymyksissä. Kouluttautumissuunnitelmia oli monella, mutta alle puolella vastaajista oli työpaikallaan hyvät kouluttautumismahdollisuudet. Tullevaisuudelta toivottiin edelleenkin uusia mahdollisuuksia työelämässä ja urakehitystä.

12.1 Toimintaympäristön muutoksen aiheuttamat haasteet työpaikalla

Hyvinvointiyhteiskunta on uudelleenorganisoitumassa. Vastaajat kokivatkin monien ajankohtaisten muutosten aiheuttavan haasteita omalla työpaikalla. Taulukosta 27 havaitaan, että keskiarvojen valossa eniten haasteita koettiin aiheuttavan väestön monikulttuuristumisen. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon integroituminen osana sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden uudistamista sekä sosiaali-, terveys- ja työvoimapalveluiden siirtyminen maakuntien järjestettäväksi koettiin melko haasteellisina. Selvästi yli kolmasosa vastaajista koki näiden tekijöiden aiheuttavan paljon haasteita työpaikallaan, kuten myös palvelun tuottajien välisen kilpailun lisääntymisen. Lähes kolmasosa koki suurena haasteena sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaan asemaan liittyvän itsemääräämisoikeuden vahvistumisen.

Myös se, mikä oli ollut vastaajan pääasiallinen asiakasryhmä, vaikutti jossakin määrin haasteiden kokemiseen. Lasten, nuorten ja perheiden kanssa pääasiallisesti työskennelleet kokivat muita enemmän haasteeksi väestön monikulttuuristumisen (Mann-Whitney (U)₁₁₀ = 1628, Z = 2,096, p = 0,036, r = 0,1998).

Taulukko 27. Miten paljon haasteita seuraavat ajankohtaiset muutokset aiheuttavat omalla työpaikalla (n=109–111, % vastaajista, keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1= ei lainkaan, 2= jonkin verran ja 3= paljon).

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Väestön monikulttuuristuminen	10	49	41	2,31
Sosiaali- ja terveydenhuollon integroituminen osana sote-uudistusta	20	44	36	2,16
Sosiaali-, terveys- sekä työvoimapalveluiden siirtyminen maakuntien järjestettäväksi	24	37	39	2,15
Palvelun tuottajien välisen kilpailun lisääntyminen	20	45	35	2,15
Tieto- ja viestintäteknologian käytön lisääntyminen	15	62	23	2,07
Asiakkaan itsemääräämisoikeuden vahvistuminen	24	45	31	2,06
Asiakkaan valinnanvapauden lisääntyminen	28	43	29	2,01
Sosiaalialan aseman heikentyminen suhteessa terveydenhuoltoon	29	44	27	1,98
Vapaaehtoistoiminnan, läheisten tuen ja oma-avun merkityksen kasvaminen	33	41	26	1,93
Sosiaaliturvan vastikkeellisuuden lisääntyminen	34	42	24	1,89
Opetuksen, kasvatuksen ja ennaltaehkäisevän työn jääminen kuntien tehtäväksi	32	52	16	1,85
Hyvinvointiteknologian käytön lisääntyminen	36	47	17	1,81
Väestön ikääntyminen	50	27	23	1,74

Esimiestyössä toimivat kokivat väestön ikääntymisen aiheuttavan haastetta muita enemmän (Mann-Whitney (U)110= 1655, $Z = 2,735$, $p = 0,006$, $r = 0,2607$). Kolmannella sektorilla työskentelevät kokivat muita useammin työpaikkansa haasteena vapaaehtoistoiminnan, läheisten tuen ja oma-avun merkityksen kasvamisen (Kruskall-Wallis $X^2(2, 108) = 6,693$, $p = 0,035$).

Hyvinvointiyhteiskunnan uudelleenorganisoinnin aiheuttamia haasteita mittanneille 13 kysymykselle (ks. taulukko 27 tai seurantakysely liitteessä 4.) suoritettiin myös pääkomponenttianalyysi. Tavoitteena oli syventää ja tiivistää informaatiota sekä löytää aineistosta toimintaympäristön muutoksen aiheuttamien haasteiden peruslottuvuuksia (peruskomponentteja). Pääkomponenttianalyysin avulla laskettiin pääkomponenttipistemäärät. Jatkoanalyysissä tarkastelin eri tekijöiden yhteyksiä pääkomponenttipistemääriin. Tarkasteluissa oli kaksi-, kolmi- ja moniluokkaisia muuttujia. Rotatointimenetelmänä käytettiin vinokulmaista Oblimin-rotatiota, koska ensimmäisen pääkomponentti korreloi ($r > 0,30$) toisen ja kolmannen pääkom-

ponentin kanssa. Muuttujista muodostui 4 pääkomponenttia sen perusteella, että pääkomponentin ominaisarvo eli eigenvalue oli suurempi kuin 1. KMO –arvo eli Kaiser-Meyer-Olkin oli 0,766. Nämä 4 pääkomponenttia selittävät muuttujien kokonaisvaihtelusta yhteensä 64,74 % (liite 9).

Nimesin pääkomponentit seuraavasti.

1. **Palvelurakenteiden muutokset** haastavat heikon sosiaalialan
2. **Tieto- ja hyvinvointiteknologian kehitys** haastaa.
3. **Asiakkaan aseman** vahvistuminen ja vahvistaminen haasteena.
4. **Kotoutumisen haasteet ja maahanmuuttajatyö** kiristyvän sosiaaliturvan paineissa.

Seuraavassa tarkastellaan ammattiaseman, työnkuvan ja muutamien muiden muuttujien suhteita työpaikan haasteiden tunnistamiseen ja raportoidaan tilastollisesti merkitsevät yhteydet. Tarkemmat arvot löytyvät taulukosta liitteestä 9. Haasteiden kokeminen liittyi jossakin määrin vastaajan ammattiasemaan. Ne, joiden työhön kuului enemmän suunnittelua ja hallintoa, kehittämistyötä, koulutusta, asiantuntijatyötä ja yhteiskunnallista vaikuttamista kokivat muita useammin haasteita toimintaympäristön muutoksista. Ne, jotka työskentelivät vastaavana ohjaajana, saivat myös muita korkeampia keskiarvoja eli kokivat enemmän haasteellisuutta toimintaympäristön muutoksista. Tilastollisesti merkitsevät erot vastaavien ohjaajien kohdalla havaittiin pääkomponentti 3:ssa eli haasteena asiakkaan aseman vahvistumisen ja vahvistamisen asiakastyössä. Muissa komponenteissa erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Pääkomponenttianalysissä havaittiin jonkin verran myös asiakasryhmäkohtaisia eroja haasteiden tunnistamisessa. Ikääntyneiden kanssa työskennelleet kokivat muita harvemmin työpaikkansa haasteeksi kotoutumisen haasteet ja maahanmuuttajatyön kiristyvän sosiaaliturvan paineissa (pääkomponentti 4). Pääasiassa vammaisten henkilöiden parissa työskennelleet kokivat muita useammin työpaikkansa haasteeksi palvelurakenteiden muutokset (pääkomponentti 1) sekä asiakkaan aseman vahvistumisen ja vahvistamisen (pääkomponentti 3). Päihdetyössä, mielenterveys-työssä ja rikosseuraamustyössä pääasiassa toimineet kokivat muita useammin haasteita kotoutumisessa ja maahanmuuttajatyössä kiristyvän sosiaaliturvan paineissa (pääkomponentti 4).

Kolmannella sektorilla työskentelevät kokivat muita useammin työpaikkansa haasteeksi tieto- ja hyvinvointiteknologian kehityksen (pääkomponentti 2).

Noin puolet vastaajista kommentoi ajankohtaisia haasteita työpaikalla myös omin sanoin. Eniten kommentteja kohdistui taloudellisiin haasteisiin, organisaatio-uudistuksiin ja jatkuvaan muutokseen.

"Työllisyydenhoidon asioissa tapahtuu koko ajan merkittäviä muutoksia minkä mukaan meidän pitää muuttaa omaa toimintaa. Lisäksi työpaikallani kaikki merkittävät tietojärjestelmät muuttuvat." (työvoimakoordinaattori, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

"Haasteet ovat positiivisia haasteita esim. valinnanvapauden lisääntymisen ja itsemääräämisoikeuden vahvistumisen osalta. Nämä ovat asioita joiden takia palveluitamme kysytään ja joihin liittyen järjestämme mm. koulutusta." (projektipäällikkö, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

Osa suhtautuikin haasteisiin nimenomaan positiivisena, työn mielenkiintoisuutta ja mielekkyyttä lisäävänä asiana.

12.2 Osaamisen kehittämisen tarpeet

Toimintaympäristön muutokset luovat osaltaan tarvetta kehittää omaa osaamista. Vastaajien osaamisen kehittämisen tarpeita kartoitettiin seurantakyselyssä 3-portaisella asteikolla osa-alueilla digitalisaatio ja tietotekniikka (9 muuttujaa), asiakastyö (9 muuttujaa), yhdessä työskentely (5 muuttujaa), yhteiskunnalliset kysymykset (4 muuttujaa) sekä kehittäminen ja johtaminen (9 muuttujaa) (ks. seurantakysely liitteenä 4). Aineistoa tiivistettiin tekemällä kunkin osa-alueen muuttujista myös yksinkertainen summamuuttuja. Sitä varten muuttujat luokiteltiin uudelleen kaksiluokkaiseksi (0= osaamista ei tarvitse kehittää ja 1= osaamista pitää kehittää). Luokka "en juurikaan tarvitse ko. osaamista" ja "osaamiseni on riittävää" yhdistettiin siis luokaksi "osaamista ei tarvitse kehittää". "Tarvitsen lisää osaamista" nimettiin luokaksi "osaamista pitää kehittää". Summamuuttujan korkea arvo kuvasti runsasta osaamisen kehittämisen tarvetta ja matala arvo vähäistä. Sekä erillisiä muuttujia, osa-alueita että osa-alueista muodostettuja summamuuttujia tarkasteltiin myös suhteessa muihin tekijöihin kuten pääasiallinen asiakasryhmä, työnkuva, sektori, asema työssä, kannattiko tutkinnon suorittaminen, koulutusohjelma ja ikä.

Suhteessa **digitalisaatioon ja tietotekniikan käyttöön** vastaajat ilmaisivat kaikkein useimmin tarvitsevansa lisää osaamista sähköisten palvelujen kehittämisessä ja etäohjaamisessa (taulukko 28). Noin kolmasosa kaipasi lisää osaamista sähköisten tietokantojen ja rekistereiden käytössä sekä tietoturva-asioissa. Digitalisaatio etenee eri tavalla eri työpaikoilla, sillä kolmasosa vastaajista ei kokenut juurikaan tarvitsevansa etäohjaamiseen eikä neljäsosa vastaajista online-kokouksiin liittyvää osaamista työssään.

Taulukko 28. Digitalisaatioon ja tietotekniikkaan liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet (n=113, % vastaajista).

	En juurikaan tarvitse ko. osaamista	Osaamiseni on riittävää	Tarvitsen lisää osaamista
Tietotekniikka	0	71	29
Sähköisten asiakastietojärjestelmien käyttö	7	69	24
Sähköinen asiointi	6	77	17
Etäohjaaminen	34	28	38
Sähköisten palvelujen kehittäminen	30	22	48
Sähköisten tietokantojen ja rekistereiden käyttö	18	50	32
Online-kokouksiin osallistuminen	24	51	25
Sosiaalisen median käyttö	15	64	21
Tietoturva	3	66	31

Muita useammin sähköisten asiakastietojärjestelmien käyttöön liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita ilmaisivat esimiesasemassa olevat (35 %, vertaa perustyössä toimivat 23 %, vastaavat ohjaajat 11 % ja erityisasiantuntijat 6 %). Erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti aivan merkitseviä (khiin neliö -testi $df=3$; $X^2(3, N=112)=6,675$; $p=0,083$).

Kaikilla digitalisaation ja tietotekniikan osa-alueilla vanhemmat vastaajat ilmaisivat nuorempia enemmän osaamisen kehittämisen tarpeita. Tilastollisesti merkitseviä erot olivat kuitenkin vain kahdella osa-alueella. Lisää osaamista sähköisten asiakastietojärjestelmien käytössä tarvitsevat olivat muita keskimäärin 4,5 vuotta vanhempia (Mann-Whitney $U(110)=1537$, $Z=2,652$, $p=0,008$, $r=0,2505$) ja lisää osaamista sosiaalisen median käytössä tarvitsevat keskimäärin 4,2 vuotta muita vanhempia (Mann-Whitney $U(110)=1396$, $Z=2,417$, $p=0,016$, $r=0,2283$). Ristiintaulukointi osoitti, että esimiestyössä toimivilla oli kaikissa ikäryhmissä muita useammin tarvetta kehittää osaamistaan sähköisten asiakastietojärjestelmien käytössä. Ryhmien pienen koon takia tilastollista merkitsevyyttä ei voitu tarkastella.

Digitalisaatioon ja tietotekniikkaan liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita kartoittaneista muuttujista tehtiin myös tarpeista kokonaiskuvan antava summuuttuja. Sen reliabiliteetti oli varsin korkea ($\alpha=0,86$), ja siihen kuuluvat yhdeksän muuttujaa korreloivat hyvin $[0,56-0,68]$ summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa.

Taulukko 29. Vastaajien digitalisaatioon ja tietotekniikkaan liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä (n=113; 0=ei millään osa-alueella, 9= kaikilla osa-alueilla).

Osa-alueiden lukumäärä	%
0	32
1	16
2	9
3	10
4	9
5	9
6	5
7	1
8	3
9	6
Yhteensä	100

Taulukosta 29 havaitaan, että kolmasosalla vastaajista ei ollut mitään digitalisaatioon ja tietotekniikkaan liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita. Noin kolmasosalla niitä oli parilla osa-alueella ja kolmasosalla monilla eri osa-alueella. Summamuuttuja sai keskiarvon 2,65 asteikolla 0–9. Summamuuttujan valossa digitalisaatioon liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet erosivat tilastollisesti merkitsevästi eri ikäryhmissä (keskiarvot summamuuttujan asteikolla 0-9: 31 v. tai alle 2,41; 32–37 v. 2,07; 38–42 v. 2,19 ja 43 v. tai enemmän 3,90; Kruskal-Wallis $X^2(3,113) = 8,078$, $p=0,044$). Eli osaamisen kehittämisen tarpeet painoutuivat vanhimpaan ikäryhmään. Digitalisaatioon liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita oli muita enemmän myös heillä, jotka kokivat, ettei tutkinnon suorittaminen kannattanut (keskiarvo 3,72; vertaa muut 2,4 summamuuttujan asteikolla 0–9; Mann-Whitney $U(113)=582$, $Z=-2,182$, $p=0,029$, $r=-0,2052$). Kaikille tutkinto ei siis tuottanut riittävästi osaamista, joka vastaisi ajankohtaisiin tietoyhteiskunnan ja digitalisaation vaatimuksiin.

Vastaajat arvioivat myös **asiakastyöhön** liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita (taulukko 30). Useimmin he arvioivat tarvitsevansa lisää monikulttuurisiin asiakkaisiin liittyvää osaamista. Toiseksi useimmin haluttiin kehittää osaamista terapeuttisessa työssä, jota toisaalta kolmasosa ei tarvinnut omassa työssään. Kolmasosa vastaajista kaipasi lisää osaamista henkilökohtaisessa budjetoinnissa. Varsin usein osaamisen kehittämisen tarvetta koettiin myös sosiaalisessa kuntoutuksessa ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden laajentamisessa. Vuorovaikutuksessa ja kohtaamisessa näitä tarpeita ei juurikaan ilmennyt.

Osaamisen kehittämisen tarpeita tunnistettiin jossakin määrin työnkuvan ja asiakasryhmän mukaan. Pääasiassa asiakastyötä tekevät nostivat muita useammin esille itsemääräämisoikeuden laajentamiseen, palveluohjaukseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita.

Taulukko 30. Asiakastyöhön liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet (n=109–110, % vastaajista).

	En juurikaan tarvitse ko. osaamista	Osaamiseni on riittävää	Tarvitsen lisää osaamista
Monikulttuuriset asiakkaat	15	36	49
Ehkäisevä työ ja varhainen puuttuminen	9	75	16
Asiakkaan palvelutarpeiden arviointi	5	81	14
Asiakkaan itsemääräämisoikeuden laajentaminen	14	64	22
Henkilökohtainen budjetointi	29	38	33
Sosiaalinen kuntoutus	21	51	28
Sosiaaliohjaus, palveluohjaus	11	75	14
Terapeuttinen työ	34	26	40
Vuorovaikutus ja kohtaaminen	0	96	4

Pääasiassa mielenterveyskuntoutujien kanssa työskennelleet kokivat muita useammin osaamisen kehittämisen tarvetta asiakkaan itsemääräämisoikeuden laajentamisessa (47 %, vertaa muut 17 %; khiin neliö -testi $X^2(1,N=110)=8,790,p=0,003$). Lisää osaamista henkilökohtaisessa budjetoinnissa kaipasivat muita useammin pääasiassa ikääntyneiden kanssa työskennelleet (57 %, vertaa muut 29 %; khiin neliö -testi $X^2(1,N=110)=4,343,p=0,037$). Samoin sitä kaipasivat pääasiassa vammaistyössä toimineet (63 %, vertaa muut 23 %; khiin neliö -testi $X^2(1,N=110)=14,858,p=0,000$), jotka myös kokivat muita useammin tarvetta kehittää osaamistaan sosiaalisessa kuntoutuksessa (50 %, vertaa muut 22 %; khiin neliö -testi $X^2(1,N=109)=7,798,p=0,011$).

Asiakastyöhön liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita kartoittaneista muuttujista tehtiin myös kokonaiskuvan antava summamuuttuja. Kaksi muuttujaa korreloi heikosti summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa, joten ne poistettiin (vuorovaikutus ja kohtaaminen 0,11 sekä monikulttuuriset asiakkaat 0,23). Näin muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli riittävällä tasolla ($\alpha=0,716$), ja siihen kuuluvat seitsemän muuttujaa korreloivat melko hyvin [0,34–0,53] summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa.

Taulukko 31. Vastaajien asiakastyöhön liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä (n=109; 0=ei millään osa-alueella, 7= kaikilla osa-alueilla).

Osa-alueiden lukumäärä	%
0	36
1	20
2	17
3	9
4	10
5	4
6	2
7	2
Yhteensä	100

Runsaalla kolmasosalla vastaajista ei ollut mitään asiakastyöhön liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita (taulukko 31). Milloin tarpeita ilmeni, niitä ilmeni enintään parilla kolmella asiakastyön osa-alueella. Summamuuuttuja saikin melko alhaisen keskiarvon 1,65 asteikolla 0–7. Ne, jotka kokivat, ettei tutkinnon suorittaminen kannattanut, ilmaisivat muita enemmän osaamisen kehittämisen tarpeita asiakastyöhön liittyen (keskiarvo 3,28; vertaa muut 1,97 summamuuuttujan asteikolla 0–7; Mann-Whitney $U(109)=532, Z=-2,381, p=0,017, r=-0,2280$).

Vastaajat arvioivat myös **yhdessä työskentelyyn** liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeitaan (taulukko 32). Lisää osaamista kaivattiin eniten monikulttuurisessa työyhteisössä toimimisessa. Runsas kolmasosa arvioi tarvitsevansa lisää osaamista ihmisten johtamisessa ja neljäsosa työhyvinvoinnin edistämisessä. Vähiten tarvetta kehittää osaamista oli moniammatillisessa työskentelyssä.

Taulukko 32. Yhdessä työskentelyyn liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet (n=109–110, % vastaajista).

	En juurikaan tarvitse ko. osaamista	Osaamiseni on riittävää	Tarvitsen lisää osaamista
Monitoimijaisissa verkostoissa työskentely	2	84	14
Moniammatillinen työskentely	1	92	7
Työhyvinvoinnin edistäminen	2	74	24
Monikulttuuriset työyhteisöt	25	35	40
Ihmisten johtaminen	15	48	37

Tarvetta kehittää osaamistaan työhyvinvoinnin edistämisessä kokivat eniten ne, joiden työnkuvaan sisältyi paljon johtamista ja taloushallintoa, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Yhdessä työskentelyyn liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita kartoittaneista muuttujista tehtiin myös yleiskuvaa antava summamuuttuja. Yksi muuttuja (monikulttuuriset työyhteisöt 0,23) korreloi heikosti summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa, joten se poistettiin. Näin muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli hyväksyttävää tasoa korkea ($\alpha=0,611$), ja siihen kuuluvat neljä muuttujaa korreloivat melko hyvin [0,38–0,43] summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa.

Yli puolella ei ollut lainkaan osaamisen kehittämisen tarpeita yhdessä työskentelyn alueella (taulukko 33). Summamuuttuja sai keskiarvon 0,82 asteikolla 0–4. Niillä, joilla osaamisen kehittämisen tarpeita oli, niitä oli pääasiassa vain yhdellä tai kahdella osa-alueella.

Taulukko 33. Vastaajien yhdessä työskentelyyn liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä (n=109; 0=eivät millään osa-alueella, 4=kaikilla osa-alueilla).

Osa-alueiden lukumäärä	%
0	53
1	22
2	17
3	5
4	3
Yhteensä	100

Muihin osa-alueisiin verrattuna osaamisen kehittämisen tarpeita oli huomattavan paljon **yhteiskunnallisissa kysymyksissä** (taulukko 34). Suurin osa kaipasi lisää osaamista rakenteellisessa sosiaalityössä. Puolet vastaajista koki tarvitsevansa lisää kokonaisvaltaista yhteiskunnallista ymmärrystä. Myös hyvinvointitiedon keräämisessä ja raportoinnissa ilmeni huomattavia osaamisen kehittämisen tarpeita, vaikka viidesosa vastaajista toisaalta ei juurikaan tarvinnut tällaista osaamista työssään.

Taulukko 34. Yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet (n=111; % vastaajista).

	En juurikaan tarvitse ko. osaamista	Osaamiseni on riittävää	Tarvitsen lisää osaamista
Kestävä kehitys ja ekologiset kysymykset	12	47	41
Kokonaisvaltainen yhteiskunnallinen ymmärrys	4	46	50
Rakenteellinen sosiaalityö	14	27	59
Hyvinvointitiedon kerääminen ja raportointi	20	35	45

Tarvetta kehittää osaamistaan kestävässä kehityksessä ja ekologisissa kysymyksissä kokivat muita enemmän ne, joiden työhön kuului jonkin verran tai paljon yhteiskunnallista vaikuttamista (52 %, vertaa muut 18 %; khiin neliö -testi $X^2(2, N=111)=11,435, p=0,003$). Mielenterveystyössä pääasiassa työskennelleet ilmaisivat muita useammin tarvetta kehittää osaamistaan hyvinvointitiedon keräämisessä ja raportoinnissa (65 %, vertaa muut 41 %; khiin neliö -testi $X^2(1, N=111)=3,924, p=0,048$) sekä rakenteellisessa sosiaalityössä (80 %, vertaa muut 54 %; khiin neliö -testi $X^2(1, N=111)=4,622, p=0,032$).

Yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita kartoitaneista muuttujista tehtiin myös summamuuttuja. Sen reliabiliteetti oli riittävän korkea ($\alpha=0,69$), ja siihen kuuluvat neljä muuttujaa korreloivat melko hyvin [0,30–0,60] summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa.

Taulukko 35. Vastaajien yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä (n=111; 0=eivät millään osa-alueella, 4=kaikilla osa-alueilla).

Osa-alueiden lukumäärä	%
0	23
1	16
2	21
3	21
4	19
Yhteensä	100

Taulukosta 35. havaitaan, että yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni hyvin vaihtelevassa määrin. Summamuuttuja sai keskiarvon 1,95 asteikolla 0–4. Jopa viidesosa vastanneista koki tarvetta kehittää osaamistaan kaikissa mainituissa yhteiskunnallisissa kysymyksissä. Vain hieman alle neljäsosalla ei ollut lainkaan kehittämisen tarvetta tällä alueella. Ne, jotka kokivat, ettei tutkinnon suorittaminen kannattanut, ilmaisivat muita enemmän tarvetta kehittää yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyvää osaamistaan (keskiarvo 2,78; vertaa muut 1,80 summamuuttujan asteikolla 0–4; Mann-Whitney $U(111)=514, Z=-2,640, p=0,008, r=-0,2505$).

Hyvin runsaasti osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni myös **kehittämiseen ja johtamiseen** liittyvissä asioissa (taulukko 36). Hieman yli puolet koki tarvitsevansa lisää lainsäädännöllistä ja toisaalta taloudellista osaamista (kuten kilpailutukseen liittyvää). Lähes puolet tarvitsi lisää laadunhallinnan osaamista. Myös markkinoinnissa ja yrittäjyydessä oli huomattavia osaamisen kehittämisen tarpeita, joskaan suuri osa vastaajista ei toisaalta tarvinnut juurikaan niitä taitoja omassa työssään.

Taulukko 36. Kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet (n=110–112; % vastaajista).

	En juurikaan tarvitse ko. osaamista	Osaamiseni on riittävää	Tarvitsen lisää osaamista
Taloudellisen osaaminen (mm. kilpailutus)	31	17	52
Yrittäjyys	45	13	42
Markkinointi	33	21	46
Laadunhallinta	10	42	48
Lainsäädännöllinen osaaminen	3	44	53
Projektin hallinta	24	50	26
Tutkimusmenetelmät	32	43	25
Kehittämisen menetelmät	10	59	31
Asioiden johtaminen (management)	9	66	25

Osaamisen kehittämisen tarpeissa kehittämisen ja johtamisen alueella ilmeni työnkuvaan liittyviä eroja. Mitä enemmän työhön sisältyi suunnittelua ja hallinnollista työtä, sitä useammin kaivattiin lisää taloudellista osaamista (lisää osaamista kaipasi: ei suunnittelua ja hallintoa työssä 25 %, jonkin verran 47 % ja paljon 64 %; khiin neliö -testi $X^2(2, N = 111) = 6,892, p = 0,032$). Samansuuntaisia eroja havaittiin markkinointiosaamisen suhteen. Myös projektityötä jonkin verran tai paljon tekevät kokivat muita useammin tarvetta kehittää osaamistaan markkinoinnissa (58 %, vertaa muut 35 %; khiin neliö -testi $X^2(2, N = 112) = 6,137, p = 0,046$). Mitä enemmän työhön sisältyi asiakastyötä, sitä useammin koettiin tarvetta kehittää lainsäädäntöosaamista. Paljon asiakastyötä tekevistä 59 % koki tarvetta kehittää sitä (khiin neliö -testi $X^2(2, N = 112) = 6,015, p = 0,049$).

Asioiden johtamisessa (management) lisää osaamista tarvitsevat olivat muita keskimäärin 3,7 vuotta nuorempia (Mann-Whitney $U(107) = 807,5, Z = -2,267, p = 0,023, r = -0,2171$). Nuoremmista, alle 38-vuotiaista vastaajista erityisesti esimiestyössä toimivat kaipasivat lisää osaamista (50 %, vertaa vanhemmat esimiestyössä toimivat 11 %), mutta myös nuoremmat, ei esimiestyössä toimivat (30 %, vertaa vanhemmat 18 %). Erot olivat tilastollisesti merkitseviä (khiin neliö -testi $X^2(1, N = 109) = 5,530, p = 0,019$).

Kehittämiseen ja johtamiseen liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita kartoittaneista muuttujista tehtiin myös summamuuttuja.

Taulukko 37. Vastaajien kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet yhteensä (n=110; 0=ei millään osa-alueella, 9= kaikilla osa-alueilla).

Osa-alueiden lukumäärä	%
0	16
1	14
2	9
3	16
4	14
5	7
6	6
7	4
8	5
9	9
Yhteensä	100

Summamuuttujan reliabiliteetti oli varsin korkea ($\alpha=0,83$), ja siihen kuuluvat yhdeksän muuttujaa korreloivat melko hyvin [0,37–0,60] summamuuttujan kokonaispistemäärän kanssa.

Kehittämiseen ja johtamiseen liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita mittaava summamuuttuja (taulukko 37) sai keskiarvon 3,57 (asteikolla 0–9). Vain 16 %:lla ei ollut lainkaan osaamisen kehittämisen tarpeita tällä osa-alueella. Suurimmalla osalla niitä oli muutamalla osa-alueella, mutta viidesosalla peräti 6–9 eri kehittämisen ja johtamisen osa-alueella. Ne, joiden työnkuvaan sisältyi jonkin verran asiakastyötä, kokivat summamuuttujan valossa kaikkein eniten tarvetta osaamisensa kehittämiseen kehittämisen ja johtamisen osa-alueilla (keskiarvo 4,33; vertaa ei lainkaan asiakastyötä 1,33; paljon asiakastyötä 3,36 summamuuttujan asteikolla 0–9; Kruskal-Wallis $X^2(2,108)=6,863$, $p=0,032$). Ne, jotka kokivat, ettei tutkinnon suorittaminen kannattanut, ilmaisivat muita enemmän osaamisen kehittämisen tarpeita tälläkin osa-alueella (keskiarvo 5,69; vertaa 3,21 summamuuttujan asteikolla 0–9; Mann-Whitney $U(108)=397$, $Z=-2,950$, $p=0,003$, $r=-0,2838$).

Yhteenvedon voidaan todeta, että osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni yleisesti. Niitä siis kartoitettiin viidellä eri osaamisen alueella, jotka oli jaettu kaikkiaan 36 osaan. Kun muodostetut summamuuttujat yhdistettiin, havaittiin, että vain viisi prosenttia ei havainnut itsellään mitään osaamisen kehittämisen tarpeita. Toisaalta noin kymmenesosa vastaajista koki laaja-alaista ja runsasta osaamisen kehittämisen tarvetta (yli 20:llä eri osa-alueella 36:sta). Yleisesti ottaen useimmiten ja laajimmin osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni kehittämisen ja johtamisen alueella (84 %:lla vastaajista ainakin jollakin sen osa-alueella) ja yhteiskunnallisissa kysymyksissä (77 %:lla vastaajista ainakin jollakin yhteiskunnallisten kysymysten osa-alueella).

Vaikka eri koulutusohjelmista valmistuneiden arvioissa oli eroja siinä, miten paljon sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto edisti oman osaamisen kehittymistä eri osa-alueilla (ks. luku 11.5), eivät koulutusohjelmakohtaiset erot näkyneet osaamisen kehittämisen tarpeissa. Toimintaympäristön muutokset luovat erilaisissa tehtävissä ja eri asiakasryhmien parissa toimiville osittain erilaisia haasteita. Perustyössä toimivat kokivat eniten osaamisen kehittämisen tarpeita liittyen asiakastyön moniin haasteisiin. Hallinnolliset tehtävät loivat tarvetta kehittää taloudellista osaamista. Nuoremmilla oli muita vähemmän tarvetta kehittää digitalisaatioon ja tietotekniikkaan liittyvää osaamistaan, mutta muita enemmän tarvetta kehittää johtamisosaamistaan. Ne, joiden mielestä tutkinnon suorittaminen ei kannattanut, kokivat muita enemmän osaamisen kehittämisen tarpeita neljällä osaamisalueella viidestä. Yksi syy tyytymättömyyteen suoritettua tutkintoa kohtaan oli siis kokemus siitä, ettei se kehittänyt odotuksia ja työelämän vaatimuksia vastaavasti ammatillista osaamista.

Erilaisiin osaamisen kehittämisen tarpeisiin pitäisi vastata täydennyskoulutuksella ja kouluttautumalla lisää. Kaikkiaan 82 % vastaajista kuvasi omin sanoin sitä, miten omalla työpaikalla panostetaan täydennyskoulutukseen. Työpaikat erosivat tässä suhteessa selvästi. Lähes puolet kysymykseen vastanneista kuvasi koulutusmahdollisuuksia hyviksi tai erittäin hyviksi. Runsas viidesosa kysymykseen vastanneista kuvasi mahdollisuuksia huonoiksi tai erittäin huonoiksi, muut kohtalaisiksi. Näin vastaajat kuvasivat tilannetta:

”Itse saa osallistua, omalla ajalla ja hoitaa itse kustannukset.” (lastentarhanopettaja, työnantaja kunta).

”Oma koulutuskeskus, tuetaan opintojen jatkamista ja koulutuksiin osallistumista.” (erikoissuunnittelija, työnantaja valtio).

”Koulutukseen kannustetaan ja koulutuksen sisältöjä käydään työryhmässä läpi, jos kaikki ei ole päässeet koulutuksiin. Tietoa jaetaan.” (kuraattori, työnantaja kunta).

”Toisaalta arvostetaan, mutta siihen käytetyt kustannukset ovat vähentyneet verrattuna aikaisempiin vuosiin. Kustannusten käyttö ei myöskään välttämättä ole tasa-arvoista henkilöstön kesken - - YAMK-tutkintoon sain käyttää jonkun verran koulutuspäiviä - -.” (nuorisotyönohjaaja, työnantaja 3. sektori).

Runsaasti täydennyskoulutukseen panostivat kolmannen sektorin työpaikat, joista lähes kaksi kolmesta huolehti siitä hyvin tai erittäin hyvin. Yksityisistä työpaikoista puolet panosti täydennyskoulutukseen hyvin tai erittäin hyvin, kuntatyöpaikoista vain neljäsosa. Muulla julkisella sektorilla työskenteli vain muutama vastaaja, mutta

heistä lähes kaikkien työpaikalla täydennyskoulutukseen panostettiin hyvin tai erittäin hyvin.

12.3 Tulevaisuuden suunnitelmat

Kaikki seurantakyselyyn vastanneet vastasivat kysymykseen toiveista ja tavoitteista tuleville työvuosille. Noin kolmasosa toi esille toiveen saada edelleenkin uusia mahdollisuuksia työelämässä, edetä uralla ja saada vaativampia työtehtäviä (johtotehtäviä, asiantuntijatehtäviä tai kehittämistehtäviä). Muutama prosentti toivoi pääsevänsä opetustyöhön tai sosiaalityöhön. Viidesosa vastaajista haluaisi pystyä nykyistä paremmin hyödyntämään omaa osaamistaan, kehittyä omassa työssä tai saada mielenkiintoisia työtehtäviä. Muutama prosentti toi esille toiveen saada ylipäättään koulutusta vastaavaa työtä. Pieni osa kuvasi omaan jaksamiseen, työn ja vapaa-ajan tai perheen yhteensovittamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Pari prosenttia toi esille yrittäjyyteen liittyviä tavoitteita ja saman verran toivoi voivansa jatkaa nykyiseen tapaan, ilman muutoksia. Vastajat kuvasivat moninaisia suunnitelmiaan ja tilanteitaan näin:

”Eteneminen vaativiin johto- ja asiantuntijatehtäviin lähiesimiehen tehtävistä.” (palveluesimies, sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Oman osaamisen kehittyminen työhönvalmennuksen ja yritysysteistyön saralla. Toiveena, että saisin jatkaa saman tyylisessä työssä projektin päättymisen jälkeen eikä tarvitsisi palata takaisin omaan vanhaan sosiaaliohjaajan työhön, jossa minulla on virka.” (projektityöntekijä, kuntoutuksen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Olen luopunut toivosta.” (sosiaaliohjaaja, kuntoutuksen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Todennäköisesti siirryn kokonaan yksityissektorille palveluntuottajaksi viimeistään 10 v. kuluttua.” (sosionomi YAMK, sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut).

Opiskelusuunnitelmia tulevaisuudessa oli suurimmalla osalla. Noin kymmenesosa vastanneista oli jo ylemmän AMK-tutkinnon jälkeen tehnyt opettajan pedagogiset opinnot tai ne olivat harkinnassa, hakuvaiheessa tai meneillään. Yhtä monella oli sosiaalityön yliopisto-opinnot meneillään tai harkinnassa. Muutama prosentti pohti tai oli jo aloittanut terapia-, työnohjaaja- tai elämäntapa- ja valmentajaopinnot. Samoin

muutama prosentti oli kiinnostunut hankkimaan terveydenhuollon tai kaupallisen alan tutkinnon tulevaisuudessa. Vastaajat kuvailivat moninaisia koulutussuunnitelmia tai niiden puuttumista muun muassa seuraavasti:

”En aloita opintoja pitkään aikaan vaan keskityn perheeseen. Minulla on 3 tutkintoa eri koulutusasteilla sekä muita lisäkoulutuksia.” (ohjaaja, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut).

”Haen tämän kevään yhteishaussa uudelleen sosionomi amk- kouluun ja täydennän opintoja niin että saan LTO pätevyuden.” (sosionomi YAMK, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Aloitin sosiaalityön perusopinnot heti valmistuttuani YAMK:si. Nyt pyrin maisteriopintoihin.” (sosiaalityöntekijä, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

Kaikki seurantakyselyyn vastanneet vastasivat palkkatoiveita koskevaa avoimeen kysymykseen. Rungas kolmasosa toivoi vähintään yli 3000 euron ja runsas kymmenesosa vähintään yli 4000 euron bruttopalkkaa kuukaudessa. Muutama prosentti olisi tyytyväinen alle 3000 euronkin bruttopalkkaan. Palkkatoiveita kuvailtiin seuraavasti:

”Kyllä korkeakoulutetun palkka pitäisi olla ainakin lähempänä kolmea kuin kahta tuhatta. Palkka ei ole tärkein tällä alalla, mutta hyväntekeväisyyttä ei voi ammatilliselta vaatia. Kunnioitusta...” (hankekehittäjä, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

”Palkkani tippui uuden nimikkeen myötä, johtuen henkilökohtaisen palkanlisän poistumisesta. Toivoisin, että tässä uudessa, laajemmassa ja työnantajan vaatimassa tehtävässä saisin hiukan aiempaa korkeampaa palkkaa myös. Tai edes saman kuin ennen.” (alueellinen päällikkö, ryhmän muut³¹-koulutusohjelmasta valmistunut).

”Palkkani tulee nousta aina, kun vaihdan työpaikkaa :)” (kuraattori, sosiaalialalle suuntaavasta koulutusohjelmasta valmistunut).

³¹ Ryhmään muut kuuluivat muun muassa terveyden edistämisen, kuntoutuksen, sosiaali- ja rikosseuraamusalan johtamisen ja kehittämisen ja hyvinvointiteknologian koulutusohjelmat.

Vastaajista 16 % oli tyytyväinen nykyiseen palkkaansa tai ainakin alistunut siihen. Suurin osa kuitenkin toivoi nykyiseen palkkaansa jonkinlaista korotusta. Ottaen huomioon, että kyse on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista, palkkatoiveet olivat hyvin maltillisia.

13 Yhteenveto tutkimustuloksista sekä tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Tässä luvussa tuon esille tutkimukseni päätulokset tiivistettyinä ja vastaan tutkimuskysymyksiini. Tutkimuksen luotettavuuden suurimmaksi haasteeksi muodostui alhainen vastausprosentti. Paikoitellen aineiston suhteellisen pieni koko vaikeutti tilastollisia analyysejä. Luvussa pohdin myös lyhyesti tutkimuseettisiä kysymyksiä, joita tutkimusprosessin aikana nousi esiin. Tutkimukseni perimmäinen tavoite on edistää sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon kehittymistä yhä paremmin tutkinnon suorittavia sekä hyvinvointipalveluja ja niiden asiakkaita hyödyttäväksi.

13.1 Yhteenveto tuloksista

Työura ja sijoittuminen työmarkkinoilla: Millainen oli sosionomien (ylempi AMK) työura ennen valmistumista?

Ennen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittamista yli puolet oli työuransa aikana työskennellyt lasten parissa ja melkein puolet perheiden kanssa. Viidesosa oli työskennellyt vammaistyössä, päihdetyössä tai mielenterveystyössä. Ammattinimikkeiden kirjo työuran aikana oli ollut runsas. Yleisin ammattinimike oli ohjaaja. Ohjaaja -nimikkeiden laaja kirjo kuvasi monipuolista työkenttää. Lastentarhanopettajana oli työskennellyt noin viidesosa ja sosiaalityöntekijänä lähes kymmenesosa. Moni oli jo ennen sosionomi (ylempi AMK) -opinnoista valmistumistaan tehnyt monipuolisen työuran ja toiminut esimiestyössä.

Lähes neljäsosa vastaajista oli ollut työttömänä jossakin vaiheessa sosionomiksi (AMK) valmistumisen jälkeen. Pääosin työttömyys oli ollut hyvin lyhytaikaista. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelun loppuvaiheessa lähes kaikilla vastaajilla oli työpaikka.

Toiveet, tavoitteet ja tukevaisuuskuvat: Millaisin tavoittein ja ammatillisin toivein sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon hakeuduttiin? Millaisia tavoitteita opiskelijoilla oli tulevalle työuralleen tutkintoa opiskellessaan? Miten tavoitteet toteutuivat valmistumisen jälkeen?

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa opiskelemaan hakeuduttiin eri syistä. Tutkinnon suorittamiselle oli kolme eri päätavoitetta: oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja syventäminen, uudet työtehtävät ja urakehitys. Opiskeluaikana nimenomaan esimiestyötä tavoitteli kolmasosa ja palkankorotusta neljä viidestä. Kolme neljästä arvioi, että tavoitteet työn ja työpaikan suhteen olivat toteutuneet osittain tai täysin. Kolme neljästä voisi kuitenkin olla nykyisessä työssään myös ilman ylempää AMK-tutkintoa.

Pieni vähemmistö koki, ettei tutkinnon suorittaminen kannattanut. Monilla se liittyi kokemukseen siitä, ettei osaaminen ollut kehittynyt toivotulla tavalla tai että tutkinto ei avannutkaan toivottuja mahdollisuuksia työelämässä. Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin tutkinnon suorittamisen kannattaneen. Keskeinen syy tyytyväisyyteen oli se, että oma ammatillinen osaaminen kehittyi.

Vastaajista alle kolmasosa ei valitsisi uudestaan samaa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa. Sen sijaan valittaisiin yliopisto-opinnot tai jokin muu ylemmän AMK:n koulutusohjelma. Työnantajien katsottiin pääasiassa arvostavan enemmän yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa, vaikka sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden vahvuuksiksi koettiin vankka työkokemus sekä ammatillisen osaamisen monipuolisuus ja syvyys. Alle puolet arvioi oman työnantajansa tuntevan ylemmän AMK-tutkinnon ja arvostavan sitä.

Millainen oli sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työura noin vuosi valmistumisen jälkeen? Millaisiin työpaikkoihin he sijoittuivat?

Muutama prosentti vastaajista oli ollut työttömänä ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Lähes kaikilla oli seurantakyselyn ajankohtana voimassa oleva työ- tai virkasuhde (pääasiassa kokoaikainen ja vakituinen). Noin kaksi kolmasosaa työskenteli julkisella sektorilla, loput yksityisellä tai kolmannella sektorilla.

Valmistumisen jälkeen ohjaaja -nimikkeet vähenivät huomattavasti. Lähes kolmasosa arvioi ylemmän AMK-tutkinnon myötä siirtyneensä vaativampiin tehtäviin. Palkka nousi hieman harvemmallalla. Esimiestehtävissä toimivien osuus nousi selvästi.

Kuitenkin yli puolet koki tekevänsä vaativuudeltaan alimitoitettua työtä. Eri sektorit työllistivät vastaajia hieman erilaisiin asemiin. Julkisella sektorilla suurempi osa toimi perustyössä ja pienempi osa esimiehenä tai vastaavana ohjaajana. Siksi myös palkat olivat matalampia.

Työn sisällöt olivat monipuoliset. Asiakastyön ohella toimenkuvaan kuului yleensä myös muuta työtä kuten kehittämistyötä, suunnittelua ja hallinnollista työtä. Tyytyväisyys työhön vaihteli. Osalle ylempi AMK-tutkinto toi menestystä, työn merkitys motivoi tai kokemuksissa painottui mukava ja turvallinen työpaikka. Joidenkin kokemuksissa taas painottuivat negatiiviset seikat kuten työn kuormittavuus, heikko työmarkkinatilanne, alisteinen ja tylsä työ tai epäselvä työelämäpaikka. Suurin osa koki, että työtä on liikaa.

Kaiken kaikkiaan sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet olivat onnistuneet muista koulutusohjelmista valmistuneita paremmin saavuttamaan tutkinnon suorittamiselle asettamia tavoitteita. Heillä oli muita useammin kokemusta esimiestyöstä jo ajalta ennen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelua. Tutkinnon myötä he pääsivät muita useammin vaativampiin tehtäviin, joita tarjosivat ennen muuta yksityinen ja kolmas sektori. He toimivat muita useammin esimiestehtävissä ja kokivat muita enemmän saavansa arvostusta työnantajalta, mikä näkyi myös parempana palkkana. Onkin loogista, että he olivat muita tyytyväisempiä koulutusohjelman valintaansa.

Osaaminen: millaista osaamista sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto tuotti?

Parhaiten asiantuntijuusosaamisen alueella kehittyivät kriittinen ajattelu, yhteiskunnallinen ja globaali ajattelu sekä kyky työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä. Heikoimmin tällä osaamisen alueella kehittyi taito toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa. Johtamisosaamisen alueella parhaiten kehittyivät ihmisten johtamisen, henkilöstöhallinnon osaaminen, strateginen ajattelu ja asioiden johtaminen. Heikoimmin puolestaan kehittyivät taloudellinen ja taloushallinnollinen osaaminen. Tutkimus- ja kehittämisosaamisen alueella parhaiten kehittyivät kehittämismenetelmäosaaminen, tutkimusmenetelmäosaaminen ja vastuunotto alan kehittämisestä sekä heikoimmin laatu järjestelmien tunteminen. Osaaminen kehittyi sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneilla oman arvion mukaan enemmän kuin muilla.

Haasteet ammatilliselle osaamiselle: millaisia haasteita ajankohtaiset hyvinvointipalveluiden rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset asettivat omalle työpaikalle ja omalle osaamiselle? Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita sosionomeilla (ylempi AMK) ilmeni?

Monet ajankohtaiset toimintaympäristön muutokset aiheuttivat haasteita työpaikoilla. Eniten haasteita aiheuttivat väestön monikulttuuristuminen ja palvelurakenteiden uudistukset. Eniten haasteita kokivat ne, joiden työhön kuului enemmän suunnittelua, hallintoa, kouluttamista, kehittämistä tai vaikuttamista.

Osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni lähes kaikilla, useimmiten ja laaja-alaisimmin yhteiskunnallisissa kysymyksissä sekä kehittämisen ja johtamisen alueella. Pieni vähemmistö koki hyvin laaja-alaista ja runsasta tarvetta kehittää osaamista, mitä sosionomi ylempi (AMK) -tutkinto ei ollut riittävästi onnistunut tuottamaan.

Digitalisaation ja tietotekniikan alueella tarpeet liittyivät yleisimmin sähköisten palvelujen kehittämiseen ja etäohjaamiseen. Kaikilla digitalisaation ja tietotekniikan osa-alueilla vanhemmat vastaajat ilmaisivat nuorempia enemmän osaamisen kehittämisen tarpeita.

Asiakastyöhön liittyvät osaamisen kehittämisen tarpeet kohdentuivat useimmiten monikulttuurisiin asiakkaisiin liittyvään osaamiseen. Myös terapeuttisessa työssä kaivattiin melko usein lisää osaamista. Pääasiassa asiakastyötä tehneet nostivat muita useammin esille muun muassa itsemääräämisoikeuden laajentamiseen ja palveluohjaukseen liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita.

Yhdessä työskentelyn alueella osaamisen kehittämisen tarpeet liittyivät useimmin monikulttuurisessa työyhteisössä toimimiseen, ihmisten johtamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Yli puolella ei ollut kuitenkaan lainkaan osaamisen kehittämisen tarpeita tällä osa-alueella.

Muihin työn asettamiin haasteisiin verrattuna osaamisen kehittämisen tarpeita oli huomattavan paljon yhteiskunnallisissa kysymyksissä. Suurimmalla osalla oli näitä tarpeita, huomattavalla osalla hyvin laaja-alaisesti, kuten rakenteellisessa sosiaalitaloudessa, kokonaisvaltaisessa yhteiskunnallisessa ymmärryksessä sekä hyvinvointitiedon keräämisessä ja raportoinnissa. Ne, joiden työhön sisältyi yhteiskunnallista vaikuttamista, kokivat tarvetta kehittää osaamistaan kestävässä kehityksessä ja ekologisissa kysymyksissä.

Kaikkien useimmin osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni kuitenkin kehittämisen ja johtamisen alueella (useammalla kuin neljällä viidestä). Laadunhallinnan osaamisessa oli runsaasti kehittämisen tarpeita. Osaamisen kehittämisen tarpeet vaihtelivat jonkin verran työnkuvan mukaisesti. Perustyössä toimivat kaipasivat muita enemmän lisää osaamista digitalisaatioon ja tietotekniikkaan sekä asiakastyöhön liittyen, esimerkiksi lisää lainsäädäntöosaamista. Varsinkin vastaavat ohjaajat ja muut erityisessä vastuuasemassa toimivat halusivat kehittää osaamistaan kehittämiseen ja johtamiseen sekä yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyen. Esimiestyötä tekevät puolestaan kaipasivat muita useammin lisää osaamista yhdessä työskentelyyn liittyvissä kysymyksissä. Erityisesti hallinnollista työtä tekevät tarvitsivat lisää taloudellista osaamista.

Täydennyskoulutus ja jatkokoulutus ovat keinoja vastata osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Melkein puolella olikin hyvät kouluttautumismahdollisuudet, muilla kohtalaiset tai heikot. Eniten täydennyskoulutukseen panostivat kolmannen sektorin työpaikat ja vähiten kunnalliset työpaikat.

Tulevaisuudelta monet toivoivat edelleenkin uusia haasteita työelämässä, mahdollisuutta edetä uralla ja saada vaativampia työtehtäviä. Myös toiveita päästä opetustehtäviin tai sosiaalitalouteen nostettiin esille. Suurimmalla osalla oli myös suunnitelmia lisäkoulutuksesta tai opinnot jo aloitettuina. Suurin osa toivoi nykyiseen varsin alhaiseen palkkaansa jonkinlaista, yleensä hyvin maltillista korotusta.

13.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Tilastollinen päättely, päättelyn tulkinta sekä teoreettinen tulkinta korostuvat teoreettisten käsitteiden operationalisoinnissa ja mittauksen luotettavuuden tarkastelussa. Tilastollisin menetelmin saatuja tuloksia käytetään tutkimuskysymysten empiiriseen tarkasteluun ja teoreettiseen tulkintaan. Näin ollen on tärkeää pohtia mittaustulosten luotettavuutta. Keskeisiä ovat sekä reliabiliteetti että valideetti. Reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen virheettömyyttä. Jos mittaus tehdään samasta kohteesta uudelleen ja tulos on sama, on mittaustulos reliabeli (toistomittausreliabiliteetti). Sattuma ei siis ole vaikuttanut mittaustulokseen. Tässä tutkimuksessa käytettiin kuitenkin poikkileikkausaineistoja ja tutkittiin ajassa muuttuvia tekijöitä, jolloin toistomittausreliabiliteettia ei voitu laskea. Mittausvirheen määrää voidaan arvioida reliabiliteetikertoimen avulla. Tässä tutkimuksessa summamuuttujien kohdalla reliabiliteettia arvioitiin, kun tarkasteltiin mittarin sisäistä yhdenmukaisuutta Cronbachin alfa -reliabiliteetikertoimen avulla. Kerroin sai hyväksyttävät arvot (0,61–0,86). Summamuuttujien osa-alueet eli osaamisen kehittämisen tarpeita koskevat kysymykset perustuvat aikaisemmissa tutkimuksissa tunnistettuihin kehittämistarpeisiin. (Ketokivi 2009, 53–59, 83; Nummenmaa 2010, 346, 352.)

Jo aiemmin katoanalyysin yhteydessä todettiin vastausprosentin jääneen hyvin matalaksi. Se heikentää tutkimuksen luotettavuutta ja antaa sattumalle sijaa tuloksissa. On mahdollista, että eniten vaikeuksia työllistymisessä kohdanneet ja tyytymättömimmät vastasivat muita harvemmin. Näin olen tulokset saattavat antaa todellisuutta myönteisemmän kuvan tilanteesta. (ks. esim. Vuorinen-Lampila 2018, 152.)

Vuori-Lampilan mukaan (2018, 95) ensimmäisinä vuosina korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen työpaikan vaihtaminen on melko yleistä, joskin hyvässä taloussuhdanteessa sijoittuminen vakiintuu parissa vuodessa. Seurannan ajankohta tutkimuksessani olisi voinut olla myöhemmin. Seuranta-ajankohtana sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittamisesta oli tutkimuksessani kulunut vasta keskimäärin 1,3 vuotta.

Valideetti tarkoittaa mittauksen luotettavuuden toista ulottuvuutta eli sitä, mitaako mittari juuri sitä, mitä on tarkoituskin. Korkea reliabiliteetti on korkean valideetin välttämätön, mutta ei riittävä ehto. Valideetin muotoja ovat sisältövalideetti, dimensionaalisuus, konvergenssivalideetti, erotteluvalideetti ja nomologinen valideetti. Sisältövalideetti liittyy siihen, missä määrin onnistutaan empiirisesti kattamaan käsitteen teoreettinen sisältö. Keskeistä on tällöin mitattavan käsitteen tarkka määrittäminen. Dimensionaalisuus kiinnittää huomion ilmiöiden ja mittareiden moniulotteisuuteen. Summamuuttujien yhteydessä käytetty Cronbachin alfa -kerroin olettaa mittarin olevan yksiulotteinen. Sen sijaan esimerkiksi pääkomponenttianalyysi kuvastaa dimensionaalisuutta selvittäessään, miten monta faktoria (pääkomponenttia) tarvitaan selittämään indikaattorien väliset korrelaatiot. Tässä

tutkimuksessa pääkomponenttianalyysissä huomioitiin vain suuremmat kuin 0,40 kommunaliteetit. Kommunaliteetti tarkoittaa sitä, miten suuri osuus muuttujan vaihtelusta voidaan selittää pääkomponenttien avulla. Tämän tutkimuksen kahden pääkomponenttianalyysin (oma kokemus työstä, työpaikasta ja työsuhteesta sekä toimintaympäristön muutoksen aiheuttamat haasteet työpaikalla) muodostaneet kysymykset perustuivat aikaisemmissa tutkimuksissa saatuihin tuloksiin siitä, mitkä seikat ovat merkityksellisiä kyseisten ilmiöiden kannalta. (Ketokivi 2009, 60–62; Nummenmaa 2010, 360–366.)

Konvergenssivaliditeetti faktorianalyysissä ja pääkomponenttianalyysissä tarkoittaa sitä, että suuri osa indikaattorien varianssista on yhteistä faktorin kanssa. Tämä ilmenee korkeina faktorilatauksina. Tällöin usein myös faktorin sisäinen yhdenmukaisuus on korkea. Erotteluvaliditeetti viittaa siihen, että kaikkia asiaan vaikuttavia tekijöitä ei tunneta, vaan esimerkiksi kahden muuttujan välinen yhteys voi selittyä kolmannella tekijältä. Nomologisessa validiteetissa korostuu validiteetin tarkastelu osana laajempaa kontekstia ja teoreettista kokonaisuutta. Tutkimustuloksilla on vain vähän merkitystä, jos ne jäävät irrallisiksi tutkimuskysymyksistä ja teorioista. (Ketokivi 2009, 67–74.)

Pääkomponenttianalyysissä, kuten faktorianalyysissä yleensäkin, aineiston tulisi olla kohtuullisen suuri. Tutkittavia pitää olla vähintäänkin kaksi kertaa enemmän kuin analysoitavia muuttujia ja tutkittavia vähintään 20 kertaa niin paljon kuin faktoreita. Tutkimuksessani toisessa suoritetuista faktorianalyyseistä jälkimmäinen ehto ei aivan täyty. (Nummenmaa 2010, 406–407.)

Teorian ja empirian linkittäminen on yksi tieteellisen tutkimuksen haasteellisimpia vaiheita. Puhtaasti empiirisiä havaintoja ei ole olemassa, vaan ne ovat aina teoriapitoisia. Teoreettisten käsitteiden operationalisointi ja luotettava mittaaminen voivat sisältää monia virhelähteitä. Usein kuitenkin operationalisointi antaa teoreettiselle käsitteelle liian kapean empiirisen sisällön. Voidaankin ajatella realistisen tulokinnan mukaisesti, että tutkimuksen kohteesta voidaan saada vain epäsuoraa ja usein moniselitteistä havaintoaineistoa. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa tarkasteltuihin osaamisen kehittämisen tarpeisiin eri osa-alueilla olisi voitu perustellusti sisällyttää muitakin muuttujia kuin mitä tehtiin. Toisaalta, kuten todettu, osaamisen kehittämisen tarpeita kuvaavat summamuuttujat saivat varsin korkeat Cronbachin alfa -arvot ja osa-alueiden muodostamisessa hyödynnettiin aikaisempien tutkimusten tuloksia. (Ketokivi 2009, 43, 47.)

Laadullisessa tutkimuksessa kysymykset objektiivisuudesta, totuudellisuudesta, kattavuudesta ja uskottavuudesta nousevat esiin pohdittaessa luotettavuutta. Tässä tutkimuksessa laadullista lähestymistapaa ilmeni vain muutamissa avokysymyksissä, joita analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Aikaisempia tutkimustuloksia ja niiden tuottamia jäsennyksiä hyödynnettiin myös teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä, jota toteutettiin avoimien kysymysten tuottamaan aineistoon. Analyysiä ohjasi

siis teoriatieto, eivät tutkijan ennakkokäsitykset. Toisaalta tutkijan ennakkokäsitykset vaikuttavat siihen, millainen teoriatieto valitaan analyysiä ohjaamaan. Itse sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa suorittavia opettaneena minulle on muodostunut tietynlainen näkemys valmistuvien osaamisen kehittymisestä ja sijoittumista työelämään. Siihen sisältyy esimerkiksi arkihavainto selvistä eroista niin tutkinnon suorittaneiden oppimistuloksissa kuin työuran avautumisessa. Sisällönanalyysin luotettavuutta pyrin parantamaan huomioimalla analyysin toistettavuuden ja arvioitavuuden, kun kuvasin luokitteluprosessin alkuperäisilmauksista alkaen. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 131; Eskola & Suoranta 2005, 210–216.)

Tutkimuksen eettiseen pohdintaan kuuluu muun muassa selkiinnyttää sitä, onko osallistuminen tutkimukseen ollut vapaaehtoista ja tietoista. Tutkijan ja tutkittavan välillä ei saisi olla riippuvuussuhdetta, joka voi vaikuttaa vapaaehtoisuuteen. Eettisiin kysymyksiin kuuluvat myös, onko rahoittaja vaikuttanut tutkimukseen, miksi ja kenen ehdoilla tutkimusaihe on valittu ja kenen etuja se edistää. Luottamuksellisuuden tulee säilyä kaikissa vaiheissa, eikä tutkittavien henkilöllisyys saa paljastua myöskään raportointivaiheessa. Esimerkiksi suorat lainaukset aiheistosta ja niihin liittyvät tunnistetiedot olen valinnut luottamuksellisuus huomioiden. Tässä tutkimuksessa osa vastaajista oli omia opiskelijoitani, mikä on saattanut tehdä osallistumisesta kieltäytymisen vaikeammaksi. Ulkopuolista rahoitusta ei tutkimuksella ollut. Tutkimusaihe nousi omasta kiinnostuksestani, jota virittivät aikaisempien tutkimusten melko pessimistinen kuva sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden sijoittumisesta työelämään sekä toisaalta sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen avaamat muutoksen mahdollisuudet. Tutkimuksellani haluan edistää sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon kehittymistä, jotta se palvelisi yhä paremmin tutkinnon suorittavia sekä hyvinvointipalveluja ja niiden asiakkaita. Tutkinnon suorittaneiden tulisi sijoittua nykyistä tarkoituksenmukaisemmin työmarkkinoille. Sitä edesauttaisivat heidän huomioimisensa sosiaali- ja terveysalan kelpoisuuslainsäädännössä, tutkinnon kehittäminen työllistymistä edistävään suuntaan sekä toimenpiteet tutkinnon tunnettuuden ja arvostuksen parantamiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 125–129; Alasuutari 2005, 55–57.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sosionomi (ylempi AMK)-tutkinnon suorittaneiden sijoittumista työelämään sekä kuvata tutkinnon tuottamaa osaamista ja osaamisen kehittämisen tarpeita muuttuvassa toimintaympäristössä. Tutkinnon suorittamista tarkasteltiin henkilökohtaisena investointina ja toisaalta ammattitaitoisen työvoiman tuotantona. Tässä luvussa teen johtopäätökset, joihin tutkimus antaa aihetta ja pohdin niiden valossa tutkinnon suorittaneiden asemaa osana sosiaalialan ja laajemminkin hyvinvointipalveluiden ammatillista kenttää. Heidän osaamistaan ei edelleenkään hyödynnetä täysipainoisesti työmarkkinoilla.

14.1 Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuottama osaaminen ja tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työmarkkinoille

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto on suunnattu jo työssä oleville, vaatimuksena kolmen vuoden työkokemus hakukelpoisuuden antavan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Näin ollen on luonnollista, että monilla tutkintoa opiskelevillakin on jo vakiintunut asema työmarkkinoilla ja osalla myös nousujohteinen ura lähiesimiehenä tai muissa esimiestehtävissä. Taulukko 38 kuvaa sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden sijoittumista työmarkkinoille noin kymmenen vuoden aikaperspektiivillä eri tutkimusten valossa. Oman tutkimukseni lisäksi mukana ovat tutkimukset, joissa aineisto koostuu pääosin sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneista. Ojalan (2017) tutkimusta, jonka aineisto kerättiin vuonna 2012, ei otettu vertailuun mukaan, koska vain 14 % vastanneista oli sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita, eikä heitä koskevia tutkimustuloksia ollut julkaisussa eritelty.

Taulukko 38. Sosionomien (ylempi AMK) sijoittuminen työmarkkinoille 2008–2018.

Vuosi jolloin aineisto kerätty	2008 ³²	2013 ³³	2017 ³⁴	2018 ³⁵
Kokenut työttömyyttä valmistumisen jälkeen (%)	5	15	7	11
Työttömänä tutkimuksen aikaan (%)	2,5	5,6	2	0,5
Työssä yksityisellä sektorilla (%)	15	7	14	17
Työssä kolmannella sektorilla (%)	17,5	18	20	16
Työssä julkisella sektorilla (%)	67,5	62	66	64
Työssä kunnan palveluksessa (%)	-	58	58	54
Vakinainen työsuhde (%)	70	75	92	84
Työn vaatimustaso koulutusta alhaisempi (%)	-	32	58	34
Esimiestehtävissä ³⁶ (%)	-	36	38	41
Voisi olla nykyisessä työssä myös ilman ylempää AMK-tutkintoa (%)	-	51	73	-
Siirtynyt vaativampiin tehtäviin tutkinnon myötä (%)	36 ³⁷	44	31	
Palkka noussut tutkinnon myötä (%)	-	44	27	52
Kuukausipalkka (keskiarvo)	-	2935	2909	3233

Vertailtavuus niin yllä mainittujen tutkimusten kuin muidenkin ylempään AMK-tutkinnon suorittaneiden työhön sijoittumista tarkastelleiden tutkimusten välillä on monestakin syystä paikoin heikko. Eri tutkimusten aineistoissa vastaajien valmistumisen jälkeisen työuran pituus vaihteli. Viinamäen ja Rantasen 2008 kerätyssä aineistossa noin puolella oli takana valmistumisen jälkeistä työuraa yli kolme vuotta, samoin Linnanvirran 2013 kerätyssä aineistossa. Viinamäen ym. ja Siekkisen ym. (2018) aineistossa kahdella kolmasosalla oli työuraa takana yli kolme vuotta. Omassa aineistossani valmistumisen jälkeinen työura oli selvästi lyhyempi eli keskimäärin 1,3 vuotta, eikä kenelläkään yli kolmea vuotta.

³² Viinamäki, Leena & Rantanen, Teemu 2010a. Sosionomien (ylempi AMK) osaaminen ja työhönsijoittuminen.

³³ Linnanvirta, Suvi 2013. Sosionomien (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden urakehitys.

³⁴ oma aineistoni.

³⁵ Viinamäki, Leena, Juujärvi, Soile, Kinoss, Sirppa & Rosengren, Åsa 2018. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden paikka ja osaaminen muuttuvilla työmarkkinoilla. Siekkinen, Suvi, Takkunen, Jenni & Ylevä, Liisa 2018. ”Pitää olla rohkea ja hakea ja mennä eteenpäin”. Kokemuksia sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuomasta osaamisesta ja sen käytettävyydestä työmarkkinoilla.

³⁶ sisältää johtaja-, päällikkö-, esimies -nimikkeet sekä vastaava ohjaaja -tyyppiset nimikkeet.

³⁷ Koska tieto puuttui lähteestä Viinamäki & Rantanen 2010a, se otettiin lähteestä Ojala & Ahola 2009. Luku kuvaa sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmista valmistuneita, joista puolet oli sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita.

Työurat Suomessa –tutkimuksessa todettiin, että ainakin kaupallisella ja teknisellä alalla henkilön iällä ja työsuhteen pituudella on positiivinen yhteys todennäköisyyteen saada ylennys. Ylenemistodennäköisyys kuitenkin pienenee, mitä pidempään työskentelee samalla työn vaativuustasolla. Nopea yleneminen ennustaa siis nousevaa työuraa. Suurissa, monia organisaatiotasoja sisältävissä yrityksissä ylenemismahdollisuudet ovat parhaat. (Kauhanen & Napari 2009, 96–97.)

On mahdollista, että mainitut erot valmistumisen jälkeisen työuran kestossa näkyvät tutkimustuloksissa ja selittävät osaltaan eroja. Omassa aineistossani palkkakehitys oli heikompaa ja vaativampiin tehtäviin tutkinnon myötä oli siirtynyt selvästi harvempi. Seurantatutkimus saattaisi osoittaa, että kun sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon jälkeisiä työvuosia tulee lisää, yhä useamman palkka nousee ja ura kehittyy. Valtakunnalliset uraseurantakyselyt viisi vuotta valmistumisen jälkeen tulevat tuottamaan merkittävää tietoa (ks. www.uraseurannat.fi). Myös useita kiinnostavia tutkimuksia on käynnissä, kuten Suomen Akatemian rahoittama HighEmploy eli Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyden ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille (Ojala 2019). Toivottavasti niissä paneudutaan myös sosiaalialan korkeakoulutettujen tilanteeseen.

Työttömyyteen vaikuttavat voimakkaasti yleiset suhdanteet, mutta aineistoni muita tutkimuksia vähäisemmät työttömyyskokemukset valmistumisen jälkeen voivat liittyä myös lyhyempään tarkastelujaksoon. Suhdanteiden armoilla ei ole oltu kauaa. Kuitenkin ainakin lyhytaikaiset työttömyysjaksot ovat todellisuutta monelle sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnosta hiljattain valmistuneelle, kuten ne ovat Talentian urapolkuseelvityksen (Landgren & Pesonen 2017, 12) mukaan myös vastavalmistuneille sosionomi (AMK) -tutkinnon tai sosiaalityön maisteritutkinnon suorittaneille. Etelä-Suomen pohjoista parempi yleinen työllisyystilanne voi heijastua myös omassa, eteläpainotteisessa aineistossani (vrt. Viinamäki ym. 2018). Se, että ylempi AMK-tutkinnon suorittaneet kokevat vähemmän työttömyyttä kuin sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet saattaa liittyä valintaperusteisiin: sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto on suunnattu pääasiassa työssä oleville.

Työn vaativuustason vertailua vaikeuttavat hieman erilaiset kysymyksen asetelut. Viinamäen ym. ja Siekkisen ym. tutkimuksissa kysyttiin vastaako nykyinen työtehtäväsi sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnolla hankittua osaamista (vrt. muut: vastaako työn vaativuustaso koulutusta).

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen eri sektoreille ei ole suuresti muuttunut sen lyhyen historian aikana. Kaksi kolmasosaa on työllistynyt ja työllistyy edelleenkin julkiselle sektorille, pääasiassa kuntiin. Kolmas sektori on työllistänyt hieman enemmän kuin yksityinen sektori. Vertailtaessa kehitystä vuosina 2008–2018 (taulukko 38) havaitaan esimiestyössä toimivien osuuden kasvaneen tasaisesti. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto näyttää selkeästi mahdollistavan urapolun esimiestehtäviin, näin erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen

ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneille. Näiltä osin sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston ja sosiaalityön valtakunnallisen yliopistoverkoston Sosnetin hahmottelut työelämäpaikasta vuonna 2010 näyttävän etenevän (ks. esim. Viinämäki 2016, 97). Sen sijaan sijoittuminen suunnittelu- ja kehittämistehtäviin on vähäistä, vaikka alun perin juuri ”erityistä asiantuntemusta vaativiin työelämän kehittämistehtäviin” ylempien AMK-tutkinnon suorittaneita katsottiin tarvittavan (laki ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta 645/2001 3§). Vain muutama työskenteli suunnittelijan nimikkeellä tai kehittäjänä. Kuitenkin työn sisällön näkökulmasta on huomattava, että lähes kaikki osallistuvat kehittämistoimintaan osana työtään, vaikka ammattinimike ei sitä kuvastakaan. Puolet tekee omassa työssään kehittämistyötä paljonkin.

Vain pieni osa sijoittui erityisasiantuntijatehtäviin. Toisin kuin sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto vuonna 2010 STM:n sosiaalialan foorumissa kaavaili, Kelasta ja työvoimahallinnosta ei ole tullut merkittäviä sosionomien (ylempi AMK) työllistäjiä, eikä esimerkiksi sosiaaliasiamieheksi tai lastenvalvojaksi juurikaan työllistytä. Kuraattoriksi koulumaailmaan työllistytään jonkin verran. Jää nähtäväksi, heikentääkö kuraattorin toimen kelpoisuusehtojen laajentaminen vuonna 2017 sosionomien työllistymistä. Vastaavana kuraattorina voi edelleenkin työskennellä vain sosiaalityöntekijä (oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013).

Sosiaalityön yliopistoverkoston Sosnetin kaavailemia erityissosiaaliohjaajan tehtäviä on kunnissa perusteltu harvakseltaan. Erityisohjaaja tai erityissosiaaliohjaaja –nimikkeitä on otettu käyttöön joissakin kunnissa, kelpoisuusehtona sosionomi (ylempi AMK), mutta niiden työnkuva on jossakin määrin selkiintymätön sekä sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden, että sosiaalityöntekijöiden suuntaan (ks. myös Talentian palkkatutkimus 2017).

Kaikki sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon hakeutuvat eivät lähde opiskelemaan urakehitystä tai vaativampia työtehtäviä tavoitellen. Huomattavaa osaa voidaan luonnehtia kehittymisorientoituneeksi, jolloin syy lähteä opiskelemaan on pääasiassa uuden oppiminen ja ammatillisen osaamisen syventäminen. Nämä tavoitteet tutkinnon myötä pääsääntöisesti toteutuivatkin. Eli sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto syventää työssä olevien ammatillista osaamista, kuten ylempien AMK-tutkintojen lakisääteinen tehtävä onkin. Toisaalta herää kysymys, voisiko kevyemmälläkin panostuksella kuin tutkinnon tasoa nostavalla 90 opintopisteen koulutuksella päästä riittävään tavoitteeseen ammatillisen osaamisen syventämisessä. Uudenlaiset, vähintään 30 opintopisteen laajuiset erikoistumiskoulutukset muotoutuivat vuonna 2015. Tavoitteiltaan ja toimintatavoiltaan niissä on paljon yhteistä ylempien AMK -tutkintojen kanssa. Myös ne on tarkoitettu työelämässä toimiville, korkeakoulututkinnon jo suorittaneille henkilöille, jotka joko suuntaavat vaativampiin asiantuntijatehtäviin tai jo toimivat niissä. Samoin ne toteutetaan kiinteässä yhteis-

työssä työelämän kanssa. Toisin kuin ylempi AMK-tutkinto, monet niistä ovat kuitenkin maksullisia. (Asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 1438/2014; Erikoistumiskoulutus ammattikorkeakouluissa.)

Ojala (2017) totesi johtopäätöksensä, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto jää työmarkkinoilla sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden epämääräiseen välimaastoon. Oma tutkimukseni antaa aihetta samaan johtopäätökseen, sillä lisäksi, että tutkinnon suorittaneille näyttää löytyvän paikka työmarkkinoilla sosiaalialan (tai laajemminkin hyvinvointipalvelujen) esimiestehtävissä, päällikköinä ja keskijohdossa. Näin erityisesti sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman kautta, ja erityisesti yksityisellä ja kolmannella sektorilla.

Sosiaalisen näkökulman merkitys ja painoarvo on yhteiskunnallisesti kaventunut ja keventynyt. Kunnissa sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen asema on heikko, esimerkiksi terveyspalveluihin verraten. Sosiaalisen rooli on kapeutunut, mutta toisaalta myös tehtävä rakenne on selkiintynyt. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) on ollut omiaan jäsentämään sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) rooleja sekä vahvistamaan sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) professioita. Sosionomeille (ylempi AMK) lain ainoa anti on kuitenkin se, että hakemuksesta Valvira voi tehdä keskusrekisteriinsä merkinnän ylempään AMK-tutkinnon suorittamisesta. (Blomgren ym. 2016, 158–162; Ohisalo 2013, 149–156; Saikkonen ym. 2015, 14–15; Saikkonen 2016, 39; Karjalainen 2016, 124, 133–134; Kivipelto 2016, 150.)

Tämän tutkimuksen perusteella sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnolla ei ole tilaa kaventuvan sosiaalisen ytimessä. Se kuuluu yliopistosta valmistuneille sosiaalityöntekijöille, joiden aseman henkilökohtaisen huollon julkisena viranomaisena kelpoisuuslainsäädäntö legitimoii. Sen sijaan hyvinvoinnin sekatalous tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia monipuolisille osaajille. Yksityinen ja kolmas sektori tarjoavat sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille julkista sektoria paremmat mahdollisuudet edetä vaativampiin työtehtäviin ja esimiestyöhön. Johtaminen sosiaali- ja terveysalalla ei ole pelkkää liiketaloutta, vaan edellyttää myös yhteiskunnallista osaamista, näkemystä hyvinvoinnista ja eettistä arvopohjaa. Juuri johtotehtävissä ja esimiestyössä sosionomeilla (ylempi AMK) on eniten annettavaa ja osaamista, jota muut eivät tarjoa.

Sen sijaan yrittäjyys näyttää olevan hyvin marginaalinen ilmiö sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden joukossa. Yrittäjäksi ryhdytäänkin useammin toisen asteen tutkinnon pohjalta, joskin naisyrittäjät ovat yleensä miesyrittäjiä koulutetumpia. Tässä naisvaltaisessa aineistossa harva kuitenkaan edes haaveili yrittäjäksi ryhtymisestä. Vaikka jatkokoulutussuunnitelmia oli runsaasti, kenelläkään ne eivät suuntautuneet yrittäjyyteen. Yrittäjyyden kiinnostusta voi vähentää muun muassa se, että sosiaalialalla ja yritysmaailmassa koetaan vallitsevan erilaiset arvot.

Myös korkeakoulutettujen alhaisempi työttömyysaste voi laskea kiinnostusta yrittäjyyteen. (Honkanen 2010, 139–140, 148.)

Edelleen kuitenkin varsin moni sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittanut jää tekemään sosionomien (AMK) tehtäviä. Sosionomit (AMK) ovat 2000-luvun kuluessa vähitellen löytäneet paikkansa ohjaamisen ammattilaisina, sosiaalialan ja kasvatustieteiden käytännön asiakastyössä eri asiakasryhmien parissa. Tämän aseman sosiaalihuollon ammattihenkilölaki on nyttemmin vahvistanut.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto on sen sijaan edelleen heikosti tunnettu. Verrottuna yliopiston ylempiin korkeakoulututkintoihin, erityisesti sosiaalityön maisteritutkintoon, se on myös vähemmän arvostettu. Voisiko tiiviimpi yhteistyö yliopistojen kanssa parantaa tilannetta? Jo ylempien AMK-tutkintojen alkutaipaleelta asti on nostettu esiin koulutusyhteistyötä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken. Yliopistojen ja muiden korkeakoulujen yhdistymiset antavat yhteistyölle hyvät mahdollisuudet, vaikka dualimallista ei oltaisikaan luopumassa. Tiiviimpi yhteistyö voisi myös helpottaa opintojen jatkamista tohtoritutkintoon, mikä nykyisellään voi olla haasteellista. Yliopistojen kanta on ollut, ettei ylempi AMK -tutkinto tuota suoraan kelpoisuutta tohtoriopintoihin. Yliopistot arvioivat tapauskohtaisesti hakijan valmiudet ja täydentävien opintojen tarpeen. Vuonna 2012 hallinto-oikeus linjasi, ettei ylempää AMK-tutkintoa voi käyttää perusteena jatko-opintopaikan epäämiseksi, vaikka yliopistoilla onkin oikeus valita opiskelijansa. (Ojala & Ahola 2008b, 143; Ojala 2017, 160.)

Tämän tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma näyttäytyy muita koulutusohjelmia onnistuneempana valmistuneiden osaamisen, tyytyväisyyden ja työuran näkökulmista. Se on yksi pitkäaikaisimmista ja yleisimmistä sosiaali- ja terveysalan yhteisistä ylemmistä AMK-koulutusohjelmista. Tämän tutkimuksen mukaan se myös onnistuu, kehittämis- ja johtamisosaamisen ohella, edistämään sosiaalialan asiantuntijuuden kehittymistä yhtä lailla kuin muutkin koulutusohjelmat. Sosiaalialan asiantuntijuudessa keskeiset eettinen osaaminen, asiakasprosessien suunnittelu ja arviointi sekä työmenetelmäosaaminen kehittyvät yhtä hyvin, kansainvälinen verkosto-osaaminen jopa paremmin kuin muissa koulutusohjelmissä. Onkin tärkeää, että myös monialaisissa koulutusohjelmissä (kuten sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen) huolehditaan siitä, että sosiaalialan erityiskysymyksiin on mahdollisuus riittävästi perehtyä. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto ei tuota kelpoisuutta sosiaalihuollon ammattihenkilöksi, mutta sosiaalialan asiantuntijuuden kehittymisellä on merkitystä sosiaalihuollon esimiestehtäviin hakeuduttaessa. Sosiaalihuoltolain (2014/1301, 46 §) mukaan sosiaali- tai sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnollisissa johtotehtävissä tai sosiaalihuollon asiakastyön ohjausta sisältävissä johtotehtävissä voi toimia henkilö, jolla on tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, alan tuntemus ja riittävä johtamistaito. Työnantajan ohella Valviran tehtävä on määrittää, millaiset tutkinnot

ovat sosiaalihuoltoon soveltuvia ja millainen sosiaalialan tuntemus on riittävää. Nämä kysymykset nousevat esille, kun sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon johtavat koulutusohjelmat näyttävät entisestään moninaistuvan ja toisaalta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon voi käytännössä suorittaa myös muulla kuin sosiaalialan pohjakoulutuksella. Työmarkkinoilla arvellaan kuitenkin tulevaisuudessa olevan entistä enemmän kysyntää monialaisista osaajista, joilla esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon osaaminen yhdistyy tradenomi- tai insinööriosaamiseen (Kangasniemi ym. 2017, 26).

Opetussuunnitelma-analyysi voisi osaltaan antaa tietoa siitä, miksi sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma saa aikaan parempia tuloksia kuin muut koulutusohjelmat. Rantanen, Jyrkkiö ja Järveläinen tarkastelivat sosiaali- ja terveysalan ylempien AMK -tutkintojen opetussuunnitelmia vuonna 2010. Sosiaalialalle suuntaavat koulutusohjelmat, saman nimisetkin, olivat valtakunnallisesti varsin heterogeenisiä³⁸. Valtakunnallisesti sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma oli selkeästi yhtenäisin. Tämän hetken tilanteesta ei ole tietoa, eikä tämän tutkimuksen puitteissa ollut mahdollista syventyä opetussuunnitelma-analyysiin. (Rantanen ym. 2010c, 37–62.)

Pohjakoulutusvaatimukset sosiaalialalle suuntaavaan sosionomi (ylempi AMK) -koulutusohjelmaan vaihtelevat eri ammattikorkeakouluissa. Samoin nimikekäytännöt ovat edelleen moninaiset. Joissakin ammattikorkeakouluissa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintonimikkeen saavat kaikki, jotka ovat kyseisen koulutusohjelman suorittaneet, pohjakoulutuksesta riippumatta (Karppinen 8.11.2018). Joissakin ammattikorkeakoulussa opiskelijat puolestaan saavat perustutkintonsa mukaisen nimikkeen, jos perustutkinto kuuluu kyseisen ammattikorkeakoulun koulutusvastuuseen. Joissakin ammattikorkeakouluissa taas sosiaalialalle suuntaavassa koulutusohjelmassa opiskelevat, muut kuin sosionomi (AMK) -taustaiset opiskelijat saavat vain osallistumistodistuksen, eivät tutkintotodistusta eivätkä oikeutta käyttää sosionomi (ylempi AMK) -nimikettä. Huomioiden kirjavat käytännöt, Valviran linjaus siitä, ettei sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto tuota kelpoisuutta sosiaalihuollon ammattihenkilöksi tuntuu perustellulta.

Viinamäki & Rantanen (2010a, 88) luonnehtivat ”tutkintokavalkadiksi” tilannetta vuosia sitten, kun sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon saattoi suorittaa hyvin monenlaisissa koulutusohjelmissa, sosiaalialalle suuntaavaan koulutusohjelmaan otettiin opiskelijoita monenlaisilla peruskoulutuksilla ja myös tutkintonimikkeet olivat kirjavia. Tällä hetkellä koulutusohjelmia, joissa voi suorittaa sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon, on yhä enemmän. Aloituspaiikat sosiaalialalle suuntavissa koulutusohjelmissa ovat vuosien mittaan vähentyneet ja sosiaali- ja terveysalan yhteisissä

³⁸ sama todettiin myös terveyden edistämisen koulutusohjelmasta (Rantanen ym. 2010c, 46–47).

koulutusohjelmissa entisestään lisääntyneet (Viinamäki & Pohjola 2016, 47–53). Suuntaus näyttää olevan kohti yhä monialaisempia koulutusohjelmia, jotka on suunnattu esimerkiksi niin sosiaali- ja terveystalouden kuin liiketalouden ja teknisen alan opiskelijoille.

Mitä moninaisemmiksi sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoon johtavat koulutusohjelmat käyvät, sitä vähemmän kuuluu vaatimuksia siitä, että sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tulisi tuottaa sosiaalityöntekijän kelpoisuus. Aloituspaiikkojen lisääminen yliopistoissa ja toimeentulotuen siirto Kelaan eivät ainakaan vielä ole poistaneet pulaa sosiaalityöntekijöistä. Teoriassa, esimerkiksi sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon ydinkompetensseja tarkasteltaessa voi herätä kysymys, eikö asiantuntija-osaaminen syvene sosiaalityöhön riittäväksi, jos pohjalla kuitenkin on sosionomi (AMK) -koulutus. Kuten muun muassa Kivipelto (2016, 149) toteaa, sosionomi (AMK) -tutkintokoulutuksessa teoreettinen ja metodinen lähestymistapa, työn kohde ja opettajien koulutustausta ovat pitkälti samoja kuin sosiaalityössä. Jotkut sosiaalialalle suuntaavat koulutusohjelmat ovat suuntautuneet sosiaalityön keskiöön eli muutosta tukevaan työhön, jonka tarkoitus on edistää erityisesti heikoimmassa asemassa olevien yksilöiden, perheiden ja ryhmien hyvinvointia, lieventää elämäntilanteen vaikeuksia ja tukea osallisuutta (ks. esim. päihteet ja syrjäytyminen -koulutusohjelma).

Myös moninkertainen kouluttautuminen on todellisuutta sosiaalialalla. Moni sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittanut jatkaa opintoja toiseen ylempään korkeakoulututkintoon. Aro (2014, 41–42) kuvaa ikiliikkujaa, jonka koulutuksen laajeneminen ja työnantajien vaatimukset ovat synnyttäneet. Yhä korkeampi koulutus on välttämätön, mutta ei riittävä edellytys menestymiselle työmarkkinoilla. Mikäli hankittu tutkinto ei realisoitu parempana työpaikkana tai kiinnostavampina työtehtävinä, palataan helposti koulutuksen pariin hankkimaan lisää koulutusta. Monet joutuvat kuitenkin tyytymään työhön, johon ovat muodollisesti ylikoulutettuja. (Ojala & Ahola 2008a, 61–63, 95; Galli & Ahola 2010.)

Tilastokeskuksen mukaan (ks. Vastavalmistuneiden työllisyys parani 2019) vuonna 2016–2017 valmistuneiden ammattikorkeakoulututkinnon ja ylempään ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työllisyystilanne oli hyvä. Vuoden kuluessa oli työllistynyt 86 prosenttia. Parhaiten työllisti sosiaali- ja terveystalouden. Kaikkien alojen ylempään AMK-tutkinnon suorittaneista vuoden kuluttua oli työssä 95 prosenttia ja työttömänä 3 prosenttia. Tilastossa ei oteta kantaa siihen, onko työ koulutusta vastaavaa. Korkea luku perustuu paljolti siihen, että ylempää AMK-tutkintoa suorittamaan hakeutuvat henkilöt, joilla on jo työpaikka. Tämä nousee esille myös ammattikorkeakoulujen markkinoinnissa, jossa korostetaan mahdollisuutta opiskella joustavasti työn ohessa ja toteuttaa oppinäytetyö (ja oppimistehtäviä) osana oman työpaikan kehittämistoimintaa (Sosiaali- ja terveystalouden ylempi AMK -tutkinto haikuinfo).

Taulukosta 38. havaittiin, että viime vuosina julkaistujen tutkimusten perusteella ei ole syytä todeta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon parantavan sosionomien (AMK) työllistymismahdollisuuksia (vertaa Viinamäki & Pohjola 2016 ja Pohjola 2019, 27). Työttömyysastetta, vakinaisten työsuhteiden osuutta ja koulutustason alitaviin tehtäviin sijoittumista kuvaavat luvut sahaavat ylös ja alas. Ainoastaan esimiestyössä toimivien osuus on noussut tasaisesti. Vaikka työllisyystilanne on varsin hyvä, samaa ei voida todeta palkkauksesta. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden keskimääräinen kuukausipalkka ja mediaanipalkka ovat viime vuosina sijoittunut 3000 euron alapuolelle. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaaniansio vuonna 2015 oli yli 4000 euroa kuukaudessa (Palkkarakenne 2015). Vaikka viimeksi mainittu sisältää kuukausipalkan lisäksi muun muassa lomarahaa, ero on silti suuri. Sosiaalialalla palkat ovat alhaiset myös sosiaalityössä ja esimiestyössä. Kunnassa työskentelevän sosiaalityöntekijän mediaanipalkka oli noin 3000 euroa, päiväkodin johtajan 2700 euroa ja lastensuojeluyksikön johtajan hieman alle 3500 euroa (Talentian palkkatutkimus 2017).

Osa tavoitteli tutkinnon myötä uusia työtehtäviä ja uusia mahdollisuuksia työelämässä ja myös sai niitä. Vuoden, kahden kuluessa valmistumisesta huomattava osa toimi esimiestehtävissä. Moni heistä oli työskennellyt erityisessä vastuuasemassa tai esimiestyössä jo ennen opiskelua, jolloin ylempi AMK-tutkinto auttoi vakiinnuttamaan asemia ja myös rakentamaan uraa eteenpäin. Tämä koskee erityisesti sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamiseen koulutusohjelmaan hakeutuneita ja sieltä valmistuneita.

Professionaalistumiskehityksen suhteen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnosta valmistuneiden tilanne näyttää monitahoiselta. Kirjavuus koulutus kentällä lisääntyy, kun sosionomi (AMK) -tutkinnon voi suorittaa yhä moninaisemmissa, monialaisissa ylempään AMK:n koulutusohjelmissa ja toisaalta tutkintoa suorittamaan voi hakeutua monenlaisella pohjakoulutuksella. Ammattiprofiili näyttää esimiestyön osalta kirkastuneen, mutta on muilta osin edelleen epäselvä. Tässä suhteessa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa voisi verrata yleisakateemisiin aloihin ja tutkintoihin (esimerkiksi yhteiskuntatieteelliset maisteritutkinnot), joskin sen arvostus ja tunnettuus ja siten työmarkkinarelevanssi jää edelleen selvästi heikommaksi. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon epämääräisen aseman takia ei mielestäni ole perusteita Pohjolan (2019, 109) tapaan todeta sosiaalialan ammattirakenteen olevan selkeä ja toimiva. Tärkeimmät jatkotutkimuksen aiheet liittyvätkin mielestäni sosiaalialan korkeakoulutettujen tehtävärakenteeseen ja sen kehittämiseen. Nykyisellään työnjako ei ole optimaalinen (ks. esim. Valtiontalouden tarkastusvirasto 2016) eikä sosionomien (ylempi AMK) osaamista hyödynnetä täysipainoisesti työelämässä.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon kilpailukyky työmarkkinoilla on heikompi kuin muiden alojen ylempien AMK -tutkintojen, ja sen tuottama hyöty urakehityksen kannalta voi jäädä vähäisemmäksi (ks. Ojala 2017, 138). Erityisesti julkisella

sektorilla ylemmän AMK -tutkinnon asema ja arvostus on heikompi kuin yliopisto-tutkinnon. Urakehitys on kuitenkin vain yksi näkökulma tutkinnon tuottamaan hyötyyn. Vaikka vain vähemmistö siirtyy vaativampiin tehtäviin tutkinnon myötä, suurin osa kokee tutkinnon suorittamisen kannattavaksi, koska sen myötä ammatillinen osaaminen päivittyy ja kehittyy. Näistä näkökulmista sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto henkilökohtaisena investointina kannattaa. Vaikka tutkinto ei ainakaan heti nostaisi tutkinnon suorittaneen työmarkkina-arvoa, se kehittää hänen inhimillistä pääomaansa.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto on siis monelle sen suorittaneelle hyödylliseksi koettu henkilökohtainen investointi omaan osaamiseen. Sen lisäksi tutkinnon suorittaminen voi edistää myös mahdollisuuksia omassa työssä tukea asiakkaiden ja kansalaisten hyvinvointia (sosiaalisen investoinnin näkökulma), mikä on monelle tärkeä motivaation ja työhyvinvoinnin lähde. Suurin osa kokee myös voivansa työssään edistää aluekehitystä ja alueellista hyvinvointia.

14.2 Tutkinnon tuottama osaaminen ja osaamisen kehittyminen

Kaikkien ammatillinen osaaminen syventyi tutkinnon myötä ainakin joillakin osa-alueilla. Lähes kaikkien kriittinen, yhteiskunnallinen ja globaali ajattelu kehittyivät, samoin ongelmanratkaisutaidot ja taito työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä. Kun lähes kaikkien sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden työhön sisältyy asiakastyön lisäksi myös muuta työtä kuten suunnittelua ja kehittämistä, näitä taitoja työssä myös tarvitaan.

Tässä tutkimuksessa osaamisen kehittymistä tutkinnon myötä arvioitiin siis itsearviointina, kun aikaa valmistumisesta oli kulunut jo runsaasti. Sosiaali- ja terveystieteiden alan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet kokivat osaamisensa kehittyneen muita enemmän. Paremmasta opetuksesta tuskin on kysymys, sillä heidän opetusmenetelmistä ja opettajien asiantuntemuksesta antamansa palaute ei poikennut muista koulutusohjelmista valmistuneiden antamasta palautteesta. Opiskelijoiden oppimisvalmiuksista ja niiden mahdollisista eroista ei ole tietoa, eikä tietoa arvosanoista tai muuta objektiivisempaa arviota osaamisen kehittämisestä ollut mahdollista saada. On mahdollista, että menestyminen työelämässä vahvasti koemusta oman osaamisen kehittämisestä.

Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto on ylempi korkeakoulututkinto, joka eurooppalaisessa ja kansallisessa tutkintojen viitekehyksessä sijoittuu tasolle 7. Tälle tasolle kuuluu myös kyky toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa. Tämä kehittyy kuitenkin sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä huomattavan heikosti. Samansuuntaisia tuloksia sai Ojala tutkimuksessaan (2017, 159). Opiskelun ja ope-

tuksen kansainvälistämisessä on monella ammattikorkeakoululla vielä tehtävää. Toimintaympäristön muutokset ja megatrendit kuten globalisaatio ja digitalisaatio luovat laajasti osaamisen kehittämisen tarpeita kaikille työelämän alueille, niin myös sosiaali- ja terveysalalle (ks. esim. Mahlamäki-Kultanen ym. 2013, 209). Toisaalta osaamisen kehittämisen tarpeet painottuvat myös asiakasryhmittäin, ja toimintaympäristön muutoksen aiheuttamia haasteita tunnistetaan pääosin juuri oman työkokemuksen ja työpaikan näkökulmasta.

Informaatioajan hyvinvointiyhteiskunnassa kansalaiset ovat aktiivisia toimijoita, eivät huollon ja hoidon kohteita. Enemminkin yhteistoimijuuden tulisi luonnehtia asiakkaan ja työntekijän välisiä suhteita (ks. esim. Muuri 2017). Tämä asettaa haasteita työntekijöiden osaamiselle. Asiakkaan subjektiivisuus ja itsemääräämisoikeus ovatkin olleet viime vuosina hyvinvointipalveluiden laadun ja kehittämisen ydinkysymyksiä. Haasteita niissä on todettu erityisesti päihde- ja mielenterveystyössä, vammaistyössä ja seniorityössä. Vammaistyö näyttäytyy muutoinkin alana, jossa tunnistetaan monenlaisia osaamisen kehittämisen tarpeita. Tähän on saattanut aktivoitua YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016), jonka Suomi lopultakin hyväksyi. Toisaalta vuosia jatkunut keskustelu lastensuojelun sijaishuollon ongelmista kertoo osaamisen kehittämisen tarpeita itsemääräämisoikeuden toteuttamisessa olevan laajemmaltikin. Kysymys on toimintakäytännöistä ja hoitokulttuurista, joita ei välttämättä edes tunnisteta asiakkaan perusoikeuksia rajoittaviksi.

Samassa hengessä myös nykyinen sosiaalihuoltolaki korostaa asiakkaan asemaa ja vaikuttamismahdollisuuksia omassa asiassaan ja elämässään. Sosiaalialan ammattilaisten tulisi saattaa asiakkaiden ja kansalaisten ääni kuuluviin sosiaalisen raportoinnin keinoin, osana rakenteellista sosiaalityötä. Myös näihin liittyy tunnistettuja osaamisen kehittämisen tarpeita. Asiakkaan vahvistuneeseen asemaan liittyy osaltaan myös lainsäädäntöosaamisen kehittämisen tarve, joka nousee monissa tutkimuksissa esille. Juridisoitumisesta kertoo se, että sosiaalialan työntekijät haluavat entistä selvemmin nojautua sosiaalilainsäädäntöön toimintansa perusteluna. Onhan usein kysymyksessä työskentely haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kanssa ja heidän perusoikeutensa.

Väestön ikääntyminen tunnistetaan haasteena erityisesti esimiestyössä. Se merkitsee monenlaisia ja monen tasoisia muutoksia kuten vanhustenhuollon volyymin ja sen kautta alan ammattitaitoisen työvoiman kysynnän kasvua. Maahanmuutto Suomessa on siinä määrin nuori ilmiö, etteivät monikulttuurisuuden haasteet vielä ole ajankohtaisia ikääntyneiden hoivan parissa. Väestön monikulttuuristuminen merkitsee yhä monikulttuurisempia työyhteisöjä ja asiakaskuntaa, vähitellen myös vanhustyössä. Monikulttuuristuvassa Suomessa on loogista, että monikulttuurisuuteen ja kulttuurisensitiiviseen työskentelyyn liittyviä osaamisen kehittämisen tarpeita esiintyy.

Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan työssä tulisi olla käytössä vaikuttavaksi todettuja työmenetelmiä. Toisin kuin terveysalalla, jossa näyttöön perustuvuus on jo pitkään ollut keskeinen kriteeri työmenetelmien arvioinnissa, on lähestymistapa varsin vieras sosiaalialalla ja varhaiskasvatuksessa. Vaikuttavuuden arviointi, samoin kuin laatutyö laajemminkin, ovatkin alueita, joilla selkeästi on tarvetta kehittää osaamista.

Kysymys vaikuttavista työmenetelmistä liittyy myös talouteen. Yksityinen palvelutuotanto on nopeasti lisääntynyt erityisesti sosiaalipalveluissa. Kunnissa hyödynnetään yhä enemmän oman palvelutuotannon rinnalla yksityistä palvelutuotantoa. Talousosaamista esimerkiksi kilpailutuksiin liittyen tarvitaan sekä ostaja- että myyjäpuolella. On ymmärrettävää, että taloudellisen ja taloushallinnollisen osaamisen kehittämistarpeet nousevat sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneillekin vahvasti esille.

Keskeinen keino lisätä sosiaali- ja terveyspalvelujen kustannustehokkuutta on digitalisaatio, eri muodoissaan. Se on monilla työpaikoilla todellinen haaste. Siihen kytkeytyviä täydennyskoulutuksen tarpeita ilmenee runsaasti, liittyen niin asiakastyön tekemiseen kuin sähköisten palveluiden kehittämiseen. Digitalisoituminen etenee nopeasti, mutta tähän mennessä sosiaalialalla sen tuomia mahdollisuuksia on vasta alettu tunnustaa, parhaiten ehkä asiakkaiden sosiaalisen toiminnan ja elämäntapamuutosten tukemisessa. Asiakkaille tuotettavien palveluiden kanavat monipuolistuvat. Sähköiset palvelut tulevat olemaan keskeinen osa sosiaali- ja terveyspalveluita ja muita julkisia palveluita. Sekä niiden kehittäminen että tuottaminen edellyttävät uudenlaista osaamista. Digitalisaatio, tekoäly ja menetelmien kehittyminen suurten tietomäärien analysoimiseksi tulevat muuttamaan myös asiakastyön taustalla vaikuttavia prosesseja, kuten turvallisuuden edistämistä tai tiedon tuottamista organisaation päätöksenteon tueksi. Digitalisaatio mahdollistaa myös asiakkaalle entistä paremman tiedon saannin omaan hyvinvointiinsa liittyvistä kysymyksistä, jolloin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen rooli suhteessa asiakkaaseen muuttuu usein entistä enemmän konsultatiiviseksi ja tukea tarjoavaksi. Digitalisaatiosta huolimatta samassa tilassa tapahtuvan, inhimillisen kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitys ja arvostus asiakastyössä säilyvät vahvana. (Tevameri 2017, 46–47; Kangasniemi ym. 2018, 9–10.)

Vaikuttaa siltä, että moniammatillinen työskentely sosiaali- ja terveysalalla jo osataan. Toisaalta herää kysymys siitä, mitä sillä kulloinkin ymmärretään. Vähimmillään sosiaali- ja terveydenhuollon ”moniammatillinen yhteistyö” voi Kivipellon (2016, 149) mukaan ilmetä toimimisena saman katon alla, mutta ilman yhtäkään yhteistä kokousta tai tiedon vaihtoa. Moniammatillinen ja monialainen työskentely olisi erityisen tärkeää niiden 10 %:n asiakkaista kanssa, jotka kerryttävät 70–80 % sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaiskustannuksista (Paljon palveluja tarvitsevat ja käyttävät asiakkaat perusterveydenhuollossa 2017, 11). Optimoitu sote-ammattilais-

ten koulutus- ja osaamisuudistus -raportti (Kangasniemi ym. 2018) nostaa moniammatillisen työskentelyn näkymät uudelle tasolle. Se määrittelee monialaisen yhteistoimintaosaamisen laajasti, jolloin siihen sisältyvät esimerkiksi verkostotyöskentelyn ja yhdyspintatyöskentelyn taidot, eri ammattiryhmien työnkuvan tunteminen sekä valmius ammattiryhmien raja-aitoja ylittävään dialogiin. Rajat ylittäviä asiakkuuksia syntyy erityisesti ikääntyneiden, vammaisten henkilöiden ja maahanmuuttajien palveluissa. Näin laajasti ja syvällisesti määriteltynä moniammatillinen osaaminen tuskin on kaikilla hallinnassa.

Lopuksi tiivistän vielä tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset seuraavasti. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon 16-vuotisen historian aikana tutkinnon suorittaneita on tullut työmarkkinoille jo noin 2700, mutta heidän osaamistaan ei edelleenkään hyödynnetä täysipainoisesti. Kampanjat tutkinnon tunnettuuden lisäämiksi eivät ehkä ole riittävä toimenpide tilanteen parantamiseksi. Kelpoisuuslainsäädännön päivittämisen yhteydessä sosiaali- ja laajemminkin hyvinvointipalveluiden tehtävä-rakennetta tulisi lopultakin tarkastella myös tämän ryhmän osalta. Muussa tapauksessa voi olla mielekästä keskittyä kouluttamaan heitä sinne, missä he parhaiten työlistyvät eli hyvinvointipalveluiden esimiestehtäviin.

Lähteet

- Aaltonen, Elli, Anoschkin, Emmi, Jäppinen, Maija, Kotiranta, Tuija, Wrede, Georg Henrik & Hiltunen, Kirsi 2008. Sosiaalityön ja sosiaalialan koulutuksen nykytila ja kehittämishaasteet. Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen seuranta-arviointi. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Ahola, Sakari 1995. Eliitin yliopistosta massojen korkeakoulutukseen. Korkeakoulutuksen muuttuva asema yhteiskunnallisen valikoinnin järjestelmänä. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 30. Turun yliopisto.
- Ahola, Sakari 2001. Analysing the Interaction of Education and Occupation: the problem of 'miscellaneous' in large datasets. In: Torben Pilegaard Jensen & Anders Holm (eds) Nordic Labour Market Research on Register Data. TemaNord 2001:593. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, p. 475–499.
- Ahola, Sakari 2004. Korkeakoulutus ja työelämä – lähtökohtia ilmiöön ja sen tutkimiseen. Teoksessa Päivi Tynjälä, Jussi Välimaa & Mari Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 5–36.
- Ahola, Sakari 2012. Yliopisto-opintojen pitkittyminen korkeakoulupoliittisena ongelmana. Teoksessa Helena Aittola & Taina Saarinen 2012 (toim.) Kannattaako koulutus? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen XI kansallisesta symposiumista 22.–23.8.2011. Koulutuksen tutkimuslaitos Jyväskylän yliopisto, s. 73–91.
- Ailasmaa, Reijo 2010. Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2010. Tilastoraportti 10/2013. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa osoitteessa: https://thl.fi/tilastoliite/tilastoraportit/2013/Tr10_13.pdf, [viitattu 1.11.2018].
- Ailasmaa, Reijo 2013. Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2013. Tilastoraportti 26/2015. Helsinki: THL. Saatavissa osoitteessa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015121023438>, [viitattu 1.11.2018].
- Akavaaka –tilastokooste 2014. Saatavissa osoitteessa: https://issuu.com/akava/docs/akavaaka_2014_, [viitattu 1.6.2017].
- Alasuutari, Pertti 2001. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Ammatillisten oppilaitosten opiskelijat 1995. Tilastokeskus: Koulutus 1996:5.
- Ammatillisten oppilaitosten oppilaitoksi otetut ja oppilait 1990. Tilastokeskus. Koulutus ja tutkimus 1991:4.
- Ammatillisen tutkinnon suorittaneet, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Vipunen.fi. Saatavissa osoitteessa: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20tutkinnot%20-%20osaamisala.xlsb, [viitattu 1.10.2018].
- Ammatihenkilö 2016. Opas sosiaalihuollon ammattioikeuksista, vastuista ja valvonnasta. Helsinki: Talentia.
- Ammatikorkeakouluista valmistuneiden sijoittuminen. Vipunen.fi. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatikorkeakoulusta%20valmistuneiden%20sijoittuminen%20-%20analyysiraportti.xlsb, [viitattu 24.7.17].

- Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa 2016. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry:n selvitys YAMK-tutkintojen rakenteellisesta kehittämisestä. Saatavissa osoitteessa: http://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arena_ammattikorkeakoulujen-maisterikoulutus-osaamisen-uudistajana-ja-kansallisena-koulutusinnovaationa_koko-raportti.pdf?t=1526901027, [viitattu 1.3.2018].
- Ammattikorkeakoululaki 351/2003.
- Ammattikorkeakoululaki 932/2014.
- Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet, sosionomi (AMK). Vipunen.fi. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20tutkinnot%20-%20koulutusala.xlsb, [viitattu 24.7.18].
- Ammattiluokitus 2010. Tilastokeskus. Saatavissa osoitteessa: <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index.html>, [viitattu 21.1.2019].
- Annola, Johanna 2013. Valtiovalta köyhäntalon johtajan ammatin rakentajana 1880–1921. *Janus* vol. 21 (3) 2013, s. 192–205.
- Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma 2000. Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Tampere: Vastapaino.
- Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma 2012. Ikääntyneiden palvelujen markkinoinnista. *Talous & yhteiskunta* 3/2012, s. 44–48.
- Aro, Mikko 2014. Koulutusinflaatio. Koulutusekspansio ja koulutuksen arvo Suomessa 1970–2008. Väitöskirja. Sarja C:376. Turun yliopiston julkaisuja.
- Asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 423/2005.
- Asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 1438/2014.
- Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998.
- Asetus kunnallisista kodinhoitajista 273/1950.
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 1998/986.
- Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 888/1983 ja 804/1992.
- Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 608/2005.
- Asetus sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 153/2016.
- Asetus sosiaalihuollon hallinnosta 144/1950.
- Asetus sosiaalihuollon hallinnosta annetun asetuksen muutoksesta 945/1980.
- Asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 120/2017.
- Asetus yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista 245/1994.
- Auvinen, Pekka, Heikkilä, Johanna, Ilola, Hanna, Kallioinen, Outi, Luopajarvi, Timo, Rajj, Katariina & Roslöf, Janne 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (nqf) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE. Saatavissa osoitteessa: http://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arena_nqf.pdf, [viitattu 9.1.2019].
- Blomgren, Sanna, Karjalainen, Jouko, Karjalainen, Pekka, Kivipelto, Minna, Saikkonen, Paula & Saikku, Peppi 2016 (toim.) *Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa. Raportti 4/2016*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Borgman, Merja. 2006. *Sosionomit (AMK) 2015*. Teoksessa Matti Vuorensyrjä, Merja Borgman, Tarja Kemppainen, Mikko Mäntysaari & Anneli Pohjola: *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti*. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto, s. 157–229.
- Borgman, Merja 2013. Sosiaalialan ammatillinen koulutus opiskelijan henkilökohtaisena projektina? *Janus* vol. 21 (3) 2013, s. 268–277.
- Bourdieu, Pierre & Passeron, Jean Claude 1977. *Reproduction in education, society and culture*. London: Sage.
- Bourdieu, Pierre 1984. *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brax, Tuija 2018. Järjestöjen rooli maakunta- ja sote-uudistuksessa. *Selvityshenkilön raportti*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 26/2018.

- Böckerman, Petri, Haapanen, Mika & Jepsen, Christopher 2019. Back to school: Labor-market returns to higher vocational schooling. In: *Labour Economics* 61 (2019) 101758, 1–13. Saatavissa osoitteessa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537119300843?via%3Dihub>, [viitattu 27.12.2019].
- Castells, Manuel, Chacon, Isidora & Himanen, Pekka 2013. Euroopan hyvinvointivaltiomalli 2.0. Teoksessa Manuel Castells & Pekka Himanen (toim.) *Kestävän kasvun malli. Globaali näkökulma*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, s. 111–141.
- Castells, Manuel & Himanen, Pekka (toim.) 2013. *Kestävän kasvun malli. Globaali näkökulma*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, s. 15–19.
- Diak YAMK-tutkinnot. <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/yamk/>, [viitattu 1.2.2019]
- Erikoistumiskoulutus ammattikorkeakouluissa. *Opintopolku.fi*. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ammattikorkeakoulujen-erikoistumiskoulutus/>, [viitattu 1.3.2019].
- Eriksson, Rolf, Rousu, Sirkka & Sahala, Heli 2004. Sosiaalityö ja kunnan hyvinvointipolitiikka. Teoksessa *Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä -artikkelikokoelma*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2004:15, s. 24–30.
- Eskelinen, Mervi & Hjelt, Hanna 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. *Valtakunnallinen selvitys. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39*. Saatavissa osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf>, [viitattu 1.7.2019]
- Eskola, Marjatta 1981. Suomalaisen yhteiskunnan sosiaalityön kuva. Teoksessa Urpo Kuotola, Marjatta Eskola, Briitta Koskiaho, Hanne Laitinen, Armas Nieminen, Georg Walls & Pentti Kolari (toim.) *Sosiaalihuollon näköaloja. Acta Universitatis Tamperensis. Ser. A, vol. 127, s. 23–52*. Saatavissa sähköisenä Helsingin yliopisto, Opiskelijakirjaston verkkojulkaisu 2003 osoitteessa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/3861/eskola23-52.pdf?sequence=1>, [viitattu 27.8.2017].
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Freidson, Eliot 2001. *Professionalism. The third logic*. USA: The University of Chicago Press.
- Galli, Loretta & Ahola, Sakari. 2009. *Urkeneeko ura? Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden koulutusmotiivit ja urakehitys. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkoston artikkelipankki*. Saatavissa osoitteessa: https://www.academia.edu/10953742/Galli_Loretta_and_Ahola_Sakari_2009_Urkeneeko_ura_Ylemm%C3%A4n_ammattikorkeakoulututkinnon_suorittaneiden_koulutusmotiivit_ja_urakehitys_Ylempien_ammattikorkeakoulututkintojen_kehitt%C3%A4misverkoston_artikkelipankki, [viitattu 11.1.2019].
- Galli, Loretta & Ahola, Sakari. 2010. *Elinikäiset oppijat lähikuvassa. Koulutussosiologian tutkimusyksikön raportti 76*. Turun yliopisto.
- Giddens, Anthony 1998. *The Third Way: The Renewal of Socio Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Haapakorpi, Arja 1998. *Professio tulevaisuudessa – etu, loukku vai mahdollisuus?* Teoksessa Marjo-Riitta Järvinen, Risto Rinne & Erno Lehtinen (toim.) *Yliopistot ja muuttuva työelämä*. Turun yliopiston kasvatustieteellisentiedekunnan julkaisuja B:60, s. 43–64.
- Haapanen, Mika. *Henkilökohtainen sähköpostitiedonanto* 14.10.2019.
- Hakala, Anne & Mertanen, Enni 2015. *Koulutukselliseen tasa-arvoon ennakoitua kehittämällä – YAMK-opiskelijoiden tulevaisuustyöpajoista systemaattiseen ennakointimalliin*. Käsikirjoitus.
- Hallituksen esitysluonnos laiksi asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveydenhuollossa 3.11.2017.
- Hanhijoki, Ilpo, Katajisto, Jukka, Kimari, Matti & Savioja, Hannele 2011. *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön raportit ja selvitykset 2011:25.
- Hanhinen, Taina 2010. *Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Tampereen yliopisto.
- HE 319/1994. *Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammattikorkeakouluopinnoista ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi*.

- HE 21/2001. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammattikorkeakoulun jatkokutkinnon kokeilusta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 35/2002. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi opiskelijavalintarekisteristä ja ylioppilastutkintorekisteristä annetun lain 1 §:n muuttamisesta.
- HE 226/2004. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista.
- HE 26/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle ammattikorkeakoululaiksi ja laiksi yliopistolain 49 §:n muuttamisesta.
- HE 354/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammattihenkilöistä ja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastosta annetun lain muuttamisesta.
- HE 14/2016. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain kumoamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 40/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle varhaiskasvutuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Helminen, Jari 2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:8. Saatavissa osoitteessa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116145/URN_ISBN_978-952-00-3477-, [viitattu 3.5.2018].
- Himänen, Pekka 2013. Suomen malli: Kohti kestävästä kehitysmallia? Teoksessa Manuel Castells & Pekka Hmanen (toim.) *Kestävän kasvun malli*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, s. 73–110.
- Honkanen, Virpi 2010. Yrittäjiksi ryhtyneiden korkeakoulutettujen työssä menestyminen viidessä Euroopan maassa. Väitöskirja. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 75. Turun yliopisto.
- Isopahkala-Bouret, Ulpukka 2010. Kohti monimuotoista osaamisen käsitettä. Artikkeliteoksessa Teemu Rantanen & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) *Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla*. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A71, s. 27–36.
- Isopahkala-Bouret, Ulpukka. 2015. 'It's considered a second class thing.' The differences in status between traditional and newly established higher education credentials. *Studies in Higher Education*, 40(7), p. 1291–1306. Saatavissa osoitteessa: <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2014.881339>, [viitattu 1.2.2018].
- Jalava, Janne 2004. Toiminnallinen hyvinvointivaltio – Niklas Luhmannin systeemiteoreettinen tarkastelutapa. Teoksessa Juho Saari (toim.) *Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa*. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 122–147.
- Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:17. Saatavissa osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74326/URN%3ANBN%3Afi-fe201504224940.pdf?sequence=1>, [viitattu 1.9.2018].
- Julkunen, Raija 2004a. Hyvinvointivaltion uusi politiikka – Paul Piersonin historiallinen institutionaalisuus. Teoksessa Juho Saari (toim.) *Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa*. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 332–359.
- Julkunen, Raija 2004b. Vastamyrkkyä pelon kulttuurille – Ulrich Beck ja riskiyhteiskunnan diagnoosi. Teoksessa Juho Saari (toim.) *Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa*. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 228–254.
- Julkunen, Raija 2004c. Hyvinvointivaltion sukupuolijärjestelmä – Jane Lewisin feministinen teoria. Teoksessa Juho Saari (toim.) *Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa*. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 360–387.
- Julkunen, Raija 2008. Uutta työtä uudessa taloudessa. Teoksessa Pekka Nummela, Mervi Friman, Osmo Lampinen & Matti Vesa Volanen (toim.) *Ammattikorkeakoulut ja sivistys*. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2008:34, s. 112–127.
- Järvinen, Marjo-Riitta 1998. Korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö: retoriikkaa vai todellisuutta? Teoksessa Marjo-Riitta Järvinen, Risto Rinne & Erno Lehtinen (toim.) *Yliopistot ja muuttuva työelämä*. Turun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja B:60, s. 65–99.

- Kaartinen, Miina, Katisko, Marja & Nieminen, Ari 2018. Sosiaalityö maailmanyhteiskunnassa – uudenlaiseen asiantuntijuuteen. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola, Marjo Romakkaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Tallinna: UniPress, s. 88-103.
- Kairala, Maarit 2018. Sosiaalityön teknologiaosaaminen. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola, Marjo Romakkaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Tallinna: UniPress, s. 211–227.
- Kalenius, Aleksi 2018. Koulutustason kehitys Suomessa. Taustaraportti talouspolitiikan arviointineuvostolle 22.1.2018. Saatavissa osoitteessa: https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2018/01/Kalenius_2018.pdf, [viitattu 18.1.2019].
- Kananen, Jenni 2012. Katsaus sosionomin sijoittumiseen kansainvälisessä koulutus- ja työympäristössä. Jyväskylä ammattikorkeakoulu.
- Kananoja, Jouko 2004. Hyvinvointi ja hyvinvointivaltio – Len Doyalin ja Ian Goughin hyvinvointiteoria. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 93–121.
- Kangas, Olli 2004. Oikeudenmukaisuutta tietämättömyyden verhon takana – John Rawls ja suomalainen hyvinvointivaltio. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 66–92.
- Kangas, Olli 2009. Pohjoismaat – maailman paras kolkka? Yhteiskuntapolitiikka 73 (4), s. 357–367.
- Kangasniemi, Mari, Hipp, Kirsi, Häggman-Laitila, Arja, Kallio, Hanna, Karki, Suyen, Kinnunen, Pirjo, Pietilä, Anna-Maija, Saarnio, Reetta, Viinämäki, Leena, Voutilainen, Ari & Waldén, Anne 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Kangasniemi, Mari, Voutilainen, Ari, Kapanen, Sari, Tolmala, Annika, Koponen, Johannes, Hämäläinen, Mirja & Elovainio, Marko. Työn uusijako. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmien ja keskinäisen työnjaon kohdistaminen ja tehostaminen SOTE-reformissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 66/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavissa osoitteessa: https://tietokayttoon.fi/documents/10616/334527/66_Ty%C3%B6n+uusijako.pdf/f905b1a7-d3db-4be4-adb8-62cd7f98a5a0?version=1.0, [viitattu 12.3.2019].
- Karila, Kirsti, Kosonen, Tuomas & Järvenkallas, Satu 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Saatavissa osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>, [viitattu 1.9.2018].
- Karjalainen, Pekka 2016. Sosiaalityön uusi asento: paikka, rooli ja orientaatio. Teoksessa Sanna Blomgren, Jouko Karjalainen, Pekka Karjalainen, Minna Kivipelto, Paula Saikkonen & Peppi Saikku (toim.) Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa. Raportti 4/2016. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 119–136.
- Karjalainen, Pekka & Sarvimäki, Pirjo (toim.) 2005. Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 toimenpideohjelma. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:13.
- Karjalainen, Vappu & Palola, Elina 2011. Johdannoksi – ajatuksia kirjan ytimeästä. Teoksessa Elina Palola & Vappu Karjalainen (toim.) Sosiaalipolitiikka – hukassa vai uuden jäljillä? Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 5–11. Saatavissa osoitteessa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80271/970d363e-9edf-4b54-a76e-446b81ed34b5.pdf?sequence=1>, [viitattu 3.12.2017].
- Karppinen, Laura hallintoneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö. Sähköpostiviesti 8.11.2018.
- Kataisen hallitusohjelma 22.6.2011. Saatavissa osoitteessa: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a/Kataisen+hallituksen+ohjelma.pdf>, [viitattu 19.2.2019].

- Kauhanen, Antti & Napari, Sami 2009. Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA ja Taloustieto Oy. Saatavissa osoitteessa: https://www.etla.fi/wp-content/uploads/tyourat_suomessa.pdf, [viitattu 30.1.2019].
- Kekäle, Tauno, Heikkilä, Johanna, Jaatinen, Päivi, Myllys, Hanna, Piilonen, Anna-Riitta, Savola, Jari, Tynjälä, Päivi & Holm, Kari 2004. Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilu. Käynnistysvaiheen arviointi. Tampere: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Kempainen, Tarja. 2006. Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa Matti Vuorensyrjä, Merja Borgman, Tarja Kempainen, Mikko Mäntysaari & Anneli Pohjola (toim.) Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto, s. 230–284.
- Kempainen, Tarja, Arola, Heli, Helavirta, Susanna, Martin, Maria, Niskala, Asta, Seppälä, Leena, Tiitinen, Laura & Vuorijärvi, Petri 2018. Sosiaalialan osaaminen Lapissa. Teoksessa Tarja Juvenen, Jari Lindh, Anneli Pohjola, Marjo Romakkaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Tallinna: UniPress, 184–210.
- Ketokivi, Mikko 2009. Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki: Gaudeamus.
- Kinos, Sirppa & Rousu, Sirkka 2017. Mitä kuuluu 10 vuotta täyttäneelle sosiaalialan ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle ja tutkinnon suorittaneille työelämässä? Janus sosiaalipoliittikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti 25(3) 2017, s. 257–265.
- Kirves, Kaisa 2013. Määrälliseen aineistoon perustuvien tutkielmien menetelmäopas. Tampereen yliopisto. Saatavissa osoitteessa: <http://www.uta.fi/yky/psy/kaytannot/index/Menetelmaopas%202013-1.pdf>, [viitattu 15.1.2019].
- Kivinen, Osmo, Hedman, Juha & Kaipainen, Päivi 2013: Yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet ja Suomen menestys koulutustasokilpailussa – OECD-tilastot evidenssipohjaisen politiikan lähteenä. Teoksessa: Seija Mahlamäki-Kultanen, Timo Hämäläinen, Petri Pohjonen, Petri & Kari Nyssölä (toim.) Maailman osaavin kansa 2020. Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Koulutustutkimusfoorumin julkaisu. Raportit ja selvitykset 2013:8. Helsinki: Opetushallitus, s. 15–33. Saatavissa osoitteessa: http://www.opetushallitus.fi/download/151447_maailman_osaavin_kansa_2020.pdf#page=15, [viitattu 8.3.2019].
- Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni 2008. Työ, koulutus ja osaaminen. Yliopisto ja ammattikorkeakoulu yhdeksän maan eurooppalaisessa vertailussa. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turun yliopisto.
- Kivinen, Osmo & Rinne, Risto 1991. Koulutuksen kentät ja kulku. Teoksessa Tuomas Takala (toim.) Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOY, s. 53–82.
- Kivipelto, Minna 2016. Sosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä ja vaikuttavuus. Teoksessa Sanna Blomgren, Jouko Karjalainen, Pekka Karjalainen, Minna Kivipelto, Paula Saikkonen & Peppi Saikku (toim.) Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa. Raportti 4/2016. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, s. 137–170.
- Klemelä, Kirsi 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 48. Turun yliopisto.
- Koivisto, Taru 2017. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sote- ja maakuntaudistuksessa – kuntien ja maakuntien yhteinen tehtävä. Saatavissa osoitteessa: https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Koivisto_HV.pdf, [viitattu 2.4.2018].
- Korkeakouluista valmistuneet työelämässä – töissä.fi. <https://toissa.fi/>, [viitattu 12.2.2019].
- Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004: kehittämissuunnitelma 29.12.1999. Helsinki: Opetusministeriö 2000.
- Kouvonen, Seppo 2011. Ammattiluokitus ammattitaidon tason kuvaajana. Tilastokeskus. Hyvinvointikatsaus 4/2011. Saatavissa osoitteessa: https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_007.html, [viitattu 28.1.2019].
- Kuntalaki 1995/365.

- Kuntien työllisyyttä edistävä toiminta ja kotoutuminen maakuntamallissa 16.8.2017. Kuntaliitto. Saatavissa osoitteessa: <https://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/sosiaali-ja-terveysasiat/kuntien-tyollisyytta-edistava-toiminta-ja>, [viitattu 8.4.2018].
- Kurkinen, Jorma 2013. Sosiaalityöntekijöiden valtakunnallinen tilanne 2012–2013 sosiaalialan osaamiskeskusten selvitysten mukaan 16.4.2013. Poske, Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavissa osoitteessa: http://www.sosiaalikallega.fi/utiset/poske/sosiaalityontekijatilanne_okset_kevat2013, [viitattu 23.2.2018].
- Kurunsaa, Merja 2019. Perspectives on Physiotherapy Students' Professional Competence Development during Their Education. Dissertation. University of Jyväskylä.
- Köyhäinhoitoasetus vuodelta 1852.
- Laiho, Anne & Jauhiainen, Annukka 2012. Kohti post-humboldtilaista yliopistoa – opetus-tutkimusyhteys uusliberalistisessa yliopistossa. Teoksessa: Joel Kivirauma, Arto Jauhiainen, Piia Seppänen & Tuuli Kaunisto (toim.) Koulutuksen yhteiskunnallinen ymmärrys. Social Perspectives of Education. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura, s. 62–88.
- Laitinen-Kuikka, Sini 2004. Euroopan sosiaalinen malli – Gösta Esping-Andersen ja tulevaisuuden hyvinvointivaltio. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 302–331.
- Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 411/2005.
- Laki ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta 645/2001.
- Laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta 580/2015.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 8 ja 32 §:n muuttamisesta 925/2017.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain muuttamisesta 290/2016.
- Laki sosiaalihuollon hallinnosta 34/1950.
- Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 93/2017.
- Landgren, Saana & Pesonen, Tiia 2015. Vastavalmistuneiden urapolut 2014. Vuosina 2012 – 2013 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Talentia ry. Saatavissa osoitteessa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Urapolku_2014_Verkkoversio.pdf, [viitattu 1.3.2018].
- Landgren, Saana & Pesonen, Tiia 2017. Vastavalmistuneiden urapolut 2017. Vuosina 2015–2016 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Talentia ry. Saatavissa osoitteessa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/vastavalmistuneiden_urapolut.pdf, [viitattu 2.2.2018].
- Larson, Magali Sarfatti 1990. In the matter of experts and professionals, or how impossible it is to leave nothing unsaid. In: Rolf Torstendahl & Michael C Burrage (eds.) The Formation of professions: knowledge, state and strategy. London: SAGE Publications, p. 24–50.
- Larson, Magali Sarfatti 2012. The Rise of Professionalism: Monopolies of Competence and Sheltered Markets. New Brunswick (Canada): Transaction Books.
- Laurea koulutus. <https://www.laurea.fi/koulutus/>, [viitattu 1.2.2019].
- Learning Opportunities and Qualifications in Europe. Saatavissa osoitteessa: <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>, [viitattu 3.12.2019]
- Levonen, Jarmo (toim.) 2008. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämäläheistä asiantunteudesta kehittämässä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Lindberg, Jukka & Tolonen, Mervi 2005. Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2003 – 2004 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Talentia ry. Saatavissa osoitteessa: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Urapolku_2005.pdf, [viitattu 1.4.2018].

- Lindh, Jari, Pohjola, Anneli, Juvonen, Tarja & Romakkaniemi, Marjo 2018. Johdatus sosiaalityön asi-
antuntijuuden muutokseen. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola, Marjo Romak-
kaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018.
Tallinna: UniPress, s. 9–15.
- Linnanvirta, Suvi 2013. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden urakehitys. Selvitys ylem-
män ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden Talentian jäsenten kokemuksista urakehitykses-
tään ja tutkinnon suorittamisesta. Helsinki: Talentia. Saatavissa osoitteessa: [https://www.talentia.fi/wp-
content/uploads/2017/03/Sosionomi_ylempi_AMK_-tutkinnon_suurittaneiden_urakehitys2.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Sosionomi_ylempi_AMK_-tutkinnon_suurittaneiden_urakehitys2.pdf),
[viitattu 1.7.2014].
- Luoto, Lauri & Lappalainen, Matti 2006. Opetussuunnitelmaprosessit yliopistoissa. Helsinki: Korkea-
koulujen arviointineuvoston julkaisuja 10:2006. Saatavissa osoitteessa: [https://karvi.fi/
app/uploads/2015/01/KKA_1006.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2015/01/KKA_1006.pdf), [viitattu 2.5.2018].
- Lähihoitajan tutkinnolla työelämässä. Ammattinetti.fi. [http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/de-
tail/0c67a22b0a653446017b95e10c2dafb9jsessio-
nid=EDE4E0BE9F0415207C94C6FBBB744C26?direct=true](http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/0c67a22b0a653446017b95e10c2dafb9jsessionid=EDE4E0BE9F0415207C94C6FBBB744C26?direct=true), [viitattu 22.2.2017].
- Lähteinen, Sanna, Raitakari, Suvi, Hänninen, Kaija, Kaittila, Anniina, Kekoni, Taru, Krok, Suvi &
Skaffari, Pia 2017: Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. Sosnet julkaisuja 7. Rovaniemi:
Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. Saatavissa osoitteessa: [http://www.sos-
net.fi/loader.aspx?id=198a1ca7-7692-4899-863d-154064f438b7](http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=198a1ca7-7692-4899-863d-154064f438b7), [viitattu 8.3.2019].
- Lähteinen, Sanna & Tuohino, Noora 2013. Kahden sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittaneiden
käsitykset alan korkeakoulutusten tuottamasta osaamisesta. Janus vol. 21 (1) 2013, s. 41–58.
- Mahlamäki-Kultanen, Seija, Hämäläinen, Timo, Pohjonen, Petri & Nyysölä, Kari 2013 (toim.) Maa-
ilman osaavin kansa 2020. Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Koulutustut-
kimusfoorumin julkaisu. Raportit ja selvitykset 2013:8. Helsinki: Opetushallitus, s. 209–217. Saa-
tavissa osoitteessa: [http://www.opetushallitus.fi/download/151447_maa-
ilman_osaavin_kansa_2020.pdf#page=15](http://www.opetushallitus.fi/download/151447_maailman_osaavin_kansa_2020.pdf#page=15), [viitattu 1.2.2019].
- Malli sosiaalihuollon laillistettujen ammattihenkilöiden työnjaon laatimiseksi sosiaalialan työpaikoille.
Talentia 14.12.2017. Saatavissa osoitteessa: [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2018/
02/Malli-sosiaalihuollon-laillistettujen-ammattihenkiloiden-tyonjaon-laatimiseksi-sosiaalialan-
tyopaikoille.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2018/02/Malli-sosiaalihuollon-laillistettujen-ammattihenkiloiden-tyonjaon-laatimiseksi-sosiaalialan-tyopaikoille.pdf), [viitattu 23.2.2018].
- Martin, Maria, Kemppainen, Tarja, Niskala, Asta & Pohjola, Anneli 2018. Sosiaalityöntekijöiden ja
sosionomien osaaminen Lapissa. Osaamiskartoituksen tuloksia. Rovaniemi: Pohjois-Suomen so-
siaalialan osaamiskeskus.
- Menetelmäopetuksen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>, [viitattu 1.7.2018].
- Merenluoto, Satu & Lindberg, Matti 2012. The problems with prolonging studies and delaying the
beginning of graduates' working careers from national and international perspectives. In: Sakari
Ahola & David M. Hoffmann (eds.) Higher education research in Finland – emerging structures
and contemporary issues. University of Jyväskylä, p. 131–146.
- Metropolia. Ylempi AMK-tutkinto. <https://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta/yamk-tutkinnot/>,
[viitattu 1.2.2019].
- Miettinen, Jani & Vehkalahti, Kimmo 2013. Verkkokyselytutkimusten otosten valinta. Teoksessa
Salla-Maaria Laaksonen, Janne Matikainen & Minttu Tikka (toim.) Otteita verkosta. Verkon ja
sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 84–104.
- Moisio, Pasi, Karvonen, Sakari, Muuri, Anu, Vaarama, Marja & Kestilä, Laura 2014. Johdanto –luku
teoksessa Marja Vaarama, Sakari Karvonen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri (toim.) Suo-
malaisten hyvinvointi 2014. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, s. 10–17.
- Mulder, Martin 2014. Conceptions of Professional Competence. In: Stephen Billett, Christian Harteis,
Hans Gruber (eds). International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learn-
ing. Dordrecht: Springer, p. 107–137.
- Murto, Lasse, Rautniemi, Lasse, Fredriksson, Karin, Ikonen, Seena, Mäntysaari, Mikko, Niemi, Leena,
Paldanius, Kalevi, Parkkinen, Terttu, Tulva, Taimi, Ylönen, Fiia & Saari, Seppo 2004. Eettisyyttä,

- elastisuutta ja elämää. Yliopistojen sosiaalityön ja ammattikorkeakoulujen sosiaalialan arviointi yhteistyössä työelämän kanssa. Helsinki: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Muuri, Anu 2017. Sosiaalityön tietoperusta ja Sote-uudistus. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 30.11.2017. Saatavissa osoitteessa: http://www.sosiaalikallega.fi/poske/tapahtumat/hankeet/sociopolis/sosiaalinen_sotessa_301117/muuri, [viitattu 6.3.2019].
- Mäntysaari, Mikko 2004. Hyvinvointivaltiota kehittämässä – Richard Titmuss ja sosiaalihuolto. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 388–405.
- Neuvonen-Rauhala, Marja-Liisa & Tynjälä, Päivi 2004. Työelämälähtöisyys ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnoissa. Teoksessa Päivi Tynjälä, Jussi Välimaa & Mari Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 171–183.
- Nikander, Jussi, Juntunen, Eeva, Holmberg, Annastiina & Tuominen-Thuesen, Minna 2017. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalialan työn osaamistarpeet. Helsinki: Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2017:13.
- Nissinen, Anne 2014. Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto työmarkkinoilla ja osaamisen kehittäjänä. Centria ammattikorkeakoulu. Saatavissa osoitteessa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/79276>, [viitattu 2.2.2019].
- Nummenmaa, Lauri 2010. Käyttytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Numminen, Ulla, Lampinen, Osmo, Mykkänen, Tarmo & Blom, Heikki 1999. Nuorisoasteen koulutuskokeilut ja ammattikorkeakoulukokeilut. Raportti 9. Lukuvuodet 1992–98. Helsinki: Opetusministeriö.
- Nurme, Kirsi & Räisänen, Enni 2011. Vastavalmistuneiden urapolut 2011. Vuosina 2009 – 2010 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Talentia ry.
- Ohisalo, Maria 2013. EU:n ruoka-apuohjelman vaikutus ruoka-avun vakiintumiseen Suomessa. Teoksessa Mikko Niemelä & Juho Saari (toim.) Huono-osaisten hyvinvointi Suomessa. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, s.146–170. Saatavana osoitteesta: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40230/Huono-osaisten_hyvinvointi.pdf, [viitattu 1.1.2018].
- Ojala, Kristiina 2017. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä. Väitöskirja. Sarja C osa 437. Turun yliopiston julkaisuja.
- Ojala, Kristiina 22.5.2019. Yamk-tutkinnon suorittaneiden urat työmarkkinoilla. Amkista uralle - uraseurantatiedot käyttöön -hankkeen YAMK työpaja. Saatavissa osoitteessa: <http://uraseuranat.wordpress.tamk.fi/wp-content/uploads/sites/7/2019/06/YAMK-TUTKINNON-SUORITTANEIDEN-URAT-TYÖMARKKINOILLA.pdf>.
- Ojala, Kristiina & Ahola, Sakari 2008a. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot – kokeiluista kokeuksiin. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 71. Turun yliopisto.
- Ojala, Kristiina. & Ahola, Sakari 2008b. Koulutuksen työelämäyhteydet, oppinnäytetyö ja kehittämisen haasteet – ylempien ammattikorkeakoulututkinnon olemusta etsimässä. Teoksessa Hanna Maijala & Jarmo Levonen (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, s. 117–134.
- Ojala, Kristiina & Ahola, Sakari 2009. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla. Valmistuneiden kokemukset ja koulutuksen vaikuttavuus. Projektin väliraportti 03/09. Koulutussosiologian tutkimusyksikkö. Turun yliopisto. Saatavissa osoitteessa: <http://ruse.utu.fi/pdfrepo/YAMKvaliraportti.pdf>, [viitattu 1.3.2018].
- Ojala, Kristiina & Isopahkala-Bouret, Ulpukka. 2015. Ylempien ammattikorkeakoulututkinnon ja maisterin tutkinnon suorittaneet työmarkkinoilla – tutkintojen statuserot, työkokemus ja työtehtävien eriytyminen kilpailuaselman määrittäjinä. Researchgate September 2015. Saatavissa osoitteessa: <https://www.researchgate.net/publication/281432576>, [viitattu 1.3.2018].
- Ojala, Kristiina & Isopahkala-Bouret, Ulpukka 2019. Kova kilpailu ja kotiseutu-uskollisuus YAMK-tutkinnon suorittaneiden etenemisen jarruna. Teoksessa Hanna Nori, Hanna Laalo, Risto Rinne (toim.) Kohti oppimisyhteiskuntaa: Koulutuspolitiikan uusi suunta ja korkeakoulutuksen muuttuva

- maisema. Juhlakirja professori Arto Jauhaisen täyttäessä 60 vuotta 5.4.2019. Jyväskylän yliopisto, s. 219–245.
- Opetushallinnon tilastopalvelu. Ammatillinen koulutus, tutkinnot –aikasarja. Ammatillisen tutkinnon uudet opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto; ammattikorkeakoulututkinnon uudet opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet, sosionomi (AMK); ylempään ammattikorkeakoulututkinnon uudet opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20tutkinnot%20-%20aikasarja.xlsb, [viitattu 1.12.2018].
- Oppilaitostilastot 2001. Helsinki: Tilastokeskus. Koulutus 2001:4.
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.
- Osaamisella soteen –hanke. Väiliraportti. Täydennyskoulutustarpeet ja osaamisen vahvistaminen sote-uudistuksen tueksi. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö 28.3.2018. Saatavissa osoitteessa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/ce7009af-c9a9-49b8-9247-8dd1dc0a346d/3014a7be-caeb-42f9-aa27-a94b46cd452a/MUISTIO_20180329141048.pdf, [viitattu 3.5.2018].
- Paljon palveluja tarvitsevat ja käyttävät asiakkaat perusterveydenhuollossa. Tuloksellisuustarkastuskertomus. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 11/2017. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto. Saatavissa osoitteessa: <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/05/22105012/paljon-palveluja-tarvitsevat.pdf>, [viitattu 6.3.2019].
- Palkansaajien tutkimuskeskus. Ylempi AMK-koulutus voi nostaa ansioita tuhansilla euroilla. Tiedote 26.8.2019. <http://www.labour.fi/tiedotteet/ylempi-amk-koulutus-voi-nostaa-ansioita-tuhansilla-euroilla/>, [viitattu 1.10.2019].
- Palkkarakenne 2015. Palkansaajien mediaaniansio 2 963 euroa kuukaudessa vuonna 2015. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa osoitteessa: https://www.stat.fi/til/pru/2015/pru_2015_2016-09-29_tie_001_fi.html, [viitattu 11.2.2019].
- Palola, Elina & Karjalainen, Vappu 2011. Johdantoluku Sosiaalipolitiikka, hukassa vai uuden jäljillä? Teoksessa Elina Palola & Vappu Karjalainen (toim.) Hyvinvointivaltion kehittyminen ja muutos. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 5–14.
- Palola, Elina & Parpo, Antti 2011. Kunnallista sopeutumisen sosiaalipolitiikkaa. Teoksessa Elina Palola & Vappu Karjalainen (toim.) Hyvinvointivaltion kehittyminen ja muutos. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 47–78.
- Partanen, Emilia 2014. Auttajasta etsijään – Sosiaalityön alavallinnan tarinatyyppit opiskelijoiden kertomuksissa. Jyväskylän Yliopisto.
- Pikaohjeita SPSS:lle. Saatavissa osoitteessa: <https://www.mv.helsinki.fi/home/reunamo/opetus/sps-sohje.htm#Korrelaatio-kerroin>, [viitattu 1.5.2017].
- Pohjola, Anneli 2019. Sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) muutostarpeita koskeva selvitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2019:16.
- Prix, Ilona 2014. Limits of Meritocracy. How Fields of Study and Gender Segregation Affect Social Stratification in Finland. Väitöskirja. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 80. Turun yliopisto.
- Puhakka, Antero & Tuominen, Visa 2011. Uraseuranta – selvityksistä tutkimukseksi. Teoksessa Antero Puhakka & Visa Tuominen (toim.). Kunhan kuluu viisi vuotta – ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Tampere: Aarresaari –verkosto. Saatavissa osoitteessa: <http://www.aarresaari.net/pdf/Kunhankuluuviisivuotta.pdf>, [viitattu 8.3.2019].
- Puhakka, Antero, Rautopuro, Juhani, Tuominen, Visa & Vuorinen-Lampila, Päivi 2012. Current employability and graduate employment research in Finland. In: Sakari Ahola & David M. Hoffman (eds.) Higher education research in Finland – Emerging structures and contemporary issues. University of Jyväskylä, s. 357–382.
- Päihheet ja syrjäytyminen opetussuunnitelma 2012–2013. Sosiaalialan koulutusohjelma (90 op). Opetussuunnitelma tammikuu 2012 – toukokuu 2013. Saatavissa osoitteessa: <https://docplayer.fi/6157154-Sosiaali-ja-terveysalan-ylempi-ammattikorkeakoulututkinto.html>, [viitattu 6.2.2019].
- Päivähoitolaki 1973.

- Pääministeri Rinteen/Marinin hallitusohjelma 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Helsinki: Valtioneuvosto. Saatavissa osoitteessa: <https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma>, [viitattu 10.7.2019].
- Rahko, Elina 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla – Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Sosnet Julkaisuja 3. Rovaniemi: Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet.
- Raij, Katariina & Rantanen, Teemu 2010. Osaamisen käsite korkeakoulutuksen viitekehyksessä. Artikkeliteoksessa Teemu Rantanen & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A71, s. 14–26.
- Rajavaara, Marketta. 2013. Kuntoutus- ja työkykypotilaat sosiaalisina investointeina: Työvoiman tuottavuutta vai kansalaisten yhdenvertaisuutta? Teoksessa Ulla Ashorn, Ilona Autti-Rämö, Juhani Lehto & Marketta Rajavaara (toim.) Kuntoutus muuttuu – entä kuntoutusjärjestelmä? Helsinki: Kelan tutkimusosasto, s.46–76. Saatavissa osoitteessa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42325/Kuntoutuskirja.pdf?sequence=1>, [viitattu 8.3.2019].
- Rantanen, Teemu & Isopahkala-Bouret, Ulpukka 2010a. Luku Lopuksi teoksessa Teemu Rantanen & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.). Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A71, s. 151–154.
- Rantanen, Teemu & Isopahkala-Bouret Ulpukka 2010b. Sosiaali- ja terveysalan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottama osaaminen tutkimuskohteena. Artikkeliteoksessa Teemu Rantanen & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A71, s. 7–13.
- Rantanen, Teemu, Isopahkala-Bouret, Ulpukka & Järveläinen, Eeva 2009. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto työelämän näkökulmasta. Saatavissa osoitteessa: <http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewFile/1186/1074> [viitattu 18.10.2015].
- Rantanen, Teemu, Isopahkala-Bouret, Ulpukka, Raij, Katariina & Järveläinen, Eeva. 2010a. Ylempi AMK -tutkinto ja sen tuottama osaaminen työnantajien näkökulmasta. Teoksessa Teemu Rantanen & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A71, s. 63–84.
- Rantanen, Teemu, Isopahkala-Bouret, Ulpukka, Raij, Katariina & Järveläinen, Eeva 2010b. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot, yliopistolliset maisterin tutkinnot ja eurooppalainen tutkintojen viitekehys. Aikuiskasvatus 30 (4), 267–279.
- Rantanen, Teemu, Jyrkkiö, Armi & Järveläinen, Eeva 2010c. Kompetenssit sosiaali- ja terveysalan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opetussuunnitelmissa. Teoksessa Teemu Rantanen & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A71, s. 37–62.
- Rantanen, Teemu & Järveläinen, Eeva 2010. Ylempi AMK-tutkinto työelämän kehittämistutkintona. Teoksessa Teemu Rantanen & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A71, s.129–150.
- Rauhala, Pentti 2007. Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen korkeakoulupoliittinen rooli. Teoksessa Jarmo Levonen (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämälähtöistä asiantuntemusta kehittämässä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, s. 21–28.
- Rautopuro, Juhani 2011. ”*Kaipa sitä aikansa jaksa tätäkin viitiä*”. Maistereiden ylikoulutuksen syvin olemus. Teoksessa Antero Puhakka & Visa Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Tampere: Aarresaari -verkosto. Saatavissa osoitteessa: <http://www.aarresaari.net/pdf/Kunhankuluuviisivuotta.pdf>, [viitattu 8.3.2019].

- Riihinen, Olavi (toim.) 1992. Sosiaalipolitiikka 2017: näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen. Helsinki: WSOY.
- Riihinen, Olavi 2011. Keskiluokkaistuva ja eriarvoistuva Suomi – hyvinvointivaltio koetuksella. Teoksessa Elina Palola & Vappu Karjalainen (toim.) Sosiaalipolitiikka, hukassa vai uuden jäljillä? Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 109–145. Saatavissa osoitteessa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80271/970d363e-9edf-4b54-a76e-446b81ed34b5.pdf?sequence=1>, [viitattu 9.8.2017].
- Riitakorpi, Julia, Alila, Kirsi & Kahiluoto, Tarja 2017. Varhaiskasvatuksen yksityiset palvelut. Valtakunnallinen selvitys 2015. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:3.
- Rinne, Risto 1998. Akateemiset tutkinnot muuttuvana työmarkkinavaluuttana. Teoksessa Marjo-Riitta Järvinen, Risto Rinne & Erno Lehtinen (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteellisentiedekunnan julkaisuja B:60, s. 13–42.
- Rinne, Risto, Kivinen, Osmo & Kivirauma, Joel 1984. Lähtökohtia peruskoulutuksen yhteiskunnallishistoriallisen muotoutumisen tutkimiseen. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, julkaisusarja B:11. Turku.
- Rouhiainen-Valo, Tuula, Rantanen, Teemu, Hovi-Pulsa, Raija & Tietäväinen, Sirpa 2010. Kompetenssit sosionomien (amk ja ylempi amk) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa Leena Viinamäki (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010 – 2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010, s. 9–36.
- Rousu, Sirkka 2016. Sosiaalityön työvoimapolua voidaan helpottaa. HS mielipide 17.7.2016.
- Ruskoaho, Juho, Vänskä, Jukka, Heikkilä, Teppo, Hyppölä, Harri, Halila, Hannu, Kujala, Santero, Virjo, Irma & Mattila, Kari 2010. Positiiviset vai sähköisesti? Näkemyksiä tiedonkeruumenetelmän valintaan Lääkäri 2008 –tutkimuksen pohjalta. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2010: 47, 279–285.
- Räisänen, Anu 2003. Lähihoitajakoulutuksen järjestämisedellytykset. Arviointi 6/2003. Helsinki: Opetushallitus.
- Saari, Erkki & Viinamäki, Leena 2012. Sosionomit (ylempi AMK) Suomen hyvinvointipalvelujärjestelmässä. Teoksessa Arja Töytäri (toim.) Kehittyvä YAMK – Työelämää uudistavaa osaamista. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, s. 91–106.
- Saari, Juho 2004a. Hyvinvointivaltio ja sosiaalipolitiikka. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 13–64.
- Saari, Juho 2004b. Kilpikonna alas asti? – Anthony Giddensin sosiaalipoliittinen aikalaisdiagnoosi. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 180–204.
- Saari, Juho 2004c. Epävarmuuden ajan hyvinvointivaltio – Karl Polanyin teoria yhteiskunnallisen murroksen sääntelystä. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 148–204.
- Saari, Juho 2004d. Uusi sosiaalipolitiikka – Julian Le Grandin sosiaalitaloudellinen näkökulma. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 406–444.
- Saari, Juho & Taipale, Sakari 2013. Sosiaalipolitiikka ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Juho Saari, Sakari Taipale & Sakari Kainulainen (toim.) Hyvinvointivaltion moderneja klassikoita. A Tutkimuksia 38. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, s. 17–40.
- Saikkonen, Paula, Blomgren, Sanna, Karjalainen, Pekka & Kivipelto, Minna 2015. Poistaako sosiaalityö huono-osaisuutta? Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisu nro 89. Saatavissa osoitteessa: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/08/Poistaako-sosiaality%C3%B6-huono-osaisuutta.pdf>, [viitattu 6.2.2019].
- Saikkonen, Paula 2016. Kuntakentän kirjavat käytännöt. Teoksessa Sanna Blomgren, Jouko Karjalainen, Pekka Karjalainen, Minna Kivipelto, Paula Saikkonen & Peppi Saikku (toim.) Sosiaalityö,

- palvelut ja etuudet muutoksessa. Raportti 4/2016. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 29–40.
- Sainio, Juha 2011. Valmistumishetken työmarkkinatilanteen vaikutus maistereiden työuraan viisivuotistarkastelussa. Teoksessa Antero Puhakka & Visa Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Tampere: Aarresaari -verkosto. Saatavissa osoitteessa: <http://www.aarresaari.net/pdf/Kunhankuluuviisivuotta.pdf>, [viitattu 8.3.2019].
- Sairaanhoitajan rajattu lääkkeenmääräämisoikeus. Valviran ohjeistus. Saatavissa osoitteessa: https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammattinharjoittaminen/laakehoito/sairaanhoitajan_rajattu_laakkeenmaaraamisoikeus, [viitattu 6.3.2019].
- Salminen, Hannele & Ylä-Anttila, Pekka 2010. Ammattikorkeakoulujen taloudellisen ja hallinnollisen aseman uudistaminen. Selvityshenkilöiden raportti. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010:23.
- Salo, Paula, Rantonen, Otso, Aalto, Ville, Oksanen, Tuula, Vahtera, Jussi, Junnonen, Sanna-Riitta, Baldschun, Andreas, Väisänen, Maija, Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Satka, Mirja 1994. Sosiaalinen työ peräänkatsojamiehestä hoivayrittäjäksi. Teoksessa Jouko Jaakkola, Panu Pulma, Mirja Satka & Kyösti Urponen (toim.) Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaaliturvan historia. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto, s. 261–339.
- Selvitys koulutus- ja osaamistarpeiden kehittymisestä sekä ennakoinnin tilasta ja kehittämistarpeista. Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:5.
- Seppälä, Anne 2006. Yhteiskunta, sosiaalipolitiikka ja koulutus. Katsaus sosiaalialan koulutuksen kehitysvaiheisiin. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Siekinen, Suvi, Takkunen, Jenni & Ylevä, Liisa 2018. ”Pitää olla rohkea ja hakea ja mennä eteenpäin”. Kokemuksia sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon tuomasta osaamisesta ja sen käytettävyydestä työmarkkinoilla. Oulun AMK ja Lapin AMK.
- Sihto, Marita 2011. Sosiaalinen vai terveydellinen – yhteistä näkökulmaa etsimässä. Teoksessa Elina Palola & Vappu Karjalainen (toim.) Sosiaalipolitiikka – Hukassa vai uuden jäljillä? Teema 12. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 261–282.
- Sipilä, Arja 2011. Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet – tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 28. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Sipilä, Jorma 1989. Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Tammi.
- Sivistysvaliokunnan mietintö 21/2001 hallituksen esitykseen /2001 vp.
- Sosiaalialan amk-verkosto 19.8.2010. Innokylä. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/f6c096da-57ca-4dd0-91e4-c951f89e8265>, [viitattu 8.3.2019].
- Sosiaalialan AMK-verkoston työryhmäraportti 11.10.2011. Sosionomien (ylempi AMK) sijoittuminen työelämään. Julkaisematon.
- Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen varhaiskasvatuksen kompetenssit. Innokylä. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/7b605176-cddd-4bab-b0e4-3b99865d2fa2>, [viitattu 8.3.2019].
- Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007. Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:43.
- Sosiaalialan työ. www.ammattinetti.fi, [viitattu 1.6.2017].
- Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuja 2007:14.
- Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti 2012. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:21.
- Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Julkaisuja 2017/5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaalihuoltolaki 710/1982.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.

- Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveyspalvelujen-henkilosto>, [viitattu 2.5.2017].
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste 2012–2015. Toimeenpanosuunnitelma. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2012:20.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakoititöimikunnan mietintö 2001:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysalan johtamiskoulutustyöryhmän muistio. Helsinki. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:30.
- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja. Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2014. Määräys 79/011/2014. Opetushallitus. Saatavissa osoitteessa: http://www.oph.fi/download/162460_sosiaali_ja_terveysalan_pt_01082015.pdf, [viitattu 1.10.2018].
- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto OPH-2629-2017. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/kooste/3689879>, [viitattu 4.5.2018].
- Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK-tutkinto. Hakuinfo. Saatavissa osoitteessa: <http://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/sosiaali-ja-terveysalan-ylempi-amk-tutkinto/>, [viitattu 8.2.2019].
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunta on asetettu. Uutinen 22.9.2016. http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/sosiaalihuollon-ammattihenkiloiden-neuvottelukunta-on-asetettu, [viitattu 2.5.2018].
- Sosiaalityöntekijöiden koulustarvetyöryhmä. Pula sosiaalityöntekijöistä. Korkeakoulutieto 3/1986.
- Sosiaalityöntekijöiden määrä valtakunnallisesti. www.sosnet.fi. <http://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Peruskoulutuksen-maara>, [viitattu 4.5.2018].
- Sosiaalityön koulutuksen lainsäädännöllinen perusta. Sosnet yliopistoverkosto. <https://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Koulutuksen-lainsaadannollinen-perusta#>, [viitattu 19.2.2019].
- Sosiaalityön koulutuksen määrä valtakunnallisesti. Sosnet yliopistoverkosto. <https://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Peruskoulutuksen-maara>, [viitattu 1.5.2018].
- Sosionomi (AMK) kompetenssit 29.4.2016. Innokylä. <https://www.innokyla.fi/web/verkosto1167849/sosionomi-amk-kompetenssit-socionom-yh-kompetenser-hyvaksytyt/godkanda-kuopio-29.4.2016>, [viitattu 8.3.2019].
- Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. Saatavissa osoitteessa: http://www.arena.fi/sites/default/files/PDF/2017/arena_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf, [viitattu 1.5.2018].
- Sosionomien (ylempi AMK) sijoittuminen työelämään, 11.10.2011. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkoston lausunnot ja kannanotot. www.sosiaaliporssi.fi, [viitattu 6.9.2015].
- Sosionomit (AMK) työelämässä. http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/30_artikkeli;direct=true, [viitattu 1.12.2018].
- Sote-järjestöt ovat huolissaan tulevaisuudestaan. Helsingin sanomat 19.8.2018.
- Suomen perustuslaki (1999/731).
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2000–2015: Kansantalouden tilinpito. Taulu 8.
- Taanila, Aki 2017. Akin menetelmäblogi. Kirjoituksia Aki Taanilan kvantitatiivisesta menetelmäpajasta. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/10/14/6-ristiintaulukointi-ja-khiin-nelio-testi/>, [viitattu 1.5.2018].
- Taipale, Sakari 2004. Syösykierrettä ja sosiaalipoliittikkaa – Manuel Castellsin näkemykset hyvinvointivaltiota. Teoksessa Juho Saari (toim.). Hyvinvointivaltio – Suomen mallia analysoimassa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 60. Helsinki: Gaudeamus, s. 205–227.
- Taipale, Sakari 2013. Informaatioaika – Manuel Castells ja verkostoituva hyvinvointivaltio. Teoksessa Juho Saari, Sakari Taipale & Sakari Kainulainen (toim.) Hyvinvointivaltion moderneja klassikoita. A Tutkimuksia 38. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, s. 173–197.

- Talentia pettynyt varhaiskasvatustalake koskevaan mietintöön 20.6.2018. <https://www.talentia.fi/uutinen-avainsanat/varhaiskasvatustalake/>, [viitattu 1.10.2018].
- Talentian palkkatutkimus: Palkkausjärjestelmä on otettava käyttöön. *Talentia -lehti* 2/2017. Saatavissa osoitteessa: <https://www.talentia-lehti.fi/talentian-palkkatutkimus-palkkausjarjestelma-on-otettava-kayttoon/>, [viitattu 9.2.2019].
- Tanskanen, Ilona 2019. Ajan henki lain kirjaimessa. Suomalaisten lastensuojelulakien ja -asetusten ideologiat. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) nykytilaa ja uudistamistarpeita koskeva selvitys 2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2/2018.
- Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2014. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos Tilastoraportti 1/2018. Saatavissa osoitteessa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201801252227>, [viitattu 1.3.2019].
- Tevameri, Terhi 2017. Toimialaraportit 4/2017. Terveys- ja sosiaalipalvelut. Suurten murrosten kynnyksellä ja valtaviin mahdollisuuksiin äärellä. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160301/Terveys%20ja%20sosiaalipalvelut.Valmis_toimialaraporttisarja.pdf?sequence=1&isAllowed=y, [viitattu 8.3.2019].
- Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Hallituksen julkaisusarja 13/2015. Saatavissa osoitteessa: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+karkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi.pdf/92b90c0e-9154-487f-bbf8-543cb6433dd6/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+karkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi.pdf>, [viitattu 19.2.2019].
- Toivanen, Minna, Yli-Kaitala, Kirsi, Viljanen, Olli, Väänänen, Ari, Turpeinen, Merja, Janhonen, Minna & Koskinen, Ari 2016. Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuning Educational Structures in Europe 2001–2004. <http://www.ehea.info/cid101886/tuning-educational-structures-europe.html>, [viitattu 2.1.2020].
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimusten viitekehykset. Opetushallitus. https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkimosten_tunnustaminen/tutkimosten_viitekehys, [viitattu 8.1.2019].
- Työ- ja elinkeinoministeriö 31.3.2017. Kasvupalvelut: Vaikeasti työllistyvän palveluprosessin suuntaaviivat alkavat muodostua. Saatavissa osoitteessa: http://alueuudistus.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/kasvupalvelut-vaikeasti-tyollistyvan-palveluprosessin-suuntaaviivat-alkavat-muodostua, [viitattu 2.4.2018].
- Työnjaon kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tulokellisuusarkastuskertomus. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 1/2016.
- Työlliset toimialoitain (TOL 2008) vuosina 2016–2018, 15–74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa osoitteessa: http://www.stat.fi/til/tyti/2018/12/tyti_2018_12_2019-01-24_tau_048_fi.html#_ga=2.150372533.2020595199.1551705921-189113746.1551705921, [viitattu 8.3.2019].
- Työpöytä Jari Helminen 6.3.2013. Sosiaalialan amk-verkoston muistioita. www.sosiaaliportti.fi, [viitattu 1.12.2015].
- Työssäkäyntitilastot 2010 ja 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa osoitteessa: https://www.stat.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-10-23_tie_001_fi.html, [viitattu 1.2.2019].
- Vaarama, Marja 2011. Prologi: Sosiaalipolitiikan nykytila. Teoksessa Elina Palola & Vappu Karjalainen (toim.) Sosiaalipolitiikka – Hukassa vai uuden jäljillä? Teema 12. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, s. 15–29.
- Walls, Leena 1991. Sosiaalialan keskiasteelta valmistuneet työelämässä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön kehittämisosaston julkaisuja 1991:2.
- Valtakunnallinen sosiaalitoimen yliopistoverkosto. Toimintakertomus vuodelta 2015. Saatavissa osoitteessa: <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=95f2a042-167f-417b-b482-280422fba455>, [viitattu 1.8.2017].

- Valtari, Anu 2017. Henkilökohtainen tiedonanto sähköpostitse 16.1.2017.
- Valtari, Anu & Vartiainen, Tytti 2015. Millaista erikoisosaamista tulevaisuudessa tarvitaan sosiaalialan työssä? Verkkoavoriihen tulosten esittely ja jatkojalostaminen. Fountain Park Oy. Esitys Erikois-sosiaalityöntekijäkoulutuksen tulevaisuus ja työelämätarpeet -seminaarissa Helsingissä 27.8.2015.
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 1438/2014.
- Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 120/2017.
- Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/608.
- Waris, Heikki 1980. Suomalaisen yhteiskunnan sosiaalipolitiikka: johdatus sosiaalipolitiikkaan. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen julkaisuja 5. Porvoo, Helsinki: WSOY.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018.
- Vastavalmistuneiden työllisyys parani. Tilastokeskus 24.1.2019. Saatavissa osoitteessa: https://www.stat.fi/til/sijk/2017/sijk_2017_2019-01-24_tie_001_fi.html, [viitattu 1.3.2019].
- Viinämäki, Leena 2008 (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Viinämäki, Leena 2009 (toim.) Sosionomilta eivät hommat lopu – Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi (AMK) -tutkinnossa. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 1/2009. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Viinämäki, Leena 2010a (toim.) Sosionomi (AMK & ylempi AMK) kansainvälistyville koulutus- ja työmarkkinoilla. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2010. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Viinämäki, Leena 2010b (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025 – Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Viinämäki, Leena & Ilmasti, Jaana 2007. Palvelukseen halutaan sosionomi (AMK), sosionomi (ylempi AMK) tai vastaava sosiaalialan ammattilainen. Teoksessa Jarmo Levonen (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämälähtöistä asiantuntemusta kehittämässä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, s. 97–110.
- Viinämäki, Leena, Juujärvi, Soile, Kinos, Sirppa & Rosengren, Åsa 2018. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden paikka ja osaaminen muuttuvilla työmarkkinoilla. Lumen-verkkolehti 2/2018. Saatavissa osoitteessa: [tps://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152876/den%20paikka%20ja%20osaaminen%20muuttuvilla%20tyomarkkinoilla%20Viinamaki%20et%20al%20Lumen%20202018%20Teema-artikkeli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152876/den%20paikka%20ja%20osaaminen%20muuttuvilla%20tyomarkkinoilla%20Viinamaki%20et%20al%20Lumen%20202018%20Teema-artikkeli.pdf?sequence=1&isAllowed=y), [viitattu 8.3.2019].
- Viinämäki, Leena & Pohjola, Anneli 2009. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden näkemykset osaamisestaan ja paikastaan työmarkkinoilla. Teoksessa Leena Viinämäki (toim.) Sosionomeilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnoissa. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Raportteja ja tutkimuksia 1/2009, s. 22–41.
- Viinämäki, Leena & Pohjola, Anneli 2016. Tutkimus sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden koulutus- ja työmarkkina-asemasta. Lapin AMK sarja A. Tutkimukset 1/2016.
- Viinämäki, Leena & Rantanen, Teemu 2010a. Sosionomi (ylempi AMK) osaaminen ja työhönsijoittuminen. Teoksessa Teemu Rantanen, Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) Näkökulmia ylempään ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A, s. 85–107.
- Viinämäki, Leena & Rantanen, Teemu 2010b. Sosionomit (ylempi AMK) sosiaalialan korkeakoulutettujen ristiaallokossa. Teoksessa Birgitta Varjonen & Hanna Majjala (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – osana innovaatioympäristöjä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, s. 105–122.

- Viinamäki, Leena & Rantanen, Teemu & Toikko, Timo 2006. Tavoitteena sosiaalialan kriittinen kehittäjä. Teoksessa Eila Okkonen (toim.) Ammattikorkeakoulun jatkotutkiminto – tulokset ja tulevaisuus. Julkaisu 3. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, s.143–151.
- Volanen, Matti Vesa 2011. Tieto talouden ytimessä. Teoksessa Johanna Lasonen & Jani Ursin (toim.) Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia. Jyväskylällä: Suomen kasvatustieteellinen seura, s. 282 – 328.
- Vuorensyrjä, Matti, Borgman, Merja, Kemppainen, Tarja, Mäntysaari, Mikko & Pohjola, Anneli 2006: Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto.
- Vuorinen-Lampila, Päivi 2014. Korkeakoulutettujen työelämänäkymät. Talous ja yhteiskunta 3/2014, s. 42–47.
- Vuorinen-Lampila, Päivi 2018. Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 33.
- Välimaa, Jussi 2012. The relationship between Finnish higher education and higher education research. In: Sakari Ahola & David M. Hoffmann (eds.) Higher Education Research in Finland. University of Jyväskylä, p. 27–48.
- Välimaa, Jussi, Tynjälä, Päivi & Murtonen, Mari 2004. Johdanto -luku teoksessa Jussi Välimaa, Päivi Tynjälä & Mari Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 5–12.
- Välimaa, Jussi, Ursin, Jani, Lasonen, Johanna, Aittola, Helena, Hoffman, David, Kärkkäinen, Katarzyna, Muhonen, Reetta, Piesanen, Ellen & Volanen, Matti Vesa 2011. Koulutuksen ja yhteiskunnan välistä suhdetta kartoittamassa. Teoksessa Johanna Lasonen, & Jani Ursin (toim.) Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura ry, s. 9–21.
- Väärälä, Reijo 2011. Sosiaalinen murroksessa – kuka meitä ohjaa? Teoksessa Elina Palola & Vappu Karjalainen (toim.) Hyvinvointivaltion kehittyminen ja muutos. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuslaitos, s. 30–46.
- www.aarresaari.net/pdf/uraseuranta.pdf, [viitattu 1.5.2018].
- www.alueuudistus.fi/soteuudistus, [viitattu 2.4.2018].
- www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/30_artikkeli;direct=true, [viitattu 8.1.2019].
- www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/yamk/, [viitattu 8.1.2019].
- www.opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ammattikorkeakoulujen-erikoistumiskoulutus/, [viitattu 5.2.2019].
- www.töissa.fi – korkeakouluista valmistuneet työelämässä. <https://toissa.fi/polkuja-ammattiin/show/erityisasiantuntija>, [viitattu 24.1.2019].
- www.uraseurannat.fi, [viitattu 1.10.2019].
- www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/sosionomin-ja-geronomin-hakemus-ohjeet, [viitattu 1.8.2018].
- www.vipunen.fi, [viitattu 1.10.2019].
- Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveystieteissä 2009. Tilastoraportti. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuslaitos. Saatavissa osoitteessa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80428/Tr33_11.pdf?sequence=3&isAllowed=y, [viitattu 4.3.2019].
- YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016). Saatavissa osoitteessa: https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2, [viitattu 28.2.2019].
- Yksityisen hyvinvointialan ajankohtaisia näkemyksiä sote-uudistukseen 2016. Terveystieteiden tutkimuslaitos. Saatavissa osoitteessa: <https://alueuudistus.fi/documents/1477425/3044510/Elfengren+Min+Rehulan+maakuntakierros+Lahti+26.9.2016.pdf/ab1273fc-9e09-41d2-92d8-e3f2998776e0>, [viitattu 4.3.2019].
- Ylempi AMK-tutkiminto – kehity asiantuntijana. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ylempi-amk-tutkiminto-kehity-asiantuntijana/>, [viitattu 22.4.2019].
- Yliopistolaki 2009/558.


Yli-Luoma, Pertti V.J. 2004. Johdatus kvantitatiivisiin analyysimenetelmiin SPSS for Windows -ohjelman avulla. Naantali: IMDL Oy.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupahakemus

Nimi: Sirppa Kinos	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo: lehtori Turun ammattikorkeakoulu, VTL	
Osoite: Turun ammattikorkeakoulu Ruiskatu 8 20720 Turku	
Puhelinnumero: +358449074967	
Sähköposti: sirppa.kinos@turkuamk.fi	
Päiväys: 29.9.2014	
Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijä/t:	Sirppa Kinos
Koulutusohjelma/ korkeakoulu/ yliopisto:	Turun yliopisto yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tohtoriohjelma, pääaine koulutussosiologia.
Toimipiste:	Turun yliopisto yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, koulutussosiologian tutkimuskeskus RUSE Itäinen pitkäkatu 4 A 20520 Turku
[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	VTT erikoistutkija Sakari Ahola (puh. +35823335877)
Työn/tutkimuksen nimi:	SOSIONOMIT (YAMK) JA SOSIAALITYÖNTEKIJÄT TYÖMARKKINOILLA. Sosiaalialan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään.
Tavoitteet/ tutkimusongelma:	<p>Tutkimuksen tavoite on tuottaa tietoa sosiaalialan korkeakoulutuksen suunnittelun ja ammattirakenteen kehittämisen tueksi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Millainen on sosionomien (YAMK) ja yliopistosta valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden työura ennen valmistumista ja noin kaksi vuotta valmistumisen jälkeen? 2. Miltä hyvinvointipalveluiden sektoreilta ja työpaikoilta he tulevat opiskelemaan ylempää korkeakoulututkintoa? 3. Minkälaisiin työpaikkoihin ja työtehtäviin he sijoittuvat valmistumisen jälkeen? Havaitaanko eroja eri tutkinto-ohjelmien välillä (sosiaalialalle suunnatavat eri painotuksineen /muut)? 4. Vastaako sijoittuminen heidän ammatillisia tavoitteitaan ja toiveitaan? 5. Vastaako koulutuksen tuottama osaaminen ja pätevyys työpaikan ja työtehtävien asettamia vaatimuksia? <p>Ammattikorkeakoulu voi hyödyntää tuloksia suunnitellessaan omaa koulutustarjontansa ja opetussuunnitelmia. Ammattikorkeakoulu saa myös erillisen tiivistelmän sen kautta kerätystä aineistosta ja tuloksista.</p>
Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely: Tarkka rajaus mitä tietoja tarvitaan, missä tiedosto-muodossa ne tarvi-	Tutkimusjoukon muodostavat sosionomien (YAMK) osalta vuonna 2013 ja 2014 opintonsa suomenkielisissä ammattikorkeakouluissa aloittaneet opiskelijat. He opiskelevat sosiaalialan ylemmässä tutkinto-ohjelmassa (koulutusohjelmassa) tai muussa tutkinto-ohjelmassa, jossa voi suorittaa sosionomi (YAMK) -tutkinnon. Näitä ovat mm. sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, terveyden edistäminen, kuntoutus, monialainen toimintakyvyn edistäminen ja hyvinvointiteknologia. Heille tehdään Wepropol-kysely opintojen loppuvaiheessa. Siinä pyydetään myös osallis-

<p>taan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:</p>	<p>tumaan seurantakyselyyn, joka toteutetaan noin 2 vuotta valmistumisen jälkeen.</p> <p>Aineiston keruuta varten pyydetään luovuttamaan tutkijan käyttöön sähköpostiosoitteet niille 2013 ja 2014 aloittaneille opiskelijoille (mielellään erikseen 2013 ja 2014 aloittaneet), jotka opiskelevat</p> <ul style="list-style-type: none"> - sosiaalialan ylemmässä tutkinto-ohjelmassa (koulutusohjelmassa) - tutkinto-ohjelmassa (koulutusohjelmassa), joka voi tuottaa sosionomi (YAMK) -tutkinnon ja joilla on pohjakoulutus sosionomi (AMK). <p>Tiedostomuoto excel / word-tiedasto, toimitus mielellään sähköpostitse. 1. vaiheen aineiston keruun jälkeen opiskelijoiden sähköpostiosoitteet hävitetään.</p>		
<p>Aikataulu:</p>	<p>Kyselyn 1. vaihe toteutetaan 2013 aloittaneiden osalta joulukuussa 2014 ja 2014 aloittaneiden osalta vuoden 2015 aikana.</p>		
<p>Liitteet:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - tutkimussuunnitelma (lyhyt versio) - 1. kysely 		
<p>Allekirjoitus:</p>	<p>Turussa 6.10.2014</p> 		
<p>Päätöksentekijä täyttää</p>	<p>Tutkimuslupa myönnetään</p>	<p>Tutkimuslupaa ei myönnetä</p>	
	<p>Perusteet</p>		
<p>Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä</p>			

Tutkimusluvan myöntämisen ja tietojen/aineiston luovuttamisen ehtona on se, että tutkimuksen/selvityksen tekijä sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen/selvityksen tekijä on velvollinen käyttämään tietoja/aineistoa luottamuksellisesti ja ainoastaan tämän tutkimuksen/selvityksen tekemiseksi sekä turvaamaan tarkastelemiensa henkilöiden intimitettiin ja anonymiteetin. Tutkimuksen/selvityksen toteuttamisen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Tutkimuksessa ei synny henkilötietolain mukaista henkilörekisteriä.

Liite 2. Saatekirje

Hyvä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija!

Kysely on tarkoitettu sinulle, joka opiskelet sosiaaalialalle suuntaavassa ylemmässä tutkinto-ohjelmassa tai olet pohjakoulutukseltasi sosionomi (AMK).

Sosiaaalialan ammatillinen työ on keskeinen osa suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointipolitiikkaa. Palvelurakenteet ja alan lainsäädäntö ovat voimakkaassa muutoksessa. Sosiaaalialalla työskentelee eri ammattiryhmiä, ja niiden tehtävärakenne on osittain epäselvä. Tämä koskee ennen muuta ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita. Tarvitsemme tutkittua tietoa asemanne selkiinnyttämiseksi ja parantamiseksi!

Toivon, että lähdet mukaan kyselytutkimukseeni. Sen tarkoituksena on tuottaa tietoa sosiaaalialan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden asemasta työmarkkinoilla. Tarkastelun kohteena on työura ennen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista ja 1–2 vuotta sen jälkeen. Yliopistosta valmistuville sosiaalityöntekijöille teen erillisen kyselyn. Tutkimus on osa koulutussosiologian jatko-opintojani Turun yliopistossa. Se valmistuu vuonna 2017. Ohjaajanani toimii erikoistutkija VTT Sakari Ahola.

Alla olevasta linkistä pääset kyselyn 1. osaan. Sen lopussa pyydän sinua osallistumaan myös seurantakyselyyn ja antamaan sähköpostiosoitteen sen toimittamista varten 1–2 vuoden kuluttua. Osoitteita ei käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen. Tutkimuksessa sitoudutaan kaikin osin hyvän tutkimustavan eettisiin periaatteisiin. Yhteistyötäsi toivoen

Sirppa Kinos
lehtori
Turun ammattikorkeakoulu
Terveys ja hyvinvointi
sirppa.kinos@turkuamk.fi
+358449074967

Tässä linkki kyselyyn:

Liite 3. Ensimmäinen kysely

TAUSTATIEDOT

1. Missä ammattikorkeakoulussa suoritat sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa? -- vaihtoehdot--
2. Minä vuonna olet syntynyt?-- vaihtoehdot--
3. Sukupuoli -- vaihtoehdot--
4. Kotikunta / asuinkunta
5. Siviilisääty -- vaihtoehdot--
6. Huollettavanasi olevien alaikäisten lasten lukumäärä -- vaihtoehdot

OPISKELUHISTORIA

7. Millä korkeakoulututkinnolla hait opiskelemaan sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa?
* sosionomi (AMK); geronomi (AMK); yhteisöpedagogi (AMK); jokin muu tutkinto, mikä?
8. Mille sosiaalialan osa-alueelle suuntauduit suorittaessasi korkeakoulututkintoa, jolla hait opiskelemaan sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (ns. suuntautumisvaihtoehto)?
9. Miksi valitsit ko. suuntautumisvaihtoehdon?
10. Minä vuonna suoritit korkeakoulututkinnon, jolla hait opiskelemaan sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa? -- vaihtoehdot--
11. Missä ammattikorkeakoulussa /korkeakoulussa suoritettulla korkeakoulututkinnolla hait opiskelemaan sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa?
12. Oletko suorittanut ylioppilastutkinnon? – vaihtoehdot--
13. Lastentarhanopettajan kelpoisuus, valitse tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto:
 1. Sain lastentarhanopettajan kelpoisuuden sosionomi (AMK) -tutkinnon yhteydessä
 2. Sain lastentarhanopettajan kelpoisuuden suorittamalla kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon yliopistossa
 3. Minulla ei ole lastentarhanopettajan kelpoisuutta, enkä ole saamassa sitä sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon yhteydessä
 4. Minulla ei ole lastentarhanopettajan kelpoisuutta, mutta olen saamassa sen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon yhteydessä
14. Oletko suorittanut jonkin muun ammatillisen tutkinnon kuin sen, jolla hait opiskelemaan sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa? Nimike / nimikkeet ja suoritusvuosi / suoritusvuodet.
15. Oletko lopettanut kesken jotkut tutkintoon johtavat ammatilliset opinnot? Nimike /nimikkeet, keskeytysvuosi / -vuodet ja keskeyttämisen syy.
16. Kerro suhteestasi sosiaalityön pääaineopintoihin yliopistossa (eli sosiaalityöntekijäksi opiskeluun). Oletko hakenut niihin tai suunnitellut hakevasi?

TYÖHISTORIA.

17. Luettele ammattinimikkeet, joilla olet työskennellyt korkeakoulututkintosi (jolla hait opiskelemaan sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa) suorittamisen jälkeen:
18. Minkä asiakasryhmien kanssa olet pääasiassa työskennellyt?
19. Oletko ollut työttömänä em. korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen? – vaihtoehdot--
20. Millainen on työtilanteesi tällä hetkellä?
 1. Olen työsuhteessa
 2. Olen työtön tai työvoimapoliittisessa koulutuksessa
 3. Olen lomautettu
 4. Olen päätoiminen opiskelija
 5. Olen eläkkeellä
21. Jos olet työsuhteessa, millainen työsuhteesi on?

Määräaikainen, osa-aikainen; määräaikainen, kokoaikainen; vakinainen, osa-aikainen; vakinainen, kokoaikainen.
22. Millä sektorilla työskentelet tällä hetkellä tai työskentelit viimeisimmässä työsuhteessasi?

* julkisella sektorilla; yksityisellä sektorilla; kolmannella eli ns. järjestösektorilla.
23. Oletko nyt äitiys- tai vanhempainlomalla tai hoitovapaalla? – vaihtoehdot--

TAVOITTEET VALMISTUMISEN JÄLKEISELLE TYÖURALLE

24. Miksi hakeuduit opiskelemaan sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa?
25. Mikä on koulutusohjelman nimi, jota olet suorittamassa sosiaalialan ylempässä ammattikorkeakoulututkinnossa? – vaihtoehdot--
26. Miksi valitsit kyseisen koulutusohjelman?
27. Mitä tavoitteita ja toiveita sinulla on työpaikan, asemasi, palkan ja työtehtäviesi suhteen, kun olet valmistunut?
28. Työnantajan suhtautuminen, valitse tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto:
 1. En ole työssä
 2. Työnantajani ei ole tietoinen siitä, että opiskelen sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.
 3. Työnantajani tietää, että opiskelen sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, mutta ei kannusta eikä tue minua opinnoissa mitenkään.
 4. Työnantajani tietää, että opiskelen sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja kannustaa ja tukee minua opinnoissa jonkin verran.
 5. Työnantajani tietää, että opiskelen sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja kannustaa ja tukee minua paljon, muun muassa työjärjestelyin.

Liite 4. Seurantakysely

1. Milloin suoritit sosionomi (YAMK) -tutkinnon? Valitse pudotusvalikosta oikea vaihtoehto.
* loppuvuodesta 2014, kevätlukukaudella 2015, syyslukukaudella 2015, kevätlukukaudella 2016, syyslukukaudella 2016, alkuvuodesta 2017, en ole (vielä) valmistunut.
2. Jos olisit nyt vasta suunnittelemassa jatko-opintojasi, valitsisitko uudestaan saman sosionomi (YAMK) -tutkintoon johtavan koulutusohjelman? * kyllä, en
3. Mikäli vastasit "en", valitse seuraavista sopivin vaihtoehto.
* suorittaisin jonkun muun sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinnon, suorittaisin sosiaalialan yliopistotutkinnon, suorittaisin muita opintoja, en suorittaisi opintoja lainkaan.
4. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto * täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä.
Opettajien sisällöllinen asiantuntemus oli korkeatasoista; opetus- ja opiskelumenetelmissä on parantamisen varaa; tutkinnon suorittaminen vaatii paljon työtä; tutkinnon suorittaminen kannatti.
5. Ovatko ne tavoitteet toteutuneet, joita sinulla opiskeluaikana oli työpaikan ja työtehtävien suhteen? * täysin, osittain, ei lainkaan.
6. Perustelusi:
7. Valitse omaa oppimistasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Miten sosionomi (YAMK) -tutkinto kehitti asiantuntijuusosaamistasi seuraavilla osa-alueilla.
* ei lainkaan, jonkin verran, paljon.
Taito suunnitella, johtaa ja arvioida asiakasprosesseja; kyky hallita erityisosaamista vaativia työorientaatioita ja -menetelmiä; kyky työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä; ongelmanratkaisutaidot; taito toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa; kriittinen ajattelu; eettinen osaaminen; yhteiskunnallinen ja globaali ajattelu.
8. Valitse omaa oppimistasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Miten sosionomi (YAMK) -tutkinto edisti johtamisosaamistasi seuraavilla osa-alueilla.
* ei lainkaan, jonkin verran, paljon.
Taito valmistella ja johtaa projekteja; strateginen ajattelu; taloudellinen osaaminen ja taloushallinto; ihmisten johtaminen ja henkilöstöhallinto; asioiden johtaminen (management); työhyvinvoinnin edistäminen.
9. Valitse omaa oppimistasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Miten sosionomi (YAMK) -tutkinto edisti tutkimus- ja kehittämisaosaamistasi seuraavilla osa-alueilla.
* ei lainkaan, jonkin verran, paljon.
Tutkimusmenetelmäosaaminen; kehittämismenetelmäosaaminen; vastuunotto alan kehittämisestä; kyky kehittää alan käytäntöjä kansalaisia osallistaen; kyky kehittää työkäytäntöjä monimutkaisissa, ennakoimattomissa tilanteissa; laatuajattelun tunteminen; vaikutavuuden arviointi.
10. Mikä oli viimeisin ammattinimikkeesi juuri ennen kuin valmistuit sosionomi (YAMK):ksi?
11. Mikä on tämän hetkinen (tai viimeisin) ammattinimikkeesi?

12. Mitkä ovat vahvuutesi työmarkkinoilla?

13. Millainen on työtilanteesi tällä hetkellä?

* Minulla on voimassa oleva työsuhde. Minulla on voimassa oleva työsuhde, mutta olen siitä vapaalla (esim. perhevapaa tai opintovapaa). Olen työtön tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa. Olen päätoiminen opiskelija. Olen yrittäjä /yksityinen ammatinharjoittaja. Olen eläkkeellä.

Muu, mikä.

14. Vastaa kysymykseen, jos olet työsuhteessa. Millainen työsuhteesi on?

* Määräaikainen, osa-aikainen. Määräaikainen, kokoaikainen. Vakinainen, osa-aikainen. Vakinainen, kokoaikainen.

15. Mikä on nykyinen (tai viimeisin) työpaikkasi?

* kunta tai kuntayhtymä; järjestö, säätiö, yhdistys tms.; seurakunta/ kirkko; Kela; työvoimahallinto; valtio; oma yritys; muu yksityinen yritys; muu, mikä.

16. Vastaa kysymykseen, mikäli työskentelet yksityisessä yrityksessä. Miten paljon työn-työntekijöitä yrityksessä on?

17. Missä määrin nykyiseen (tai viimeisimpään) työhösi sisältyy

* ei lainkaan, jonkin verran, paljon.

Asiakastyötä; johtamista; suunnittelua ja hallinnollista työtä; taloushallintoa; kehittämistyötä; opetus-, koulutus- yms. asiantuntijatyötä; projektityötä; yhteiskunnallista vaikuttamistyötä; muuta työtä.

18. Mikä on kuukausiansiosi (brutto)?

19. Oletko ollut työttömänä YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen?

* kyllä, miten monta kuukautta; ei.

20. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Tämän hetkinen (tai viimeisin) työni

* vastaa koulutustani; työn vaatavuustaso on alhaisempi kuin koulutukseni edellyttäisi; työ on koulutukseeni nähden liian vaativaa.

21. Valitse nykyistä (tai viimeisintä) työtäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

* täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä.

Työni on mielenkiintoista ja haasteellista; työni on itsenäistä ja vastuullista; työtä on liikaa; työni on henkisesti liian kuormittavaa; työyhteisö tukee riittävästi; työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa; työturvallisuudesta huolehditaan hyvin työpaikallani; johtamisessa on parantamisen varaa; tietojärjestelmät työpaikalla kuormittavat minua; työnantajani tuntee sosionomi YAMK-tutkinnon ja arvostaa sitä; olen siirtynyt vaativampiin tehtäviin YAMK-tutkinnon myötä; voisin olla nykyisessä työssäni myös ilman sosionomi YAMK-tutkintoa; olen vaihtanut työpaikkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen; työssäni pystyn edistämään alueellista hyvinvointia ja aluekehitystä; työssäni pystyn ehkäisemään syrjäytymistä ja edistämään hyvinvointia; YAMK-tutkinnon suorittamisen myötä palkkani on noussut.

22. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto

* täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä.

Työelämässä on tarvetta sosionomi YAMK-tutkinnon suorittaneille.

Työnantajat arvostavat sosionomi YAMK-tutkintoa yhtä paljon kuin yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa.

Yliopistosta valmistuneet maisterit kilpailevat samoista työpaikoista kuin sosionomit (YAMK).

23. Kerro, jos sinulla on omakohtaista kokemusta vertailuista sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden ja yliopistosta maisteriksi valmistuneiden välillä.

24. Hyvinvointiyhteiskunta on uudelleenorganisoidumassa. Miten paljon haasteita seuraavat ajankohtaiset muutokset aiheuttavat omalla työpaikallasi?

* ei lainkaan, jonkin verran, paljon.

Sosiaali-, terveys- sekä työvoimapalveluiden siirtyminen maakuntien järjestettäväksi; palvelun tuottajien välisen kilpailun lisääntyminen; sosiaali- ja terveydenhuollon integroituminen osana sote-uudistusta; opetuksen, kasvatuksen ja ennaltaehkäisevän työn jääminen kuntien tehtäviksi; tieto- ja viestintäteknologian käytön lisääntyminen; hyvinvointiteknologian käytön lisääntyminen; väestön ikääntyminen; väestön monikulttuuristuminen; sosiaalialan aseman heikentyminen suhteessa terveydenhuoltoon; sosiaaliturvan vastikkeellisuuden lisääntyminen; asiakkaan valinnanvapauden lisääntyminen; asiakkaan itsemääräämisoikeuden vahvistuminen; vapaaehtoistoiminnan, läheisten tuen ja oma-avun merkityksen kasvaminen.

25. Mitä muita ajankohtaisia haasteita työpaikallasi on tällä hetkellä?

26. Digitalisaatio etenee ja tietotekniikka kehittyy. Millaiseksi arvioit osaamistarpeesi tällä hetkellä seuraavissa asioissa?

* en juurikaan tarvitse ko. osaamista, osaamiseni on riittävää, tarvitsen lisää osaamista.

Tietotekniikka; sähköisten asiakastietojärjestelmien käyttö; sähköinen asiointi; etä-ohjaaminen; sähköisten palvelujen kehittäminen; sähköisten tietokantojen ja rekistereiden käyttö; online-kokouksiin osallistuminen; sosiaalisen median käyttö; tietoturva.

27. Millaiseksi arvioit osaamistarpeesi tällä hetkellä seuraavissa asiakastyöhön liittyvissä asioissa?

* en juurikaan tarvitse ko. osaamista, osaamiseni on riittävää, tarvitsen lisää osaamista.

Monikulttuuriset asiakkaat; ehkäisevä työ ja varhainen puuttuminen; asiakkaan palvelutarpeiden arviointi; asiakkaan itsemääräämisoikeuden laajentaminen; henkilökohtainen budjetointi; sosiaalinen kuntoutus; sosiaaliohjaus, palveluohjaus; terapeuttinen työ; vuorovaikutus ja kohtaaminen.

28. Millaiseksi arvioit osaamistarpeesi tällä hetkellä seuraavissa yhdessä työskentelyyn liittyvissä asioissa?

* en juurikaan tarvitse ko. osaamista, osaamiseni on riittävää, tarvitsen lisää osaamista.

Monitoimijaisissa verkostoissa työskentely; moniammatillinen työskentely; työhyvinvoinnin edistäminen; monikulttuuriset työyhteisöt; ihmisten johtaminen.

29. Millaiseksi arvioit osaamistarpeesi tällä hetkellä seuraavissa yhteiskunnallisissa kysymyksissä?

* en juurikaan tarvitse ko. osaamista, osaamiseni on riittävää, tarvitsen lisää osaamista.

Kestävä kehitys ja ekologiset kysymykset; kokonaisvaltainen yhteiskunnallinen ymmärrys; rakenteellinen sosiaalityö; hyvinvointitiedon kerääminen ja raportointi.

30. Millaiseksi arvioit osaamistarpeesi tällä hetkellä seuraavissa kehittämiseen ja johtamiseen liittyvissä asioissa?

* en juurikaan tarvitse ko. osaamista, osaamiseni on riittävää, tarvitsen lisää osaamista.

Taloudellisen osaaminen (mm. kilpailutus); yrittäjyys; markkinointi; laadunhallinta; lain-säädännöllinen osaaminen; projektinhallinta; tutkimusmenetelmät; kehittämisen menetelmät; asioiden johtaminen (management).

31. Koetko tarvetta lisästä osaamistasi jossakin muussa työhön liittyvässä asiassa?

32. Miten nykyisessä (tai viimeisimmässä) työpaikassasi panostetaan täydennyskoulutukseen?

33. Millaisia toiveita ja tavoitteita sinulla on tuleville työvuosillesi?

34. Millaisissa työtehtävissä haluaisit olla 3 vuoden kuluttua?

35. Millaisia palkkatoiveita sinulla on?

36. Miten aiot toimia jotta urasuunnitelmasi toteutuvat?

37. Onko sinulla opiskelusuunnitelmia tai oletko aloittanut lisäopintoja. Kerro tarkemmin.

38. Mitä muuta haluaisit tuoda esille?

39. Paljon kiitoksia vastauksistasi. Mikäli aineistoa vielä pitää syventää esimerkiksi sähköposti- tai puhelinhaastattelulla, voinko olla sinuun yhteydessä sähköpostitse?

* kyllä, ei.

Liite 5. Asiantuntijuusosaamisen, johtamisosaamisen sekä tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittymisen itsearviointit (keskiarvot asteikolla 1-3, jossa 1= ei lainkaan, 3= paljon) ryhmissä kannattiko tutkinnon suorittaminen / onko siirtynyt vaativampiin tehtäviin.

Asiantuntijuusosaaminen:

	Ei kannattanut, ei siirtynyt vaativampiin tehtäviin (n=18)	Kannatti, ei siirtynyt vaativampiin tehtäviin (n=54)	Kannatti, siirtyi vaativampiin tehtäviin (n=35)
Taito suunnitella, johtaa ja arvioida asiakasprosesseja ³⁹	2,00	2,30	2,43
Kyky hallita erityisosaamista vaativia työorientaatioita ja -menetelmiä ⁴⁰	1,78	2,17	2,34
Kyky työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä ⁴¹	1,89	2,33	2,60
Ongelmanratkaisutaidot	2,06	2,20	2,34
Taito toimia kansinvälisissä yhteistyöverkostoissa	1,50	1,57	1,57
Kriittinen ajattelu	2,50	2,63	2,49
Eettinen osaaminen	2,22	2,20	2,29
Yhteiskunnallinen ja globaali ajattelu	2,17	2,41	2,46

Johtamisosaaminen:

	Ei kannattanut, ei siirtynyt vaativampiin tehtäviin (n=18)	Kannatti, ei siirtynyt vaativampiin tehtäviin (n=53)	Kannatti, siirtyi vaativampiin tehtäviin (n=35)
Taito valmistella ja johtaa projekteja ⁴²	1,78	2,19	2,29
Strateginen ajattelu ⁴³	1,89	2,32	2,31
Tal. osaaminen ja taloushallinto ⁴⁴	1,39	1,83	1,63
Ihmisten johtaminen ja henkilöstöhallinto	2,11	2,32	2,37
Asioiden johtaminen	1,94	2,27	2,34
Työhyvinvoinnin edistäminen	2,17	2,25	2,20

³⁹ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,107)=6,038, p=0,049$.

⁴⁰ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,107)=6,878, p=0,032$.

⁴¹ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,107)=16,890, p=0,000$.

⁴² Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,106)=8,618, p=0,013$.

⁴³ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,106)=6,563, p=0,038$.

⁴⁴ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,106)=8,343, p=0,015$.

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen:

	Ei kannattanut, ei siirt. vaativampiin tehtäviin (n=18)	Kannatti, ei siirtynyt vaativampiin tehtäviin (n=53)	Kannatti, siirtyi vaativampiin tehtäviin (n=35)
Tutkimusmenetelmäosaaminen ⁴⁵	2,11	2,48	2,31
Kehittämismenetelmäosaaminen ⁴⁶	1,89	2,48	2,49
Vastuunotto alan kehittämisestä ⁴⁷	1,78	2,48	2,46
Kyky kehittää alan käytäntöjä kansalaisia osallistaen	1,83	2,13	2,17
Kyky kehittää työkäytäntöjä monimutkaisissa tilanteissa	1,78	1,98	2,11
Laatujärjestelmien tunteminen ⁴⁸	1,61	1,98	1,97
Vaikuttavuuden arviointi	1,94	2,15	2,11

⁴⁵ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,107)=8,468, p=0,014$.

⁴⁶ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,107)=13,767, p=0,001$.

⁴⁷ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $X^2(2,107)=13,862, p=0,001$.

⁴⁸ Tilastollisesti merkitsevä ero Kruskall-Wallis $x^2(2,107)=6,266, p=0,044$.

Liite 6. Erot työnkuissa eri sektoreilla työskentelevillä (johtamisen, suunnittelun, taloushallinnon, kehittämistyön ja projektityö osuus, keskiarvot asteikolla 1–3, jossa 1= ei lainkaan, 3= paljon).

	Yksityinen sektori (n=16)	Julkinen sektori (n=74)	Kolmas sektori (n=23)	Tilastollinen merkitsevyys (Kruskall-Wallis)	p-arvo
Johtamista	2,25	1,77	2,26	$X^2(2, 112) = 8,795$	0,012
Suunnittelua ja hallintoa	2,50	2,22	2,70	$X^2(2, 112) = 10,878$	0,004
Taloushallintoa	2,06	1,53	2,00	$X^2(2, 112) = 12,664$	0,002
Kehittämistyötä	2,37	2,32	2,74	$X^2(2, 112) = 8,409$	0,015
Projektityötä	1,38	1,58	1,91	$X^2(2, 112) = 6,150$	0,046

Liite 7. Pääkomponenttianalyysi: oma työ, työpaikka ja työsuhde. Pääkomponenttien ominaisarvot, selitysosuudet, muuttujien kokonaisvaihtelu, lataukset ja kommunaliitteet.

Ominaisarvot, selitysosuudet ja muuttujien kokonaisvaihtelu:

Factor Analysis

Factor Analysis - Total Variance Explained - July 5, 2018

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,319	22,733	22,733	4,319	22,733	22,733	3,036	15,979	15,979
2	2,096	11,032	33,765	2,096	11,032	33,765	2,066	10,873	26,852
3	1,827	9,615	43,380	1,827	9,615	43,380	1,929	10,151	37,003
4	1,447	7,616	50,996	1,447	7,616	50,996	1,693	8,912	45,914
5	1,250	6,577	57,573	1,250	6,577	57,573	1,591	8,373	54,287
6	1,113	5,859	63,432	1,113	5,859	63,432	1,572	8,274	62,561
7	1,017	5,355	68,787	1,017	5,355	68,787	1,183	6,226	68,787
8	,960	5,051	73,839						
9	,770	4,053	77,891						
10	,743	3,909	81,800						
11	,663	3,491	85,291						
12	,553	2,912	88,203						
13	,484	2,546	90,749						
14	,417	2,196	92,945						
15	,347	1,827	94,772						
16	,329	1,731	96,503						
17	,297	1,563	98,066						
18	,203	1,068	99,134						
19	,165	,866	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Lataukset ja kommunaliteetit:

Pääkomponentit/ muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Kommu- naliteetti
Työni on mielenkiintoista ja haasteellista	0,326	0,333		-0,497				0,660
Työni on itsenäistä ja vastuullista			-0,306	-0,425	0,437			0,695
Työtä on liikaa		0,849						0,741
Työni on henkisesti liian kuormittavaa		0,821						0,716
Työyhteisö tukee riittävästi							0,714	0,597
Työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa			0,713					0,620
Työturvallisuudesta huolehditaan hyvin työpaikallani							0,818	0,693
Johtamisessa on parantamisen varaa			0,429				-0,341	0,635
Tietojärjestelmät työpaikalla kuormittavat minua		0,558						0,499
Työnantajani tuntee sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon ja arvostaa sitä	0,499		-0,356					0,650
Olen siirtynyt vaativampiin tehtäviin ylemmän AMK-tutkinnon myötä	0,848							0,816
Voisin olla nykyisessä työssäni myös ilman sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa	-0,718						0,336	0,664
Työssäni pystyn edistämään alueellista hyvinvointia ja aluekehitystä				0,306	0,714			0,756
Työssäni pystyn ehkäisemään syrjäytymistä ja edistämään hyvinvointia					0,892			0,765
Ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen myötä palkkani on noussut	0,844							0,750
Työelämässä on tarvetta sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneille						-0,762		0,661
Työnantajat arvostavat sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa yhtä paljon kuin yliopistossa suoritettua maisteritutkintoa			-0,742				-0,335	0,748
Yliopistosta valmistuneet maisterit kilpailevat samoista työpaikoista kuin sosionomit (ylempi AMK)				0,796				0,727

Liite 8. Omaa työtä, työpaikkaa ja työsuhdetta kuvaavien pääkomponenttien tilastollisesti merkitsevät ($p \leq 0,05$) yhteydet muihin tekijöihin (pääkomponentin keskiarvo, jossa pienempi arvo kuvastaa kyseisen pääkomponentin heikkoa esiintymistä, suurempi arvo vahvempaa).

	1.Työn merkitys motivoi	2.Työ kuormittaa	3.Heikko työmarkkinatilanne	4.Alistainen ja tylsä työ	5.Työn merkitys motivoi	6.Epäselvä työelämäpaikka	7. Mukava ja turvallinen työpaikka
Valitsisi uudelleen saman koulutusohjelman	kyllä= 0,156 ei= -0,375		kyllä= -0,129 ei= 0,309				kyllä= 0,122 ei = -0,292
Pääasiakasryhmä aikuiset	kyllä= 0,300 ei= -0,160						
Pääasiakasryhmä ikääntyneet	kyllä= 0,583 ei= -0,090						
Pääasiakasryhmä vammaiset	kyllä= 0,322 ei= -0,102						
Pääasiakasryhmä päihdekuntoutujat						kyllä= 0,364 ei= -0,094	
Johtamisen osuus työssä	ei lainkaan= -0,349 jonkin verran= -0,156 paljon= 0,556 ⁴⁹			ei lainkaan= -0,113 jonkin verran= 0,472 paljon= -0,313 ⁵⁰			
Palkka-tavoite					ei tavoitetta= 0,266 pieni korotus=0,040 suuri korotus= -0,655 ⁵¹		
Ikä		25-34-v.= -0,319 35-44-v.= 0,238 45-54-v.= 0,077 ⁵²	25-34-v.= 0,218 35-44-v.= -0,275 45-54-v.= 0,166 ⁵³				

⁴⁹ p-arvot luokkien välillä: ei lainkaan –jonkin verran=0,641; ei lainkaan – paljon=0,000; jonkin verran – paljon=0,005.

⁵⁰ p-arvot luokkien välillä: ei lainkaan –jonkin verran=0,024; ei lainkaan – paljon=0,628; jonkin verran – paljon=0,002.

⁵¹ p-arvot luokkien välillä: ei tavoitetta – pieni korotus=0,612; ei tavoitetta-huomattava korotus=0,023; pieni korotus-huomattava korotus=0,053.

⁵² p-arvot luokkien välillä: 25-34-v. – 35-44-v.=0,023; 25-34-v. – 45-54-v.=0,258; 35-44-v. – 45-54-v.=0,788.

⁵³ p-arvot luokkien välillä: 25-34-v. – 35-44-v.=0,052; 25-34-v. – 45-54-v.=0,976; 35-44-v. – 45-54-v.=0,176.

Liite 9. Pääkomponenttianalyysi: haasteet työpaikalla. Pääkomponenttien ominaisarvot ja selitysosuudet, muuttujien kokonaisvaihtelu, lataukset ja kommunaliteetit.

Ominaisarvot, selitysosuudet ja muuttujien kokonaisvaihtelu:

Factor Analysis

Factor Analysis - Total Variance Explained - July 5, 2018

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	4,414	33,957	33,957	4,414	33,957	33,957	3,625
2	1,564	12,033	45,990	1,564	12,033	45,990	2,621
3	1,362	10,475	56,465	1,362	10,475	56,465	2,786
4	1,076	8,281	64,745	1,076	8,281	64,745	1,269
5	,950	7,307	72,052				
6	,766	5,894	77,946				
7	,647	4,978	82,923				
8	,571	4,392	87,316				
9	,465	3,573	90,889				
10	,352	2,708	93,597				
11	,337	2,594	96,191				
12	,275	2,118	98,309				
13	,220	1,691	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Lataukset ja kommunaliteetit:

Pääkomponentit/muuttujat	1.	2.	3.	4.	Kommunali- teetti
Sote- ja työllisyyspalveluiden siirtyminen maakunnan järjestettäväksi	0,885				0,685
Palvelun tuottajien välisen kilpailun lisääntyminen	0,591				0,455
Sosiaali- ja terveydenhuollon integroituminen osana sote-uudistusta	0,907				0,765
Opetuksen, kasvatuksen ja ennaltaehkäisevän työn jääminen kuntien tehtäviksi		0,825			0,679
Tieto- ja viestintäteknologian käytön lisääntyminen		0,907			0,762
Hyvinvointiteknologian käytön lisääntyminen	0,316	0,599			0,676
Väestön ikääntyminen	0,356		0,338		0,379
Väestön monikulttuuristuminen				0,909	0,816
Sosiaalialan aseman heikentyminen suhteessa terveydenhuoltoon	0,646				0,608
Sosiaaliturvan vastikkeellisuuden lisääntyminen	0,403			0,376	0,480
Asiakkaan valinnanvapauden lisääntyminen			0,858		0,754
Asiakkaan itsemääräämisoikeuden vahvistuminen			0,915		0,780
Vapaaehtoistoiminnan, läheisten tuen ja oma-avun merkityksen kasvaminen		0,392	0,429		0,579

Liite 10. Työpaikan haasteita kuvaavien pääkomponenttien tilastollisesti merkitsevät ($p \leq 0,05$) yhteydet muihin tekijöihin (pääkomponentin keskiarvo, jossa pienempi arvo kuvastaa kyseisen pääkomponentin heikkoa esiintymistä, suurempi arvo vahvempaa).

	1. Palvelurakenteiden muutokset haastavat heikon sosiaalialan	2. Tieto- ja hyvinvointiteknologian kehitys haastaa	3. Asiakkaan aseman vahvistuminen ja vahvistaminen haasteena	4. Kotoutumisen haasteet kiristyvän sos. turvan paineissa
Suunnittelun ja hallinnon osuus työssä		ei lainkaan=-0,554 jonkin verran=-0,57 paljon=0,190 ⁵⁴		
Kehittämisen osuus työssä		ei lainkaan=-0,843 jonkin verran=-0,032 paljon=0,144 ⁵⁵		
Koulutuksen ja asiantuntijatyön osuus työssä		ei lainkaan=-0,420 jonkin verran=0,101 paljon=0,335 ⁵⁶		
Yhteiskunnallisen vaikuttamisen osuus työssä	ei lainkaan=-0,123 jonkin verran=-0,176 paljon=0,467 ⁵⁷			
Asema työssä			perustyössä=-0,267 vastaava ohjaaja=0,355 esimies=0,284 ⁵⁸	

⁵⁴ p-arvot luokkien välillä: ei lainkaan-jonkin verran=0,266; ei lainkaan-paljon=0,053; jonkin verran-paljon=0,434.

⁵⁵ p-arvot luokkien välillä: ei lainkaan-jonkin verran=0,106; ei lainkaan-paljon=0,036; jonkin verran-paljon=0,636.

⁵⁶ p-arvot luokkien välillä: ei lainkaan-jonkin verran=0,049; ei lainkaan-paljon=0,007; jonkin verran-paljon=0,566.

⁵⁷ p-arvot luokkien välillä: ei lainkaan-jonkin verran=0,969; ei lainkaan-paljon=0,058; jonkin verran-paljon=0,018.

⁵⁸ p-arvot luokkien välillä: perustyössä– vastaava ohjaaja 0,025; perustyössä – esimies- asemassa 0,050; vastaava ohjaaja – esimiesasemassa 0,960.

	1. Palveluraken- teiden muutokset haastavat heikon sosiaalialan	2. Tieto- ja hyvin- vointiteknologian kehitys haastaa	3. Asiakkaan aseman vahvis- tuminen ja vah- vistaminen haas- teena	4. Kotoutumisen haasteet kiristy- vän sos. turvan paineissa
Pääasiakas- ryhmä ikäänty- neet				kyllä= -0,820 ei= 0,132
Pääasiakas- ryhmä vammaiset	kyllä= 0,405 ei= -0,128		kyllä= 0,765 ei= -0,242	
Pääasiakas- ryhmä päihde- kuntoutujat				kyllä= 0,353 ei= -0,095
Pääasiakas- ryhmä mielen- terveyskuntou- tijat				kyllä= 0,420 ei= -0,089
Pääasiakas- ryhmä rikos- seuraamus- asiakkaat				kyllä= 0,627 ei= -0,085
Sektori jolla työssä		julkinen = 0,035 yksityinen= -0,631 3.sektori=0,461 ⁵⁹		

⁵⁹ p-arvot luokkien välillä: julkinen-yksityinen 0,035; julkinen-3.sektori 0,246; yksityinen -3.sektori 0,005