

Sosiaalinen työ ja jatkuva oppiminen uudistuvissa palveluissa ja koulutuksessa

**SOAMK-verkostopäivät
16.3.2022**

Jaana Manssila

Käynnissä olevat kehittämishankkeet:

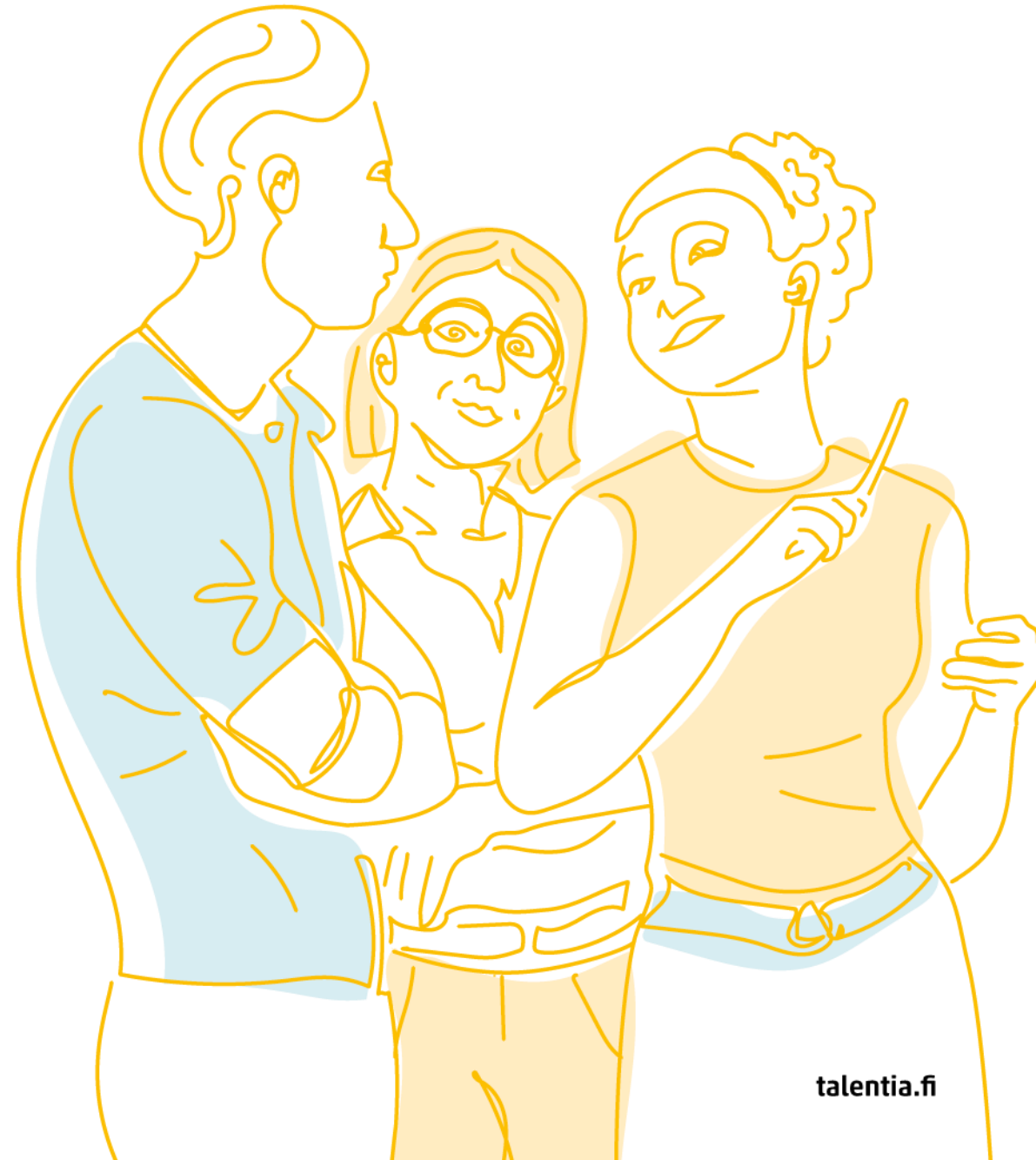
SOTEKO

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys
ja saatavuus

Talentian selvitykset vastavalmistuneiden
urapoluista sekä työelämässä olevien
jatkuvasta oppimisesta

Ammatinharjoittamisoikeudet

Asiakas- ja potilasturvallisuus



Talentian selvitykset sosiaalialan korkeakoulutettujen jatkuvasta oppimisesta sekä työurien alkuvuosista



Vuosina 2019 ja 2020 valmistuneiden Talentian jäsenten

- näkemykset koulutuksen laadusta ja valmiuksista
- työllistyminen
- kokemukset työelämästä
- koronapandemian vaikutukset opintoihin ja työelämän alkuvuosiin

Talentian selvitykset sosiaalialan korkeakoulutettujen jatkuvasta oppimisesta sekä työurien alkuvuosista

Vuosina 2019 – 2021 (30.6.21 saakka)

Talentian jäsenten

- ammatillisen osaamisen kehittämisen sisällöt, toteutuminen ja tarpeet
- työnantajien tuki osaamisen kehittämiselle
- jatkuva oppiminen korona-aikana

Jatkuva oppiminen sosiaalialalla 2021

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



Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki



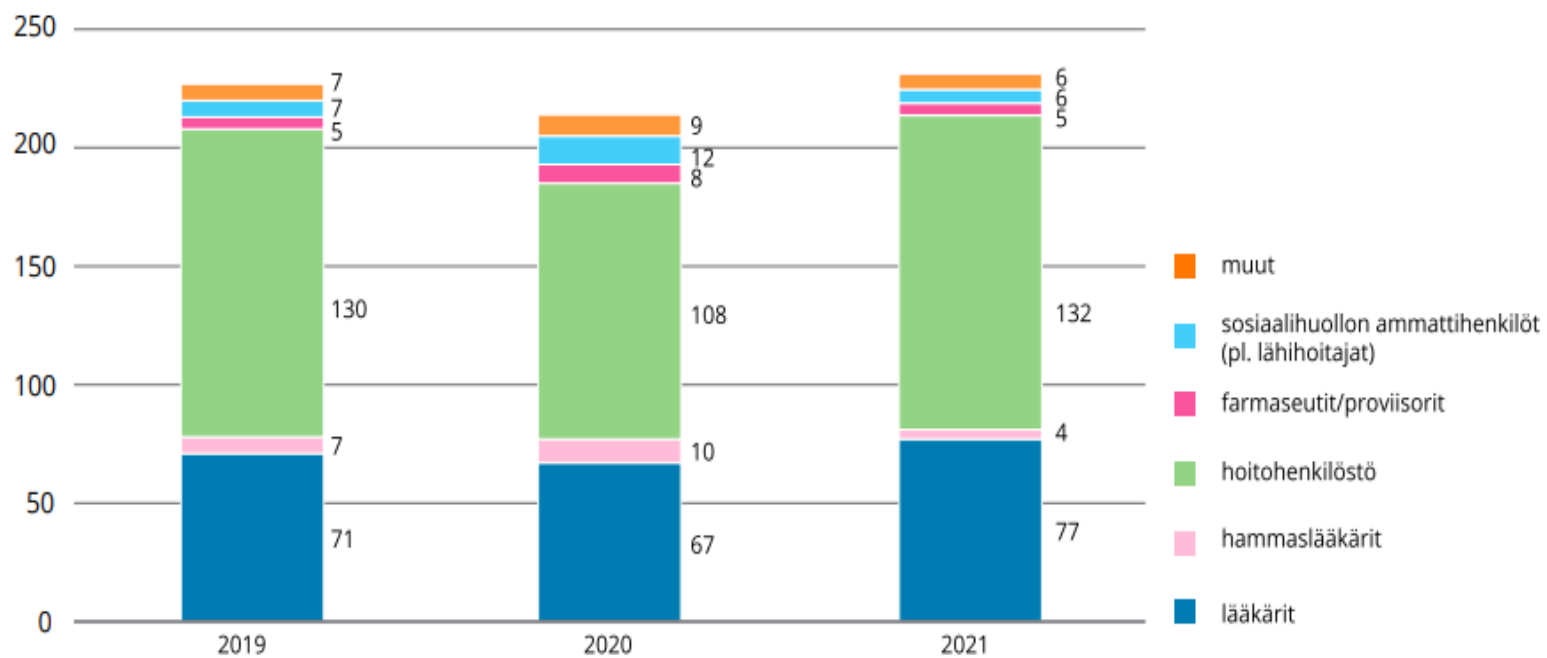
Uusi Talentian opas ammattihenkilölain soveltamiseen tulossa.

Valvontalakiluonnos (lausunnolla): 50 §

Rangaistus luvattomasta sosiaali- tai terveydenhuollon ammattitoimen harjoittamisesta säädetään rikoslain 44 luvun 3 §:ssä.

<- Kriminalisoinnin piiriin myös tilanteet, joissa ammattihenkilön tehtävässä toimisi tilapäisesti opiskelija, jolla ei ole sosiaalihuollon sijaispätevyyttä.

Valviran tilinpäätös ja toimintakertomus 2021



Kuvio 11: Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden valvontalautakunnan päätökset ammattiryhmittäin 2019–2021

Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022 – 2026



Asiakas- ja potilasturvallisuus-
strategia ja toimeenpanosuunnitelma
2022-2026



Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskus
Klient- och patientsäkerhetscentret

<https://www.vaasankeskussairaala.fi/potilas-ja-asiakasturvallisuuden-kehittamiskeskus/>

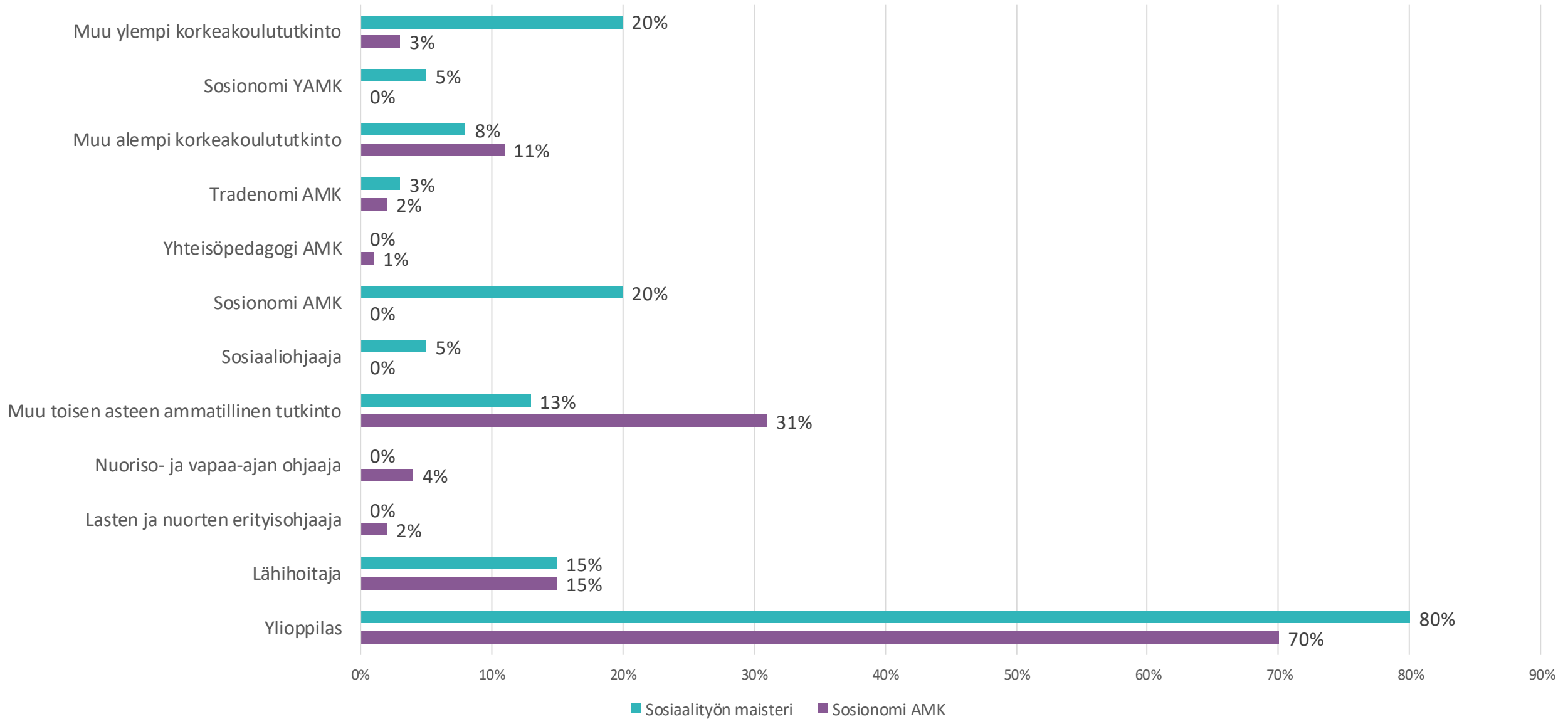
Mittaritavoite: esim. WHO:n Patient Safety Curriculumin sisällöt v. 2026 kattavasti kaikissa opseissa (80 % v. 2024 alkavissa opseissa)

SOTEKO

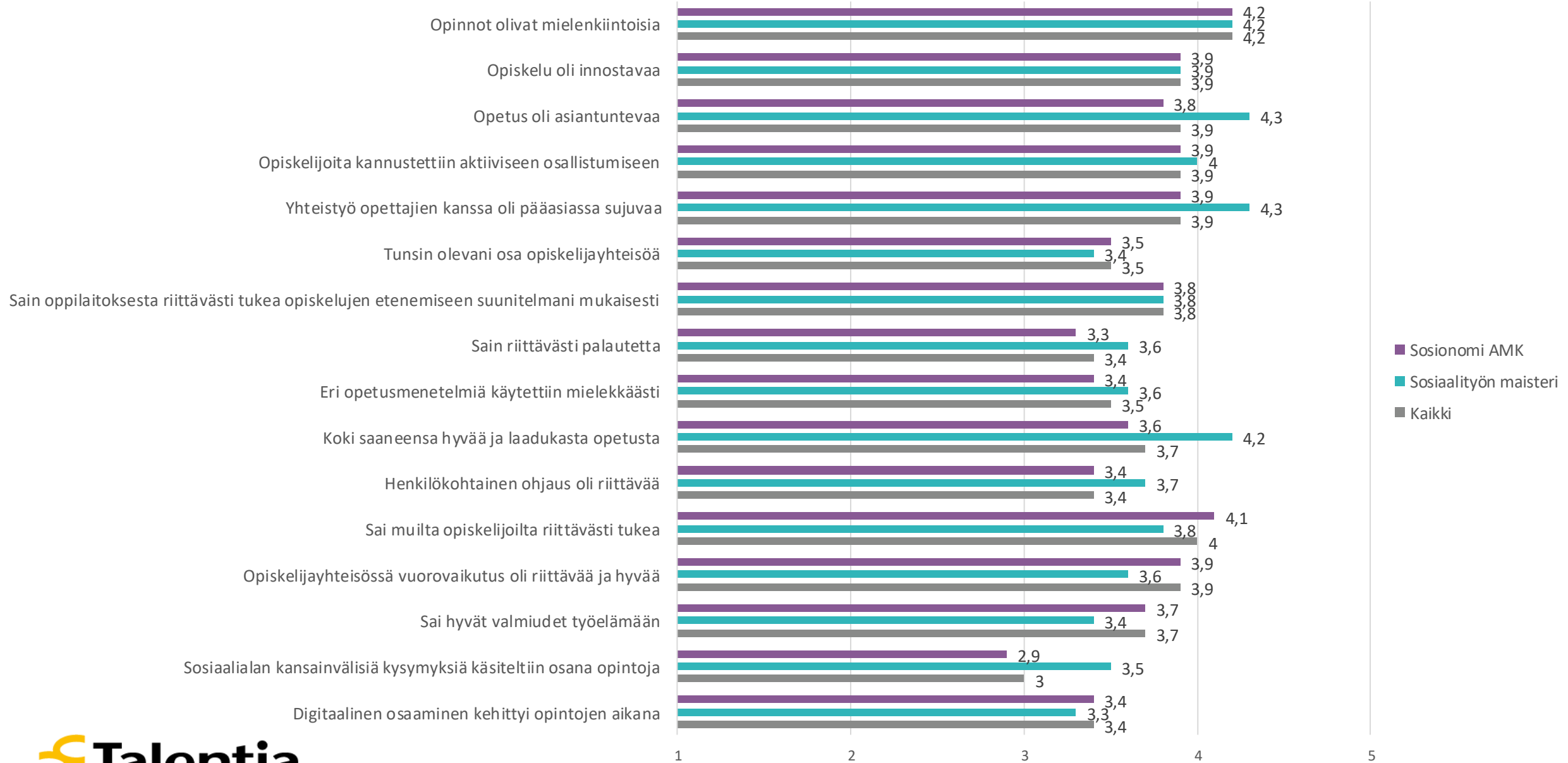
- Alemmat ja ylemmät korkeakoulututkinnot
- Täydentävän korkeakoulutuksen kehittäminen
- Tavoitteena joustavammat koulutuspolut, selkeämpi koulutus- ja tutkintorakenne sekä osaavan työvoiman saatavuuden ja jatkuvan oppimisen parantaminen.
- Alatyöryhmät: AMK – yliopisto –koulutuspolut
- KUNFO
- Korkeakoulujen kestävän kasvun ohjelma: koulutusvastuujärjestelmä ja tutkintonimikkeet



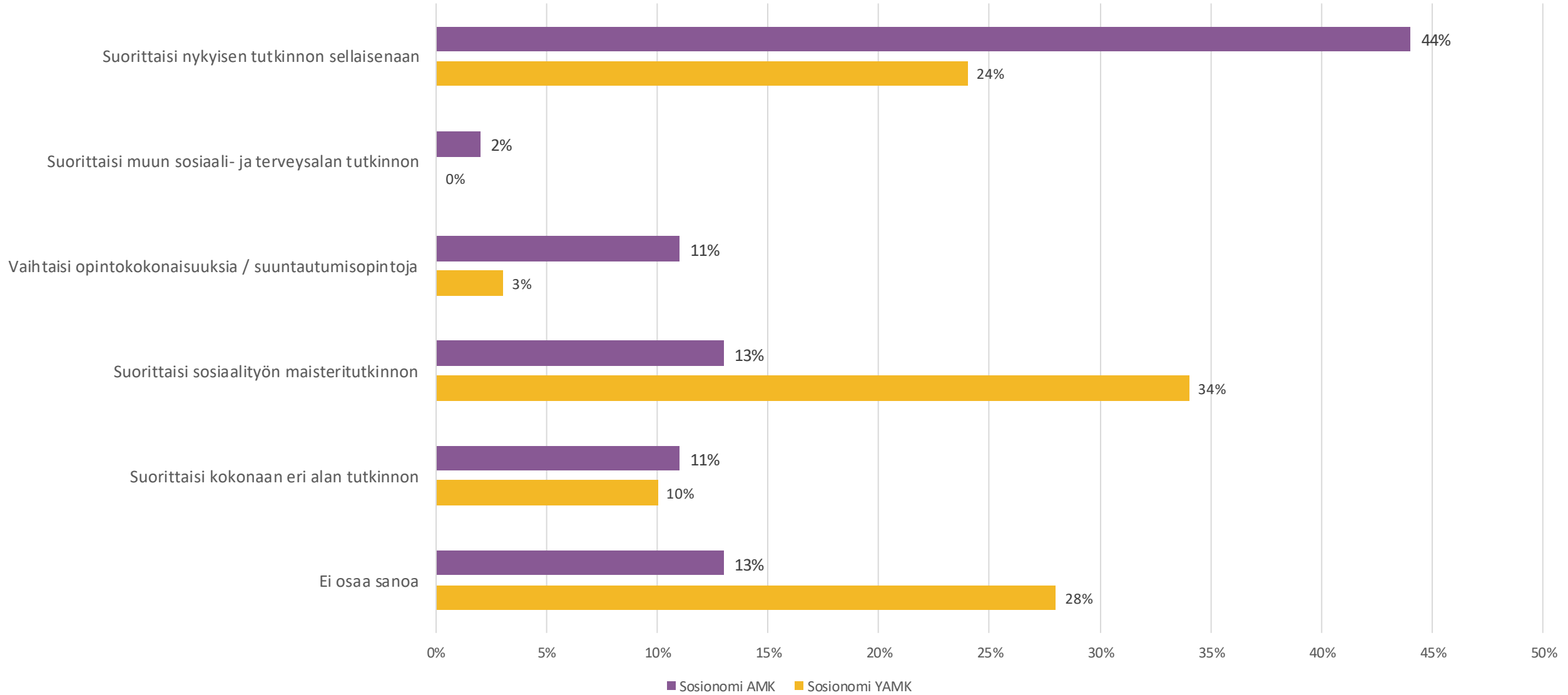
Mahdolliset aiemmat tutkinnot



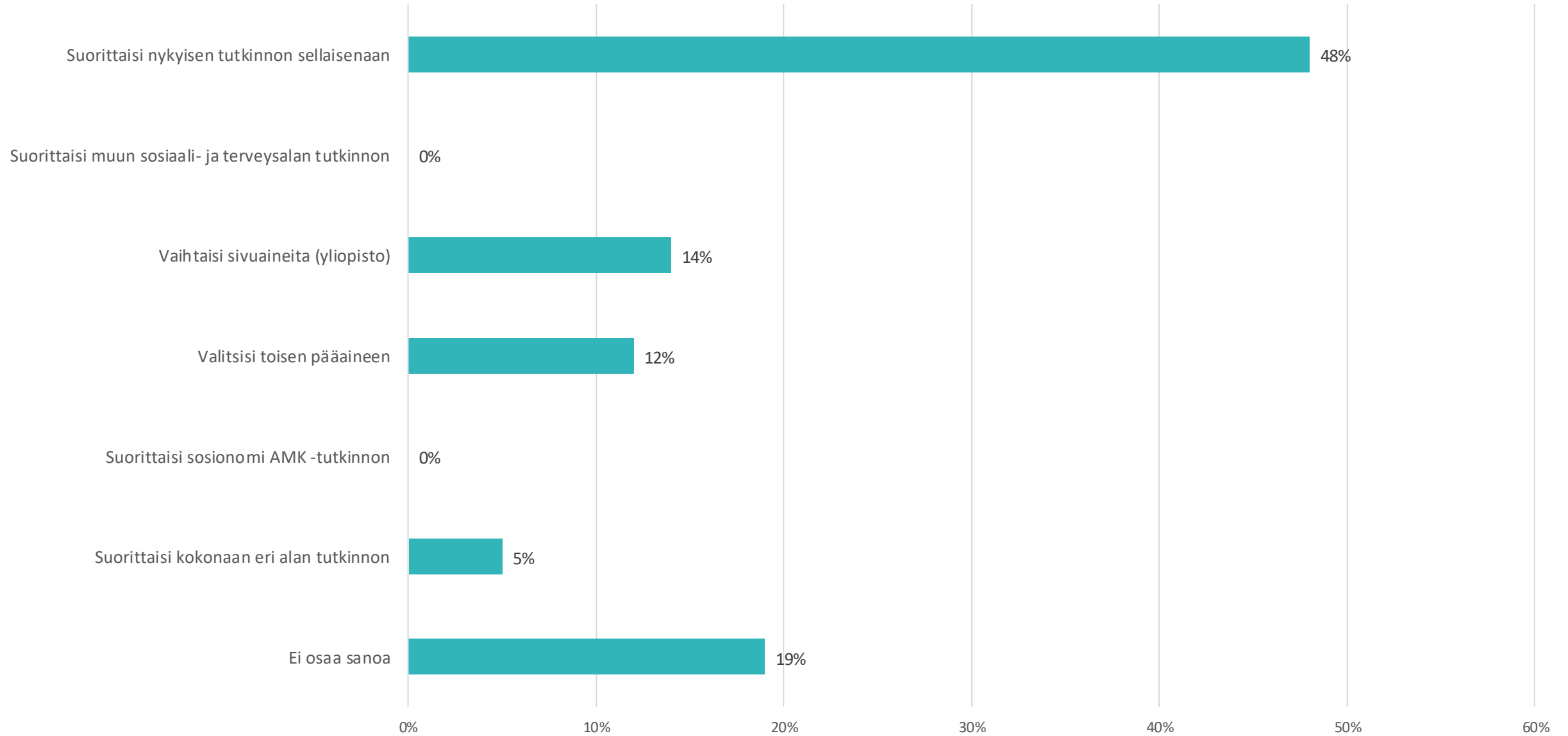
Väittämät koskien viimeiseksi suoritettun korkeakoulututkinnon opintoja
(1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä)



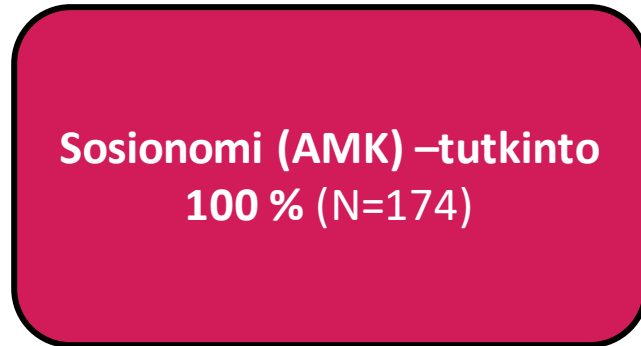
Koulutusalan valinta nykyisellä työkokemuksella, sosionomi AMK ja sosionomi YAMK



Koulutusalan valinta nykyisellä työkokemuksella, sosiaalityön maisteri

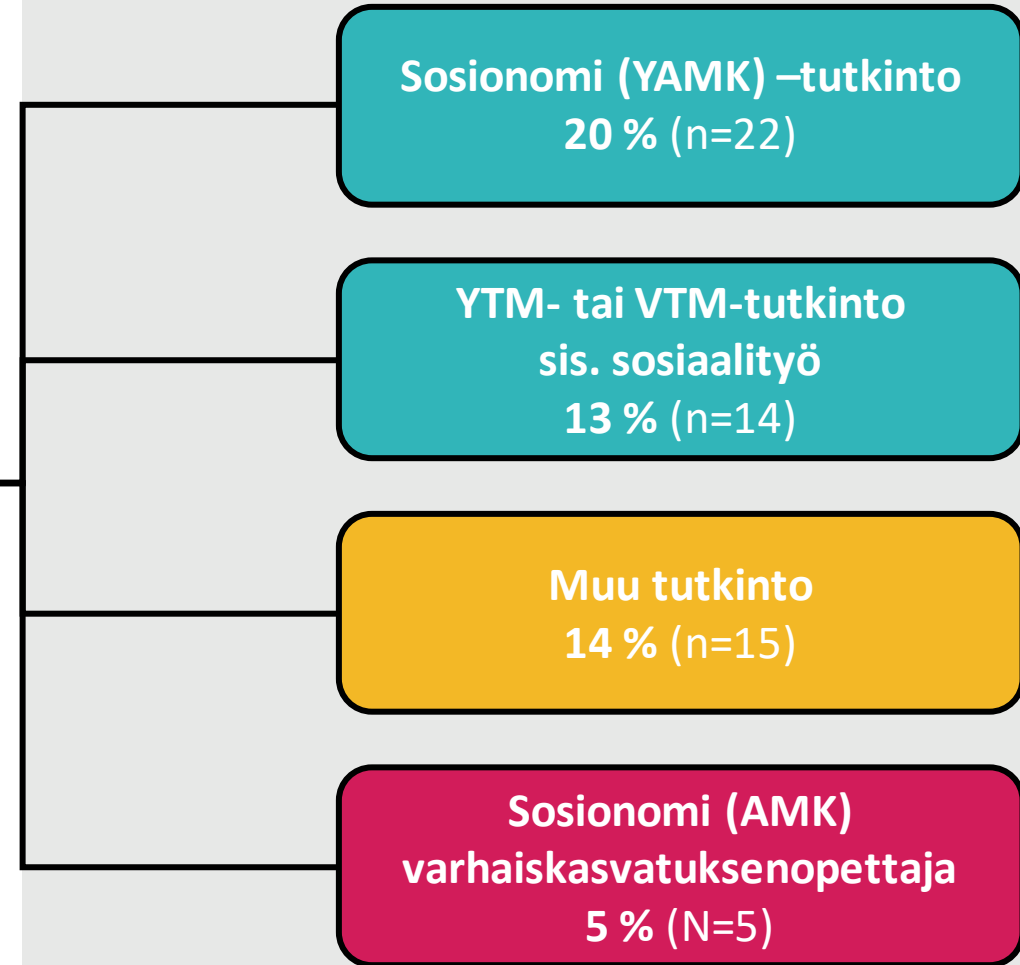


1. tutkinto



Sosionomi (AMK) –tutkinnon suorittaneista vastavalmistuneista
30 % suunnittelee sosionomi (YAMK)-tutkinnon ja
27 % sosiaalityön maisterintutkinnon suorittamista.
(Vastavalmistuneiden urapolut 2021.)

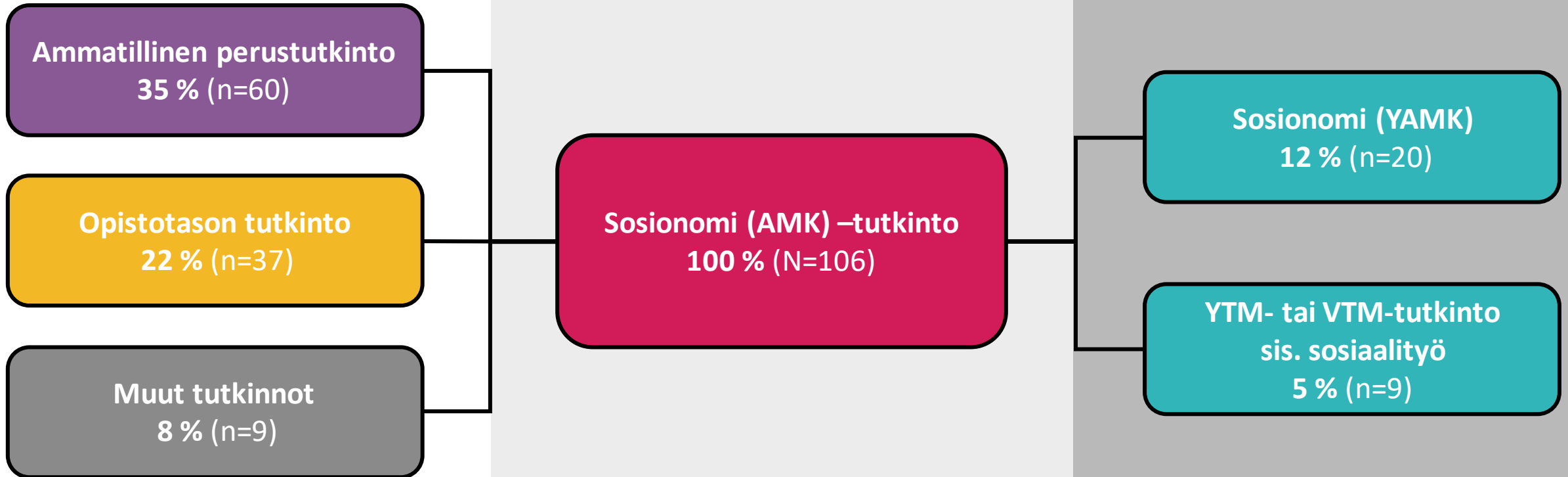
Jatkotutkinto



1. tutkinto

2. tutkinto

Jatkotutkinto



Aiempi tutkinto

Ammatillinen
perustutkinto
37 % (n=19)

Opistotason tutkinto
2 % (n=1)

Muu AMK-tutkinto
2 % (n=1)

Aiempi tutkinto

Sosionomi (AMK)-
tutkinto
41 % (n=21)

Sosionomi (AMK)-
tutkinto
45 % (n=23)

Muu AMK-tutkinto
2 % (n=1)

Muu tutkinto
10 % (n=5)

Muu maisterin tutkinto
2 % (n=1)

Tarkasteltava tutkinto

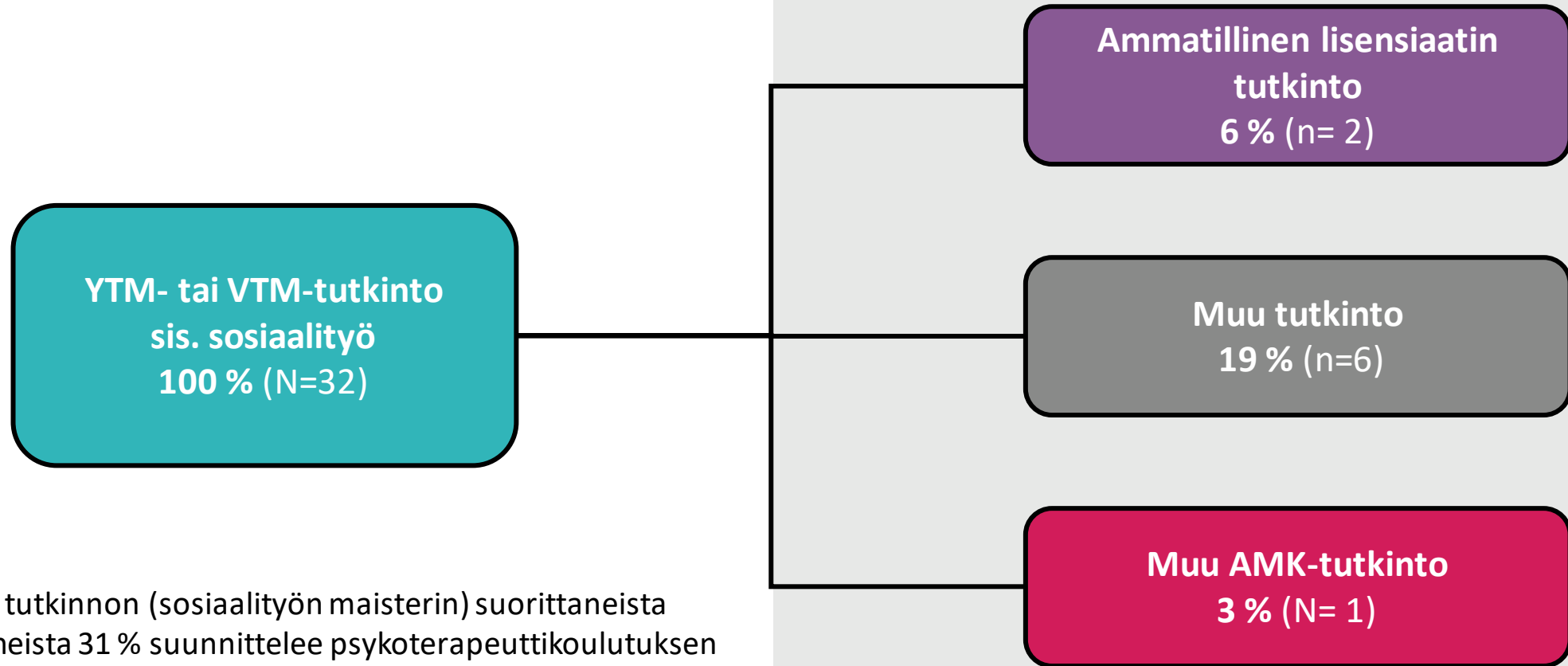
Sosionomi (YAMK)-
tutkinto
100 % (N=51)

Jatkotutkinto

Muu maisterin tutkinto
4 % (n=2)

1. tutkinto

Jatkotutkinto



YTM- tai VTM- tutkinnon (sosiaalityön maisterin) suorittaneista vastavalmistuneista 31 % suunnittelee psykoterapeuttikoulutuksen ja 24 % tohtoritutkinnon suorittamista.
(Vastavalmistuneiden urapolut 2021.)

1. tutkinto

Sosionomi (AMK)-
tutkinto
43% (n=9)

Kandidaatin tutkinto
24 % (n=5)

Opistotason tutkinto
24 % (n=5)

Muu tutkinto
10 % (n= 2)

2. tutkinto

YTM- tai VTM-tutkinto
sis. sosiaalityö
100 % (N=21)

Jatkotutkinto

Ammatillinen
perustutkinto
5 % (n=1)

Muu tutkinto
10 % (n=2)

Jatkotutkinto

Muu YAMK-tutkinto
5 % (n=1)

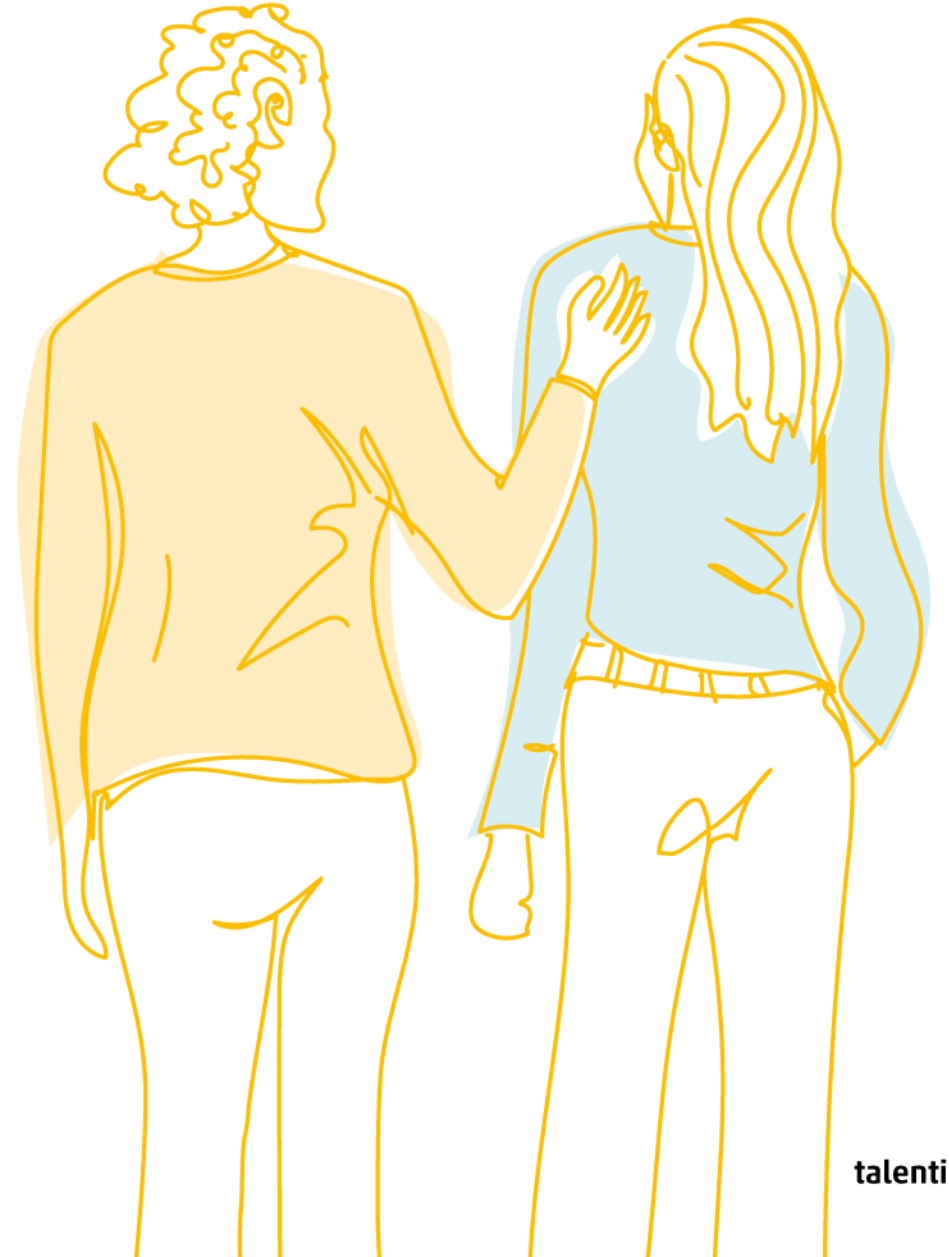
Talentian näkemyksiä SOTEKOon

- Ammatinharjoittamisoikeuksien merkitys ja vaatimukset tutkinnoille
- Korkea osaaminen asiakas- ja potilasturvallisuuden keskiössä
- Laadukkaan tutkintokoulutuksen varmistaminen riittävällä rahoituksella
- Täydennyskoulutuksen rakenteet ja rahoitus: erikoistumiskoulutukset
- Tutkintonimikkeet tukemaan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä työurilla etenemistä (erityisesti YAMK)
- Työelämän kehittäminen: ammattinimikkeet (sosionomi), tehtävärakenteet ja työnjako, moniammatillinen yhteistyö, johtaminen

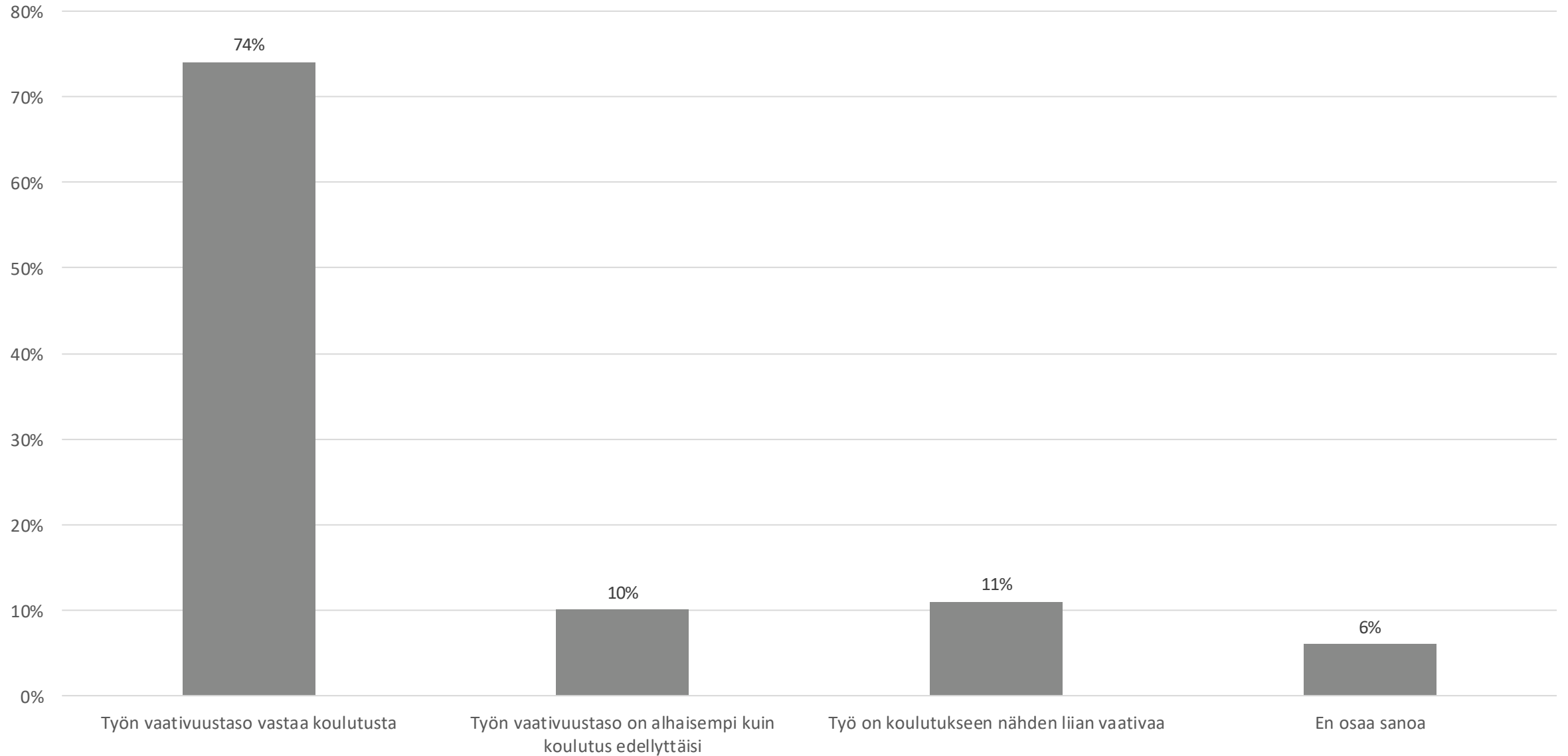


Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus

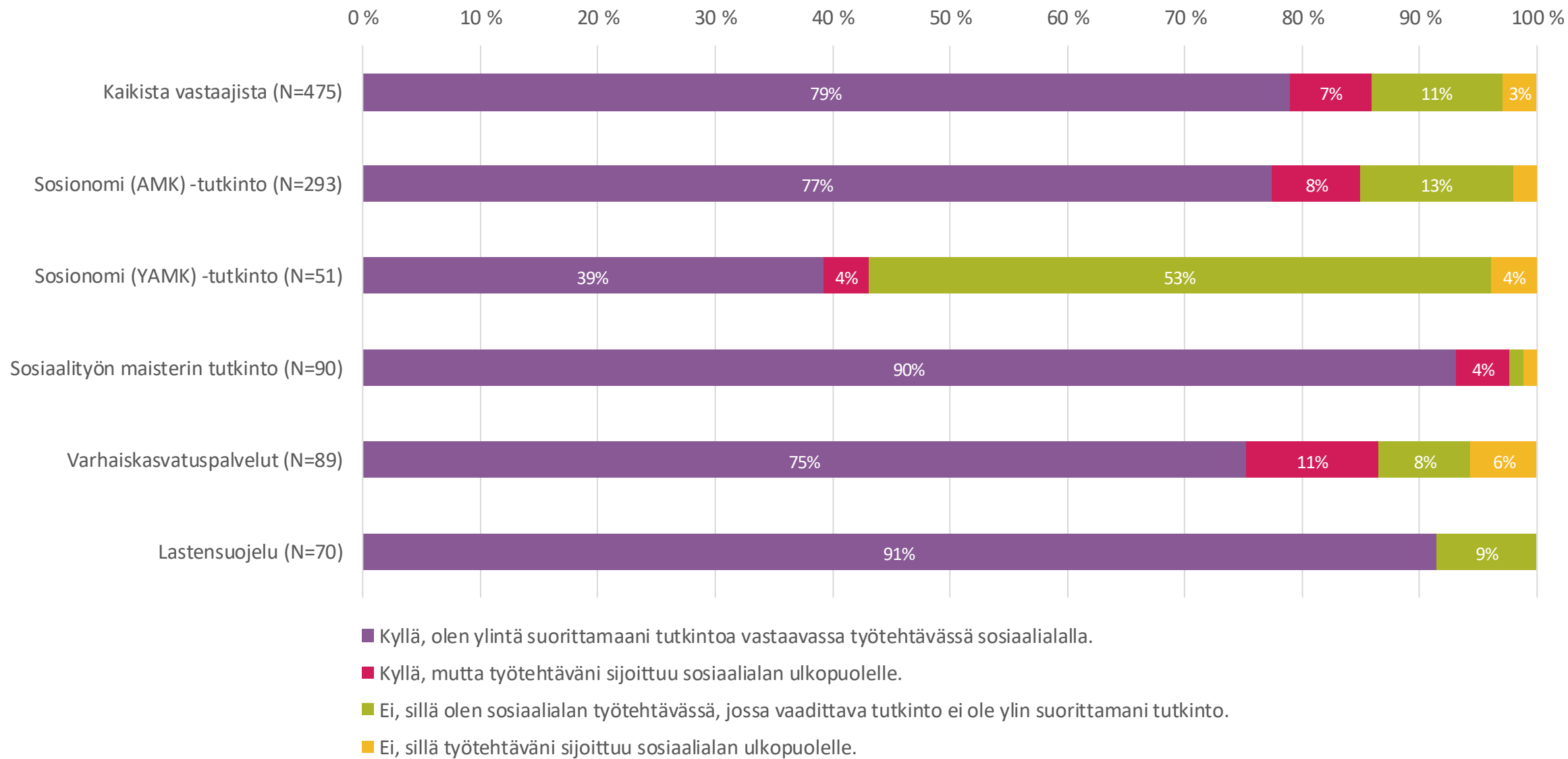
- Alatyöryhmiä mm:
 - Osaamisen johtaminen
 - Palvelujärjestelmän uudistuvat osaamistarpeet koulutusjärjestelmässä



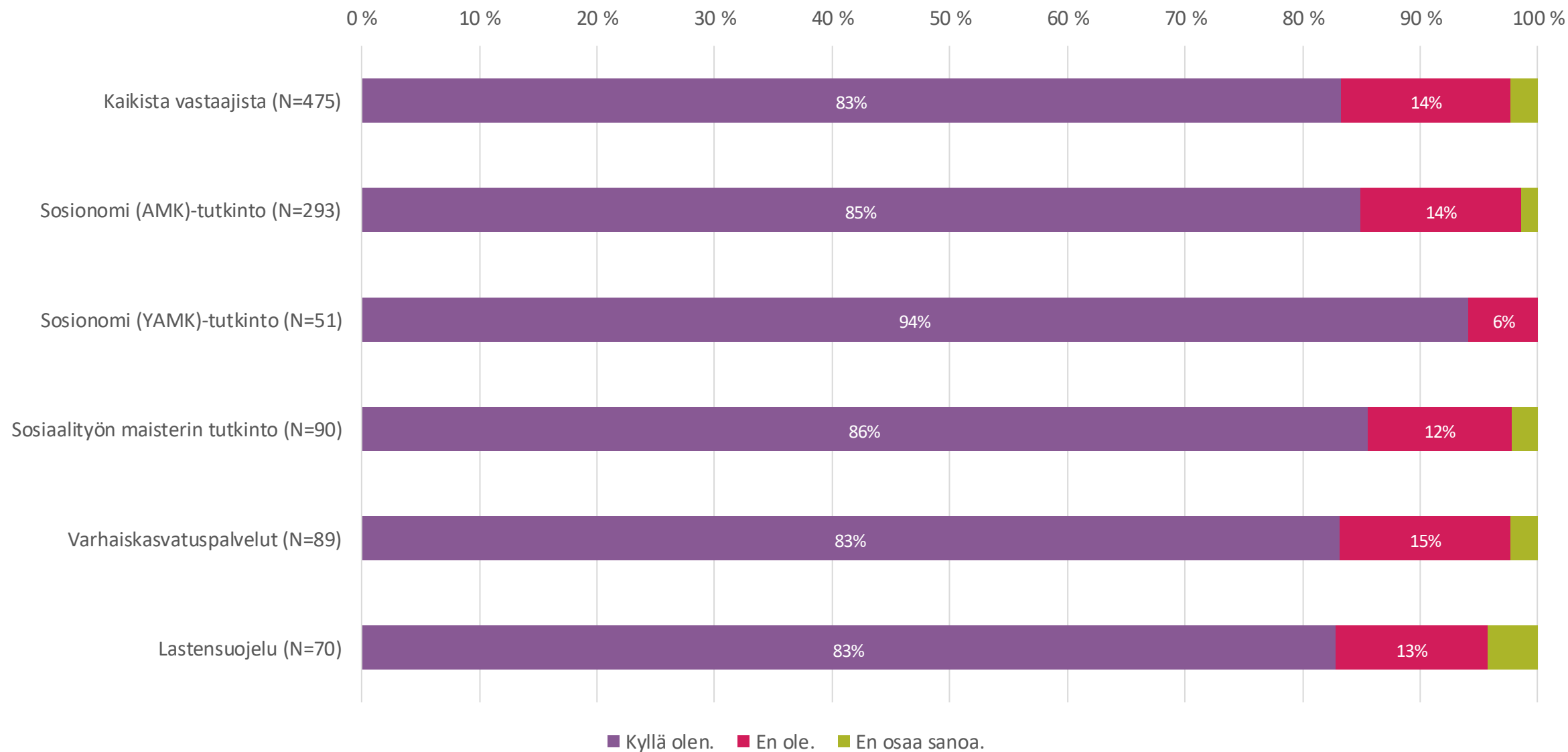
Työn vaativuus suhteessa koulutukseen



Vastaako työtehtäväsi ylintä suorittamaasi sosiaalialan tutkintoa?



Oletko kehittänyt omaa ammatillista osaamistasi vuosina 2019–2021?



Ammattilaisten osuus osaamisen kehittämisessä vuosina 2019-2021

- Suurin osa (83%, N=474) kertoi kehittäneensä omaa ammatillista osaamistaan.
- Yli puolet (54%, N=405) ammatillista osaamista kehittäneistä vastasi, että osaamisen kehittäminen tapahtui pääsääntöisesti omasta aloitteesta.
- Noin kolmasosa (33%, N=405) ammatillista osaamista kehittäneistä vastasi maksaneensa oman ammatillisen osaamisen kehittämisensä joko suurimmaksi osaksi tai täysin itse.
 - 41% täysin työnantajan maksamana, 26% suurimmaksi osaksi työnantajan maksamana
- Noin kolmasosa (34%, N=406) ammatillista osaamista kehittäneistä vastasi osaamisen kehittämisen tapahtuvan suurimmaksi osaksi tai täysin omalla ajalla.
 - 28% täysin työajalla, 38% suurimmaksi osaksi työajalla

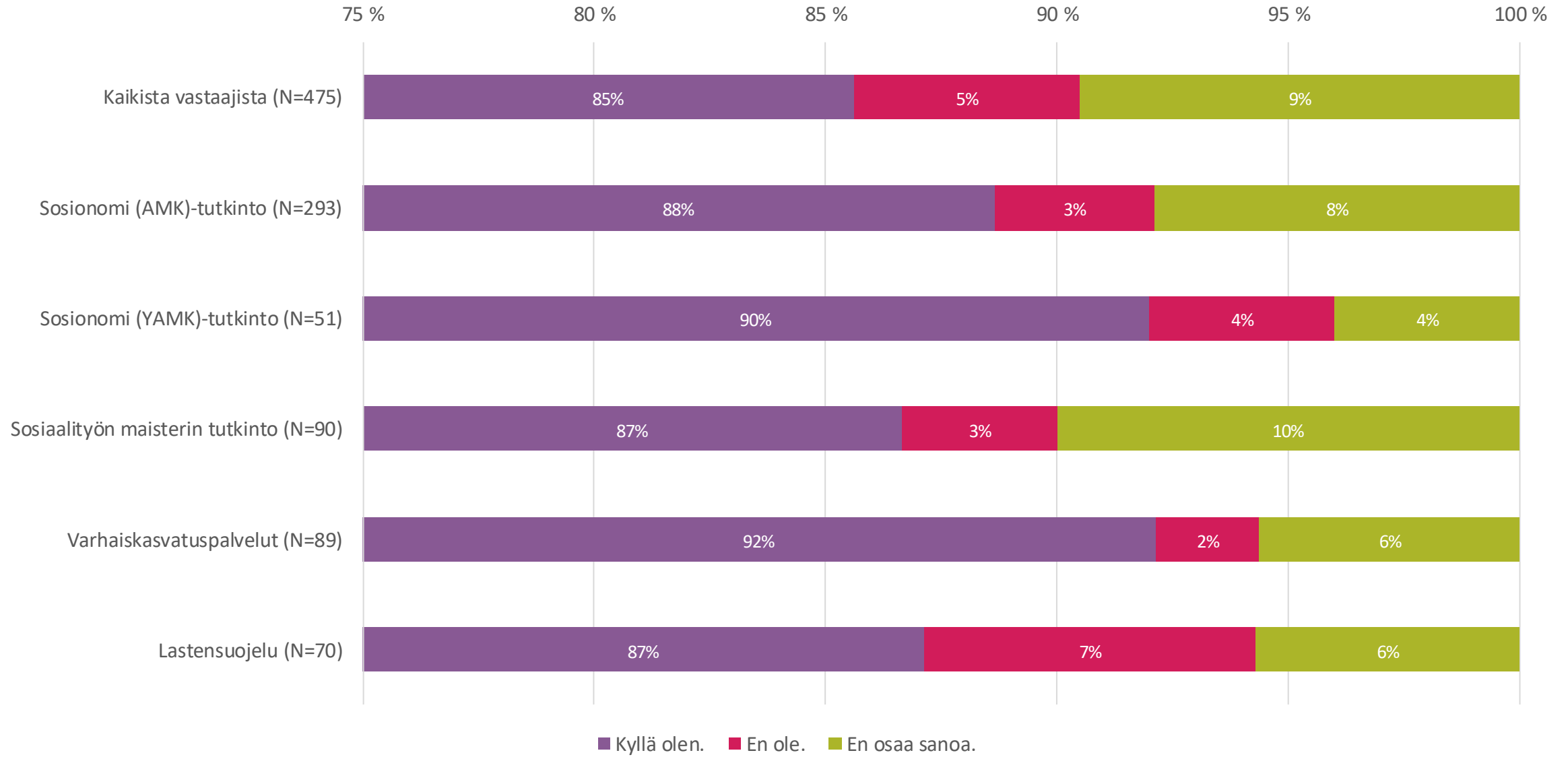
Työnantajien osuus osaamisen kehittämisessä vuosina 2019-2021

- Noin puolet (47%, N=475) vastaajista kokee, että työnantaja on **harvoin tai ei ollenkaan** kartoittanut riittävää ammatillista osaamista.
- Vajaa kolmasosa (26%, N=475) vastaajista kokee, että työnantajan käytännöt ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ovat joko **hieman tai hyvin negatiivisia**.
- Ammatillisen osaamisen kehittämisestä puhuttiin työyhteisössä useimmiten joko **kuukausittain** (23%) tai **muutaman kerran vuodessa** (56%)(N=473).
- Yksi seitsemästä (70%, N=474) vastasi, ettei työnantaja ole laatinut **ammatillisen osaamisen** kehittämistä koskevaa **suunnitelmaa**.
 - 22% vastasi, että suunnitelma oli laadittu ja 8% ei osannut sanoa.
- Noin puolet (52%) vastasi, että työyhteisöissä oli **satunnaisia osaamisen jakamisen käytäntöjä**. Yli kolmasosa (35%) vastasi, ettei osaamisen jakamisen käytäntöjä ole, mutta niitä **tarvittaisiin**. (N=474)

Jatkuvan oppimisen sisällöt ja muodot

- **Sosiaalialan ydinosaaminen:**
lainsäädäntöosaaminen (35%), kohtaamis- ja vuorovaikutusosaaminen (33%) sekä työmenetelmäosaaminen (30%)
- **Työelämäosaaminen:**
digiosaaminen (33%), työnhyvinvointiosaaminen (31%) sekä kyky tunnistaa omia vahvuuksia (26%).
- Osaamista on kehitetty **tutkintoina ja muuna koulutuksena:**
opintoina avoimessa yliopistossa (12%), suorittamalla erikoisammattitutkinto (8%) ja täydennyskoulutus yliopistossa (8%)
- Osaamista on kehitetty **työssä tai vapaa-ajalla:**
työnantajan järjestämänä koulutuksena (42%), työnohjauksena (33%) ja tavoitteellisena oman osaamisen kehittämisenä vapaa-ajalla (27%)

Oletko kiinnostunut hankkimaan lisää ammatillista osaamista tulevaisuudessa?



Lainsäädäntö ohjaa jatkuvaan oppimiseen

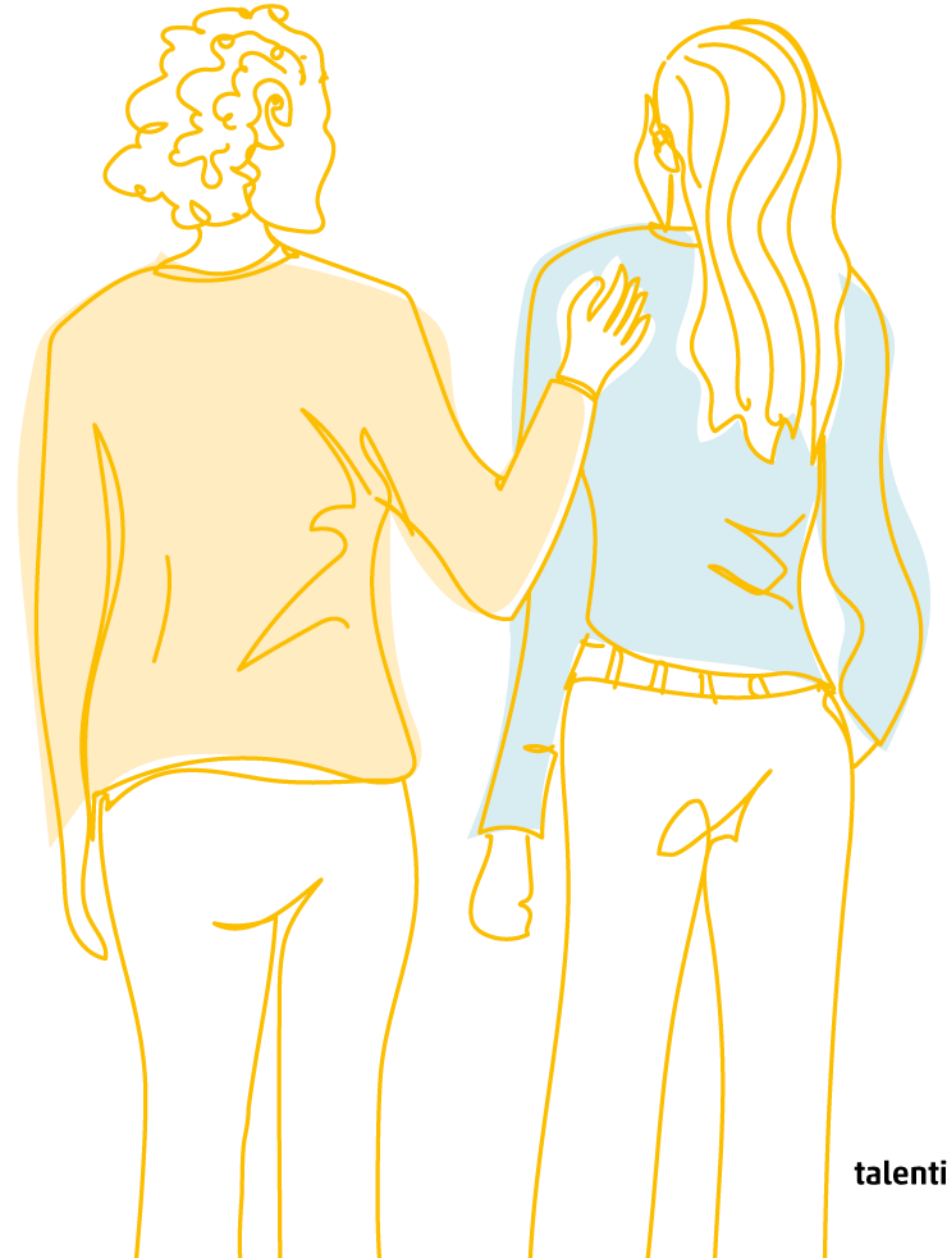
Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) 5 §

Ammattipätevyyden ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) 59 §:

Täydennyskoulutusvelvollisuus ja jatkuva ammatillinen kehittyminen

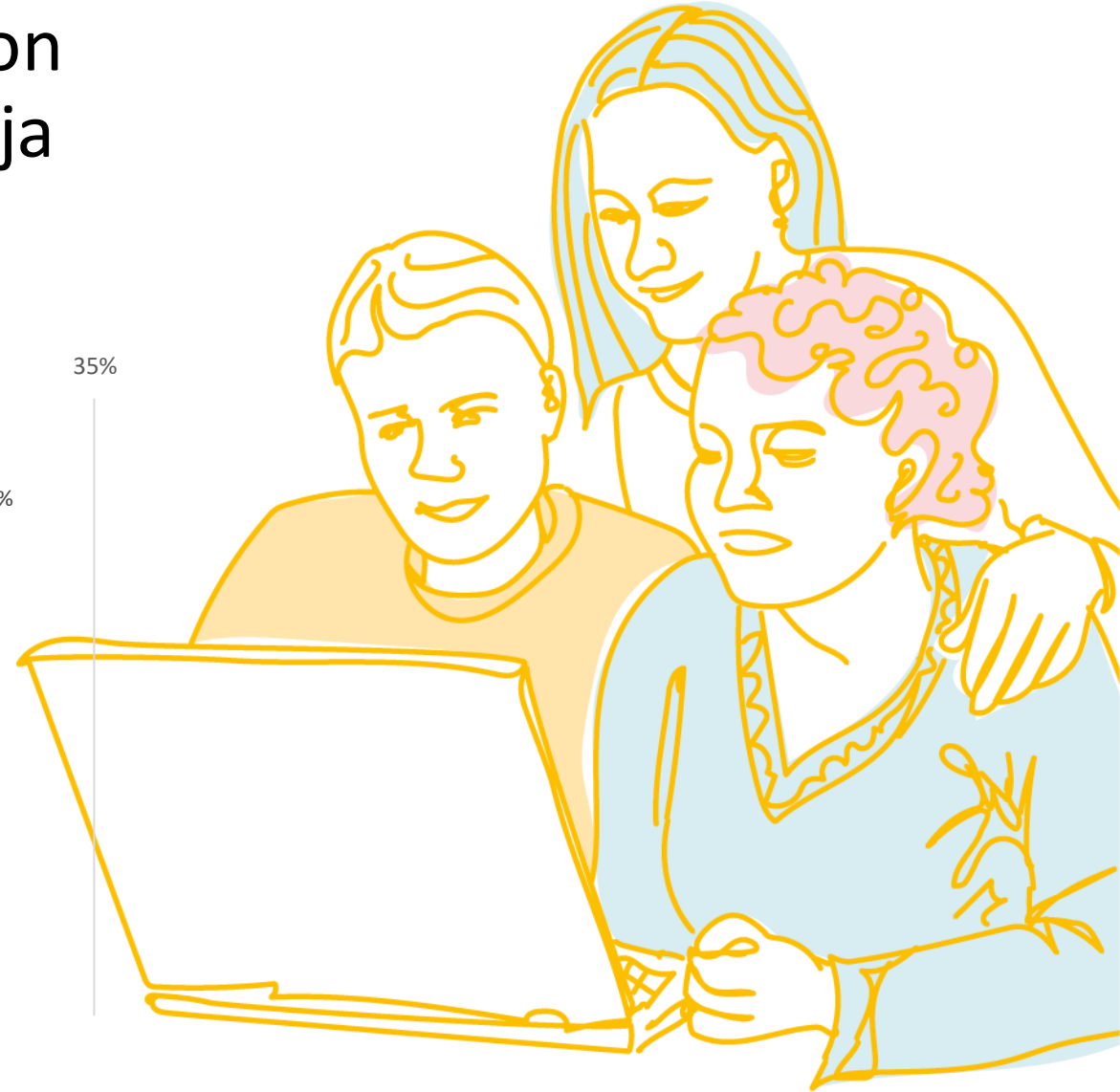
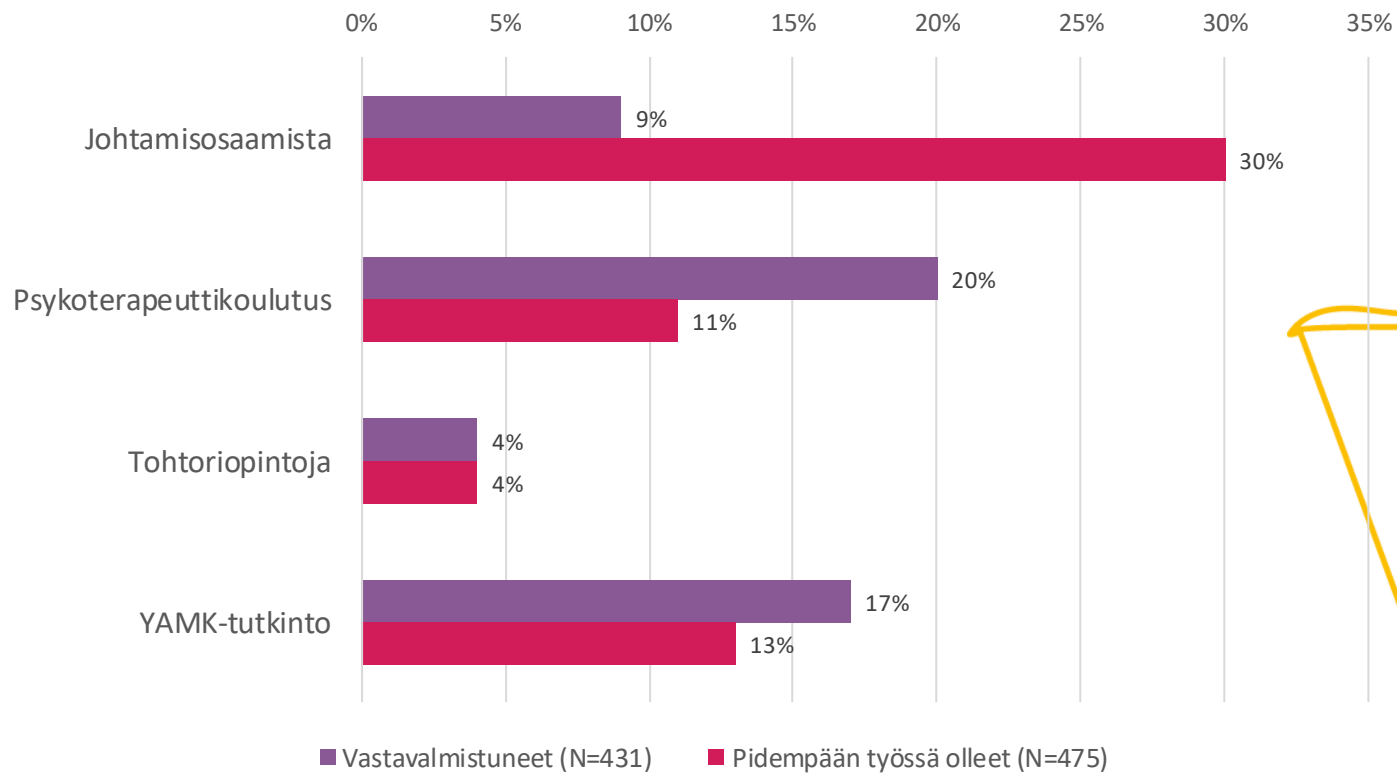
Hyvinvointialueen tulee seurata sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevan henkilöstön, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja, ammatillista kehittymistä ja huolehtia siitä, että henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydennyskoulutukseen. Henkilöstön täydennyskoulutuksessa on otettava huomioon henkilöstöön kuuluvien peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.



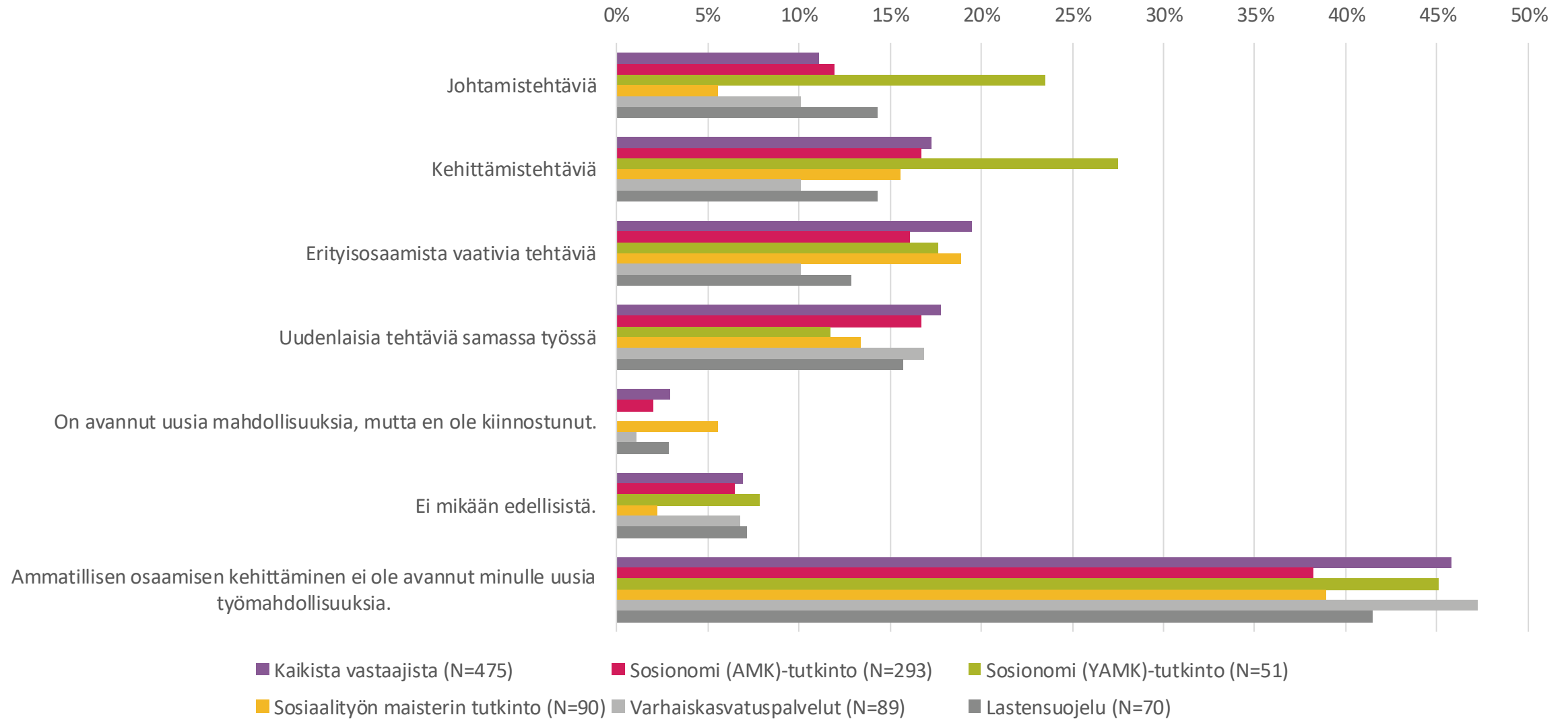
Suunnitelmat tulevaisuudelle

- **Sosiaalialan ydinosaamisesta kiinnosti:**
työmenetelmäosaaminen (38%), lainsäädäntöosaaminen (35%) sekä psykososiaalista osaaminen (31%).
- **Työelämäosaamisesta kiinnosti:**
työhyvinvointiosaaminen (43%), digiosaaminen (41%) ja johtamisosaaminen (36%).
- Osaamista haluttiin kehittää **tutkintoina ja muuna koulutuksena:**
täydennyskoulutuksena niin ammattikorkeakoulussa (37%) kuin yliopistossa (35%) kiinnostaa sekä avoimet opinnot yliopistossa (29%).
- Osaamista haluttiin kehittää **työssä tai vapaa-ajalla:**
työnantajan järjestämänä koulutuksena (56%), työnohjauksena (40%) sekä työnantajan kehittämishankkeena (29%).

Osaamisen kehittämisen mielenkiinnon kohteet eroavat vastavalmistuneiden ja pidempään työssä olleiden välillä

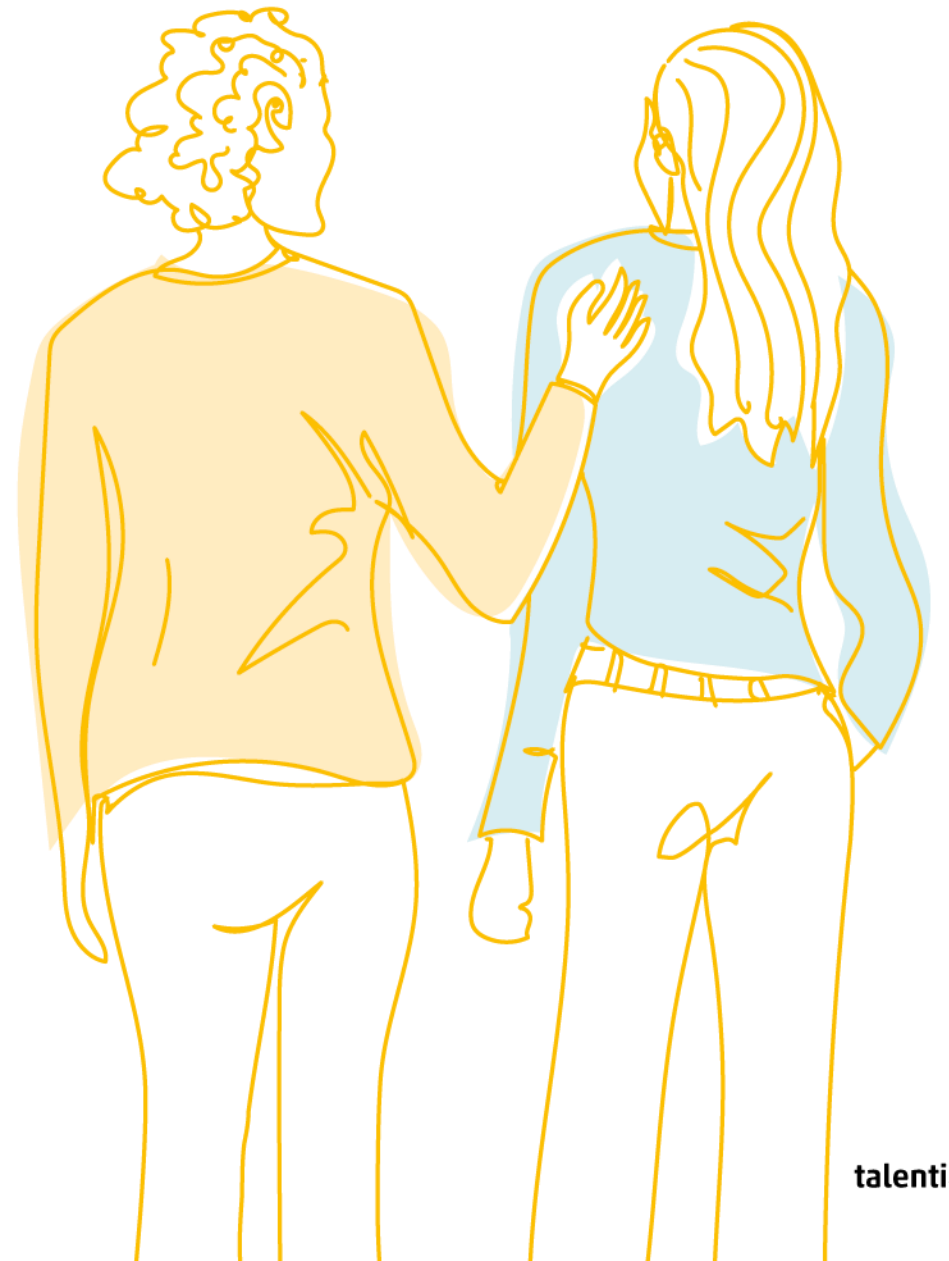


Millaisia työmahdollisuuksia tutkinnon jälkeinen ammatillisen osaamisen kehittäminen on sinulle avannut?



Talentian näkemyksiä sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyteen ja saatavuuteen

- Tietopohjan kehittäminen: tietoaineistojen ja tilastoinnin kehittäminen (TEM:n toimialaraportti: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM_2022_2_T.pdf)
- Rekrytointi: työnantajakuva ja hakijakokemukset
- Harjoittelut
- Tehtäväkuvaukset (esim. juniorityöntekijä ja seniorisosaalityöntekijä)
- Työolosuhteet, työhyvinvointi- ja turvallisuus
- Johtaminen: henkilö- ja ammatillinen
- Osaamisen jatkuva kehittäminen
- Urapolut
- TES-kysymykset



Yhdessä olemme enemmän

Tahtotila

Jäsenemme voivat työssään hyvin, he saavat työn vaatavuutta vastaavaa palkkaa ja he voivat tehdä työtään ammattietiikkansa mukaisesti.

Ajamme vahvasti jäsentemme etuja

Näymme aktiivisesti ja rohkeasti

Olemme asiantuntevin ja luotettavin kumppani uralla ja työelämässä

Perustehtävämme

Palkka, työsuhteen ehdot ja työolot kuntoon

Jäsenten työn merkityksen esille nostaminen ja arvostuksen vahvistaminen

Jäsenkunnan yhtenäisyyden kehittäminen

Asiantuntevat ja helposti saavutettavat jäsenpalvelut