



SOAMK / KOULUTUSJOHDON JA TYÖVALIOKUNNAN KOKOUKSEN PÖYTÄKIRJA

Aika: 13.2.2024 klo 9.30 – 14.00

Paikka: Teams

Läsnä:

Anniina Berg, JAMK
Katariina Felixson, Turun AMK
Pirjo Forss-Pennanen, Centria AMK
Katarina Groop, Metropolia AMK
Satu Hakanen, Metropolia AMK
Merja Hautalainen, XAMK
Matti Heikkinen, KAMK
Taina Heininen-Reimi, LAB, pj. iltapäivä
Jari Helminen, DIAK
Timo Hintikka, JAMK
Anne Huovinen, Savonia AMK
Johanna Häkkinen, Laurea AMK (sihteeri ap)
Riitta Häyry, VAMK
Mia Ikonen, LAB
Vesa Joutsen, TAMK
Eva Juslin, Novia

Jenni Koivumäki, JAMK
Tuomas Lappalainen, Karelia AMK
Anu Lindström, Laurea AMK
Heli Makkonen, Karelia AMK
Eeva-Liisa Metsäluoto, Metropolia AMK
Jonna Niemelä, HAMK
Asta Niinimäki, SeAMK
Merja Nybacka, JAMK
Heidi Pyyny, Lapin AMK, pj. aamupäivä ja sihteeri ip
Åsa Rosengren, Arcada
Meeri Rusi, Turun AMK
Eivor Söderström, Arcada
Pirjo Turunen, Savonia AMK
Katri Ylönen, JAMK

Asiantuntijapanelistit:

Sanni Koivuluoma, hallituksen varapuheenjohtaja, SAMOK
Arja Laitinen, va. toimitusjohtaja, HALI
Jenny Suominen, yhteiskuntavaikuttamisen johtaja, Talentia
Anna Kukka, neuvottelujohtaja, KT

1. Työvaliokunnan tervetuloitovotus ja osallistujien toteaminen

Pj. Heidi Pyyny avasi kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.
Esiteltiin asialista ja todettiin osallistujat.

2. Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisen foorumi II -loppuraportti / Meeri Rusi, Turun AMK ja Jari Helminen, DIAK

Yliopettaja Meeri Rusi Turun ammattikorkeakoulusta sekä Jari Helminen Diakonia-ammattikorkeakoulusta esittelivät huomioita Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisen foorumi II työskentelestä ja loppuraportista. Varsinainen loppuraportti julkaistaan huomenna 14.2. foorumin loppuseminaarissa.

Foorumi I -kaudella lähtökohtana oli tarkastella varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutuksen lähtökohtia ja tämän selvityksen pohjalta laadittiin toimeenpanosuunnitelma.

Foorumin II -kaudella on toteutettu kuulemisia. Foorumissa on toiminut ohjausryhmä, kokoukset ja jaostot. Kaikissa jaostoissa on ollut ammattikorkeakoulujen edustus. Foorumissa on ollut mukana laajasti eri koulutustahot: yliopistot, ammattikorkeakoulut ja toinen aste. Foorumi II -kaudella reflektoitii I-kauden tavoitteita, jotka osoittautuivat osittain laajoiksi sekä sellaisiksi, joihin ei ole päätösvaltaa tai mahdollisuutta vaikuttaa; lähtökohtana on kuitenkin varhaiskasvatuslain noudattaminen. Foorumi II aikana koulutustutkimuksen seuraaminen jäi vähemmälle, kun se ensimmäisen foorumin kaudella oli varsin laajaa. Yhtenä tavoitteena on ollut tietoisuuden lisääminen varhaiskasvatuksen sosionomien työllistymisestä, joka osaltaan voi lisätä veto- ja pitovoimaa. Yhtenä haasteena nähtiin työvoiman tarpeen ennakointi. Varhaiskasvatuksen sosionomien työkuva puhututtaa alueilla. Opettajista on pulaa, joten sosionomit paikkaavat tätä vajetta ja sen myötä sosionomien paikkoihin ei ole riittävästi hakijoita.

Vaka-verkosto järjestää syksyllä yhteisen (yliopistot, amkit ja toinen aste) seminaarin teemana veto- ja pitovoiman vahvistaminen.

Mahdollisen uuden kauden tavoitteena edellisten kausien tavoitteiden vieminen käytäntöön. 14.2.2024 mahdollisuus kuunnella OKM:n kehittämisfoorumi II loppuseminaari.

Linkki seminaariin:

<https://okm.fi/tapahtumat/2024-02-14/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittamisfoorumin-vkf-ii-loppuseminaari>

3. Varhaiskasvatuksen YAMK -koulutus – mitä edellyttää, millaisin yhteistyömuodoin? / Satu Hakanen, Metropolia

Metropolian lehtori Satu Hakanen, SOAMK-verkoston varhaiskasvatuksen alatyöryhmän puheenjohtaja, kertoi varhaiskasvatuksen YAMK-koulutuksen kuulumisia. Hallitusohjelmassa lausutaan, että vaka-sosionomien koulutusta lisätään. Tämän lisäksi hallitusohjelmassa todetaan, että varhaiskasvatuksen YAMK-tutkinnolla olisi jatkossa mahdollisuus toimia varhaiskasvatuksen johtajan (ts. päiväkodin johtaja) tehtävissä, kun huolehditaan riittävästä pedagogisesta ja didaktisesta osaamisesta.

Vaka-ryhmässä on käyty keskustelua siitä, mitä tarkoittaa riittävä pedagoginen ja didaktinen osaaminen ja mitä tarkoitetaan varhaiskasvatuksen YAMK-tutkinnolla. Näitä pyritään ennakoimaan ja etsitään yhteistä ymmärrystä ja Arene tekee omalta osaltaan vaikuttamistyötä asian tiimoilta. Kentällä on selkeä tarve päiväkodin johtajille ja YAMK-polku mahdollistaisi varhaiskasvatuksen sosionomeille uralla etenemisen. Nyt on jo nähtävissä, että hallitusohjelman kirjaus olisi lisännyt veto-voimaa varhaiskasvatuksen sosionomin opintoihin. Vaka-ryhmän tehtävänä on tehdä etukäteisvalmisteluja, jos ja kun asia etenee.

YAMK-tutkinnon taustalla pitää olla varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto. Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden antavassa amk-tutkinnossa on jo varhaiskasvatusta, sosiaalipedagogiikkaa ja johtamisopintoja. Tulevassa YAMK-tutkinnossa voisi olla 1/3 varhaiskasvatuksen opintoja, muut voisivat olla sosiaalialan opintoja esim. johtamisopintoja. Verkoston tehtävänä on tuottaa molempien tutkintojen ops-suositus. Mietinnässä on, että varhaiskasvatuksen YAMK-tutkinnon

opinnäytetyön tulisi liittyä varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan ja/tai didaktiikkaan. Mahdollisuutena on myös, että varhaiskasvatuksen opinnot olisivat YAMK-vapaasti valittavia opintoja.

Vaka-ryhmän seuraava tapaaminen on 8.3. klo 9.00. Sadun kautta on mahdollista saada kutsulinkki tapaamiseen. Ammattikorkeakoulut toivovat mahdollisia ammattikorkeakoulujen yhteisiä opintoja YAMKiin, samoin ammattikorkeakoulut voisivat olla aktiivisia yliopistojen kanssa tehtävän yhteistyön suhteen. Myös työnantajille on tullut toiveita päiväkodin johtajan osaamiseen kuten työhyvinvointi ja hyvinvointialueiden kanssa tehtävä yhteistyö. Vaka-verkosto laati loppuvuodesta 2023 tiedotteen, joka on välitettyä YAMK-tutkintoihin. YAMK-tutkinnoissa on tärkeää seurata ja käydä keskustelua, tuleeko hallitusohjelmakirjaus voimaan ja ennakoida tutkinnon toteuttamista.

Vaka-ryhmän seminaari on 9.4. klo 13-15, teemana ”Yhdessä hyvinvoivan lapsen asiassa varhaiskasvatuksessa”. Ilmoittautuminen seminaariin <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/41536/lomake.html>

Lounas klo 11.00-11.30

4. Sosionomien työmarkkina-asema -paneelikeskustelu.

Panelistit:

- Sanni Koivuluoma, hallituksen varapuheenjohtaja, SAMOK
- Arja Laitinen, va. toimitusjohtaja, HALI
- Jenny Suominen, yhteiskuntavaikuttamisen johtaja, Talentia
- Anna Kukka, neuvottelujohtaja, KT

1) Sosiaalialan veto- ja pitovoimatekijät

Jenny Suominen:

- julkistettu Työolobarometri (Talentia) – 2700 vastaajaa
- miten voidaan kehittää alan työolosuhteita, jotta yhä useampi hakeutuisi alalle
- vuosittain vastavalmistuneiden urapolkuseelvitys ([Vastavalmistuneiden urapolut 2023 \(talentia.fi\)](https://www.talentia.fi/vastavalmistuneiden-urapolut-2023)): pitovoimaa heikentäviä tekijöitä ovat kuormitus, palkkaus ja huono johtaminen (esim. ei ole professiojohtoa; ei koeta saava omaan työhön johtamisesta tukea; kuormitus työvoimapolusta johtuen – heijastuu myös erilaisissa yhteydenotoissa Talentiaan); kuormituksen noustessa palkan merkitys nousee; toisaalta vastaajat ovat sitoutuneita ja koetaan palkitsevaksi; vetovoimaa pidetään heikkona huonon palkkauksen takia

Arja Laitinen:

- em. tulokset mielenkiintoisia: kuormittuneisuuden tunne tulee, kun ei saa tehdä omaan tehtävänsä liittyviä asioita, vaan työaika täyttyy muista ylimääräisistä tehtävistä esim. vähäisen työvoiman vuoksi; halutaan myös riittävän haasteellisia tehtäviä, mutta kohtuullisesti
- yleinen eri sotesektoreiden laajempi avaaminen: HALIn jäsenkunnasta tietoa, että palkkaisivat mieluummin sosionomeja kuin lähihoitajia, mutta hakijoita ei ole riittävästi
- sosionomien osaamisella on valtavan suuret mahdollisuudet esim. kehitysvammahuollossa

- lähihoitajia ajautuu väärin paikkoihin töihin kuin niihin, joissa heidän osaamistaan tarvittaisiin enemmän

Anna Kukka:

- työnantajapuolella em. asiat tunnistetaan; työvoimapula akuutein koko sosiaalialalla (ei vain sosionomien osalta); hyvinvointialueilla suuria muutoksia – ei aina kohtaa työntekijöiden tahotilaa – kuormittaa; hva:lla rakenneuudistus ja uudet organisaatiot ja muuttuva toimintaympäristö, kasvava palveluntarve, tiukentuva lainsäädäntö voi aiheuttaa tarkoituksenmukaisten ratkaisujen löytämisen vaikeutta
- kuormitus ja voimavaratekijöiden balanssi: sosiaalialalla voimavarat ovat aina olleet hyvin kannattelevia, koska työ koetaan merkitykselliseksi; sostyöntekijöiden osalta uudet tulokset huolestuttavia, jossa sosiaalityön opiskelijat valitsisivat mieluummin muun kuin asiakastyön valmistuttuaan
- KT ollut tyytyväinen koska Hyvän työn ohjelma saanut jatkoa; KT on esitetty sosiaalialalle omaa alatyöryhmää; selvitetään sijaispätevien sostyöntekijöiden tarve ja ratkaisut
- vakapuolella henkilöstön saatavuudessa vielä huonompi tilanne

Sanni Koivuluoma:

- kuormittuneisuuden tunne alkaa jo opiskelujen aikana; 2021 tutkimuksessa joka 3. korkeakouluopiskelija on psyykkisesti kuormittunut (naiset n. 40 %); kamppaillaan jaksamisen ja mielen-terveyden haasteiden kanssa; mitä tapahtuu kun siirrytään työelämään jos jo opintojen aikana koetaan kuormittuneisuutta
- harjoittelut ovat kosketus alaan – harjoitteluissa tulisi ottaa huomioon että ilmapiiri olisi kannustava ja että pääsisi monipuolisesti kokeilemaan eri asioita; toiveena harjoittelujen palkallisuus – taloudellinen tilanne voi olla vaikea harjoittelujen ajaksi jos joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle; tasavertaiset mahdollisuudet; opintojen aikana kiinnitettäisiin huomiota jaksamiseen

Jenny Suominen:

- Talentiassa näkyy opiskelijoiden kuormittuneisuus; mietitään jo ennen valmistumista alan vaihtamista
- työvoimapulan takia osa opiskelijoista on töissä, jolloin perehdyttämisestä tulisi huolehtia – miten otetaan vastaan, miten tehtävään on päässyt/pääsee sisään, ettei laiteta liian vaativiin tilanteisiin
- opintojen antamat valmiudet siirtyä työelämään: sosionomeilla on paremmat valmiudet siirtyä työelämään kuin sostyöntekijöillä; halutaan opiskella etänä – uraverkoston keskusteluissa nousee esille, että nyt tiedustellaan, missä voisi tehdä sosionomin työtä täysin etänä

Anna Kukka:

- nuorten kuormittuminen näkyy jo työelämässä olevillakin; vähemmän kokemusta omaaville työn vaativuus voi olla liikaa heti työuran alkuvaiheessa; perehdyttämisen ja työjärjestelyjen avulla pitäisi miettiä nuorten työelämään siirtymistä ja sen alkuvaihetta, ettei kuormiteta liikaa; työyhteisön tuki erittäin tärkeä esim. mentorointimallit; palkkausrakennetta ollaan päivittämässä urapolkumallin mukaisesti – uralla eteneminen ja palkkauksen kehittyminen pitovoimatekijänä;

Arja Laitinen:

- uupumisen kokemus opintojen aikana + harjoittelujen innostavuus --> lisäävätkö uupumisen tunnetta, kun on kiire ja henkilöstöä puuttuu, liian vaativat tehtävät; harjoittelujen aikana syntynyt kokemus tulisi synnyttää paloa ko. tehtävään; muistettava, että valmistuneet eivät ole täysin valmiita juuri ko. tehtävään, vaan vähitellen opitaan soveltamaan opittuja asioita; kyn- nys noussut korona-aikana olla kontaktissa; rohkeus kohdata ihmisiä tulisi harjoittaa;
- kommentti Pirjo Turunen/Savonia: sosiaalialan identiteetti: suorituskeskeinen työ (esim. 5 asiakasta/pv); herättää ristiriitoja holististen ihmiskäsityksen, tietoperustan ja eettisten periaatteiden kanssa; em. jatkuva ristiriita on kuluttavaa

Arja Laitinen:

- työ lähtökohtaisesti raskasta, ja eettisten periaatteiden noudattamisen mahdollisuus on erityisen tärkeää jaksamisen kannalta; työnantajan arvot tulisi olla samassa linjassa;

Jenny Suominen:

- näkyy myös Talentiassa eli on irtisanoutumisia eettisistä syistä nähtävissä;

Anna Kukka:

- arvokysymykset keskeisiä; ihmistyössä työyhteisössä keskusteleminen on tärkeää; työnantaja kuitenkin määrittää joitain reunaehtoja työn tekemiselle; työhyvinvointitutkimuksissa tullut esille, että sosiaalialan yhteisöissä työyhteisön tuki on vahvinta ja ristiriitoja voidaan käsitellä paremmin; eettinen kuormitus on tärkeää ottaa keskusteluun yhteisöissä; esihenkilön olisi hyvä ymmärtää työn sisältöä;
- kommentti Anne Huovinen/Savonia: eettisyyteen kiinnitetty huomiota mm. harjoitteluissa; eettinen ilmapiiri työyksiköissä on selvitettävissä

2) Sosionomien osaaminen ja tulevaisuus

Sanni Koivuluoma:

- erikoistuminen on huomioitava jo opintojen aikana; tulisi tarjota erilaisia vaihtoehtoja; toivotavasti työelämässä erikoistumista arvostetaan; osaamisen tunnistamisesta – esim. opiskelija-aktiiveilla kertyy paljon osaamista mm. edunvalvonnasta, toisten tukemisesta yms. jota ei opinnoista saa;

Jenny Suominen:

- urapolut tärkeitä – tunnistetaan esim. yamk-tutkinnon tuomaa osaamista; luodaan polkuja opintoihin; on luotu tulppia uralla etenemiselle (esim. sostyö); sääntelyllä vaikutetaan opintoihin ja työelämään hakeutumiselle, esim. vakalain muutos;

Arja Laitinen:

- ensisijaista on osaamisen tunnistaminen; koulutuspolku on erikoinen – ei ole kestävä, että on koulutuksia, jotka eivät voi johtaa uralla etenemiseen tai jos joutuu vaihtamaan tehtäviä alalla

Anna Kukka:

- sosionomikoulutus tunnustetaan työelämässä, ja osaamista arvostetaan; työelämässä tarvitaan sosionomien osaamista; monialainen yhteistyö, palvelujärjestelmäosaaminen; ura- ja kehitysmahdollisuus tulee olla näköpiirissä ja joustavaa; ei ole järkeä että alemman kk-tutkinnon suorittanut suorittaisi uudestaan kandidaattivaiheen, vaan tulisi päästä suoraan maisteriopintoihin; sosionomeilla usein jo vuosien työkokemus ja esim. sostyön aineopinnot, ja silti pitäisi alusta aloittaa opinnot – ei ole järkeä; työnantajan näkökulma: henkilöstövoimavarojen ennakointi on hankalaa kun asiat muuttuvat hallituskausittain – tähän pitäisi saada pitkäjänteisyyttä;

Sanni Koivuluoma:

- SAMOKn tavoitteena on, että yamk-tutkinnon nimikkeeksi tulisi maisteri-nimike; SAMOK ajaa 2 vuoden työkokemuskriteerin poistamista yamk-opintoihin
- aikuiskoulutustuen lakkautus on opiskelijoiden näkökulmasta negatiivista – suurin osa tuesta on haettu sote-opintoihin, ei tue työvoimapolusta kärsivää alaa; jatkuvaan oppimiseen kannustetaan mutta jos taloudellista tukea ei ole saatavilla, niin todnäk vähentää halukkuutta opiskella lisää

5. Sosionomi (AMK) -harjoittelujen yhteiset linjaukset / Asta Niinimäki, SeAMK

Asta kertoi työryhmän puolesta tämän hetkisen tilanteen (diat). Työ aloitettu vuoden alusta ja mukana ovat Markku Koivisto/OAMK, Kati Ojala/LAB, Mirka Nisula/Karelia, Jonna Niemelä/HAMK, Asta Niinimäki/SeAMK

Tarkoitus saada helmi-maaliskuussa valmiiksi, max. parisivuinen teksti, joka sisältäisi asioita neljästä teemasta: harjoittelupaikat, suorittaminen, valmiudet, työelämäyhteistyö.

Osallistujat toivoivat riittävän väljää, ei liian yksityiskohtaista suositusta esim. edeltävien opintojen tai työaikaresurssoinnin suhteen. Opetussuunnitelmat ja organisatoriset järjestelyt ovat erilaisia amk:issa. Ammattikorkeakoulut kuitenkin itse päättävät miten ja miltä osin ottavat syntyviä linjauksia käyttöön.

Työryhmällä on noussut myös monia kysymyksiä, joihin ei tässä ollut tarkoituksenmukaista tarkkaan mennä. Harjoittelulinjausasian käsittelyä jatketaan työvaliokunnassa.

6. SOAMKn kauden 2024-2026 valinnat

- 1) uuden työvaliokunnan 2024-2026 valintaprosessi: Heidi esitteli seuraavan kauden työvaliokuntavuorossa olevat amk:t (liite)
 - o helmi-maaliskuussa lähetetään vuorossa oleville amk:ille pyyntö nimetä jäsen ja varajäsen työvaliokuntaan kaudeksi 2024-2026; jäsenet vahvistetaan verkostokokouksessa 18.4.2024
 - o uuden työvaliokunnan puheenjohtajana toimii Taina Heininen-Reimi, LAB:sta, ja uuden työvaliokunnan suositellaan pitävän järjestäytymiskokous jo ennen kesän vapaajaksoja ja lomaa
 - o työvaliokunnan jäsenenä voi olla lehtori, yliopettaja tai sosionomikoulutuksesta vastaava henkilö ihan sen mukaan miten kussakin amk:ssa katsotaan mahdolliseksi

- oleellista on, että jäsen/varajäsen pystyisi osallistumaan kokouksiin n. 1,5 h/kk ja muun kokousten ulkopuolella tapahtuvaan työskentelyyn
- 2) alatyöryhmien jäsenyyksien päivitys kaudelle 2024-2026:
- alatyöryhmiä on ollut neljä, mutta uudeksi on ehdotettu ja työvaliokunnassa hyväksytty sosiaalialan englanninkieliset koulutukset-ryhmä. Ryhmät ovat nyt:
 - Sosiaaliohjaus ja sosiaalinen kuntoutus
 - Varhaiskasvatus
 - Lapsen suojelu ja lastensuojelu
 - Sosiaalialan YAMK-tutkinto
 - Sosiaalialan englanninkieliset koulutukset
 - kaikille amk:ille tulee pyyntö nimetä halutessaan jäsen alatyöryhmiin: amk voi halutessaan nimetä jäsenen vaikka jokaiseen ryhmään, osaan niistä tai ei mihinkään
 - nimettävä jäsen voi olla sama kuin tähänkin asti on ollut tai voi nimetä uuden jäsenen
 - työaika työvaliokunta suosittelee varattavan jäsenelle työaika 20 h/vuosi ja puheenjohtajaksi valittavalle 40 h/vuosi; työajasta päättäminen on kuitenkin amk:n oma päätös, eikä työvaliokunta voi edellyttää työajan sopimista tai sen määrää

7. Kokous päättyi klo 14.00

Muistion kirjasi aamupäivän osalta Johanna Häkkinen, Laurea ja iltapäivän osalta Heidi Pyyny, Lapin AMK.