

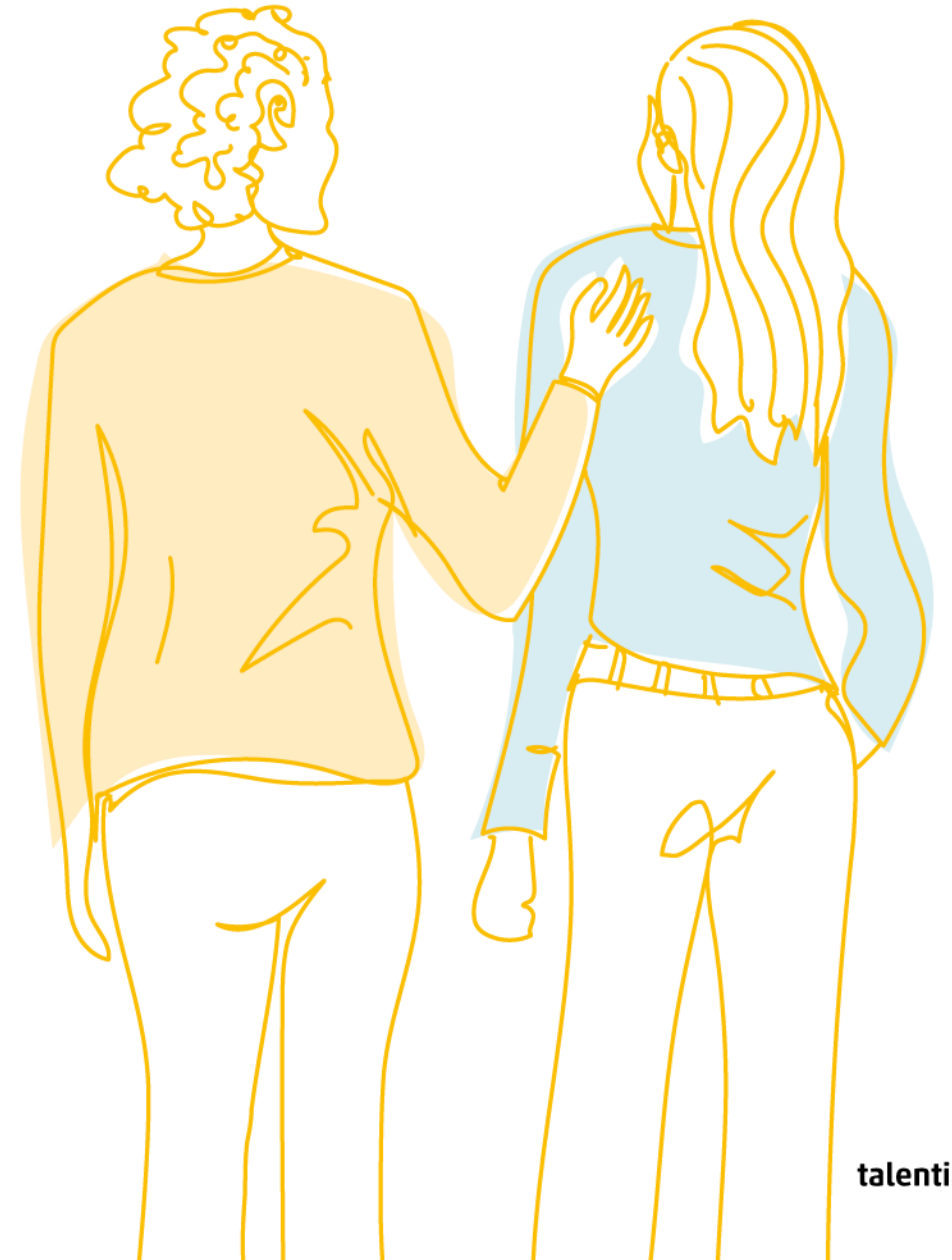


Vuosi hyvinvointialueita – sosionomien paikka hyvinvointialueilla

SOAMK:n verkostopäivä 18.4.2024

Talentian työolobarometri 2024

- Vastaajina 1528 sosionomia, joista 94 % oli työelämässä
 - 42 % työskenteli hyvinvointialueella, 26 % kunnassa ja 17 % yrityksissä ja 7 % järjestöissä
 - 5 % oli opiskelijoita
- Vastaajina 265 sosionomi (ylempi AMK) – tutkinnon suorittanutta, joista 96 % oli työelämässä
 - 50 % työskenteli hyvinvointialueella, 17 % kunnassa ja 9 % yrityksissä, 2 % kuntayhtymässä ja 2 % ammattikorkeakoulussa
 - Kaikilla aiempi tutkinto sosionomi (AMK)



Palkitsevuus nykyisessä työssä

Sosionomit (AMK):

- Pysyvä työpaikka (64 %)
- Asiakastyö (56 %)
- Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri (55 %)
- Mahdollisuus vaikuttaa työhöni (45 %)
- Pystyn yhdistämään työni ja muun elämäni itselleni sopivalla tavalla (40 %)

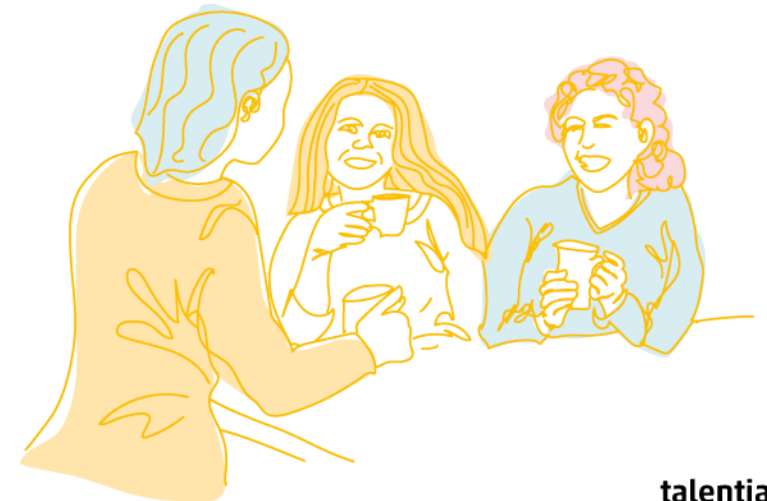
Sosionomit (YAMK):

- Pysyvä työpaikka (58 %)
- Palkka varmistaa toimeentuloni (52 %)
- Mahdollisuus vaikuttaa työhöni (52 %)
- Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri (46 %)
- Pystyn yhdistämään työni ja muun elämäni itselleni sopivalla tavalla (45 %)

Keskeiset haasteet ja ongelmat nykyisessä työssä

Sosionomit (AMK):

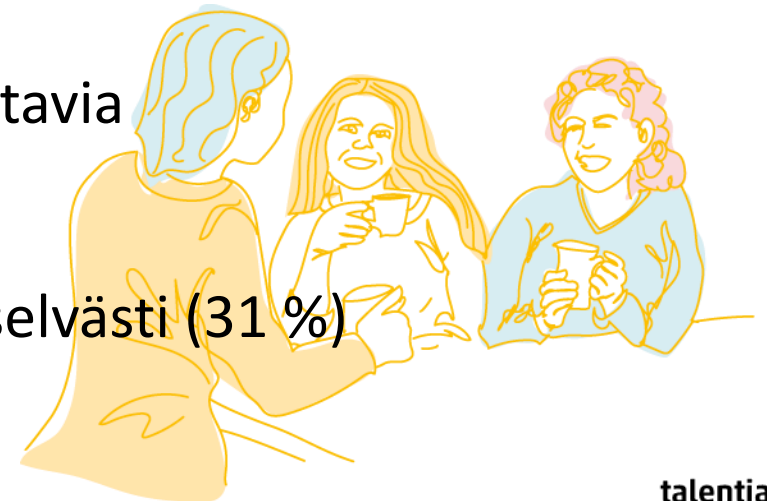
- Joudun työssäni kohtaamaan hankalia asiakkaita tai haastavia asiakastilanteita (46 %)
 - Viikoittain (34 %)
- Sijaisten saamisen haasteet (40 %)
 - Viikoittain (41 %)
- Esihenkilöni antama tuki on puutteellista (36 %)
 - Viikoittain (50 %)
- Työtilamme ovat puutteelliset (35 %)
 - Päivittäin tai lähes päivittäin (67 %)
- Henkinen tai eettinen kuormitus on liian suuri (34 %)
 - Viikoittain (37 %)
- Työntekijöiden vaihtuvuus on jatkuvaa (32 %)
 - Pari-kolme kertaa kuukaudessa (31 %)
- Työpaikkani ammatillinen johtaminen on puutteellista (32 %)
 - Viikoittain (39 %)



Keskeiset haasteet ja ongelmat nykyisessä työssä

Sosionomit (YAMK):

- Tieto kulkeutuu huonosti työpaikallani (33 %)
 - Viikoittain (52 %)
- Työmääräni on kohtuuttoman suuri (32 %)
 - Viikoittain (59 %)
- Esihenkilöni antama tuki on puutteellista (32 %)
 - Viikoittain (50 %)
- Joudun työssäni kohtaamaan hankalia asiakkaita tai haastavia asiakastilanteita (31 %)
 - Viikoittain (44 %)
- Työnkuvani on liian laaja tai tehtäväni on määritelty epäselvästi (31 %)
 - Viikoittain (37 %)



Työhön liittyvien haasteiden ja ongelmien seuraukset sekä ratkaisuyritykset

Sosionomit (AMK):

Seuraukset

- Stressi (65 %)
- Työmotivaation laskeminen (62 %)
- Väsymys työhön (52 %)
- Uupuminen (42 %)
- Mietin alan vaihtoa (34 %)

89 % on pyrkinyt itse ratkaisemaan ongelmia

Sosionomit (YAMK):

Seuraukset:

- Stressi (63 %)
- Työmotivaation laskeminen (59 %)
- Väsymys työhön (47 %)
- Uupuminen (34 %)
- Mietin alan vaihtoa (31 %)

93 % on pyrkinyt itse ratkaisemaan ongelmia

Näkemykset oman alan työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittymisestä lähitulevaisuudessa

Sosionomit (AMK):

- Paranee merkittävästi (1 %)
- Paranee jonkin verran (12 %)
- Pysyy samana (26 %)
- Heikkenee jonkin verran (32 %)
- Heikkenee merkittävästi (23 %)
- En osaa sanoa (6 %)

Sosionomit (YAMK):

- Paranee merkittävästi (1 %)
- Paranee jonkin verran (16 %)
- Pysyy samana (32%)
- Heikkenee jonkin verran (30 %)
- Heikkenee merkittävästi (13 %)
- En osaa sanoa (7 %)

Omaan työuraan liittyvät tavoitteet

Sosionomit (AMK):

- Omaan työuraan liittyviä tavoitteita oli 69 %:lla sosionomeista
- Yleisimmät tavoitteet:
 - edetä erityisasiantuntemusta vaativiin tehtäviin (51 %)
 - suuntautua kehittämistehtäviin (36 %)
 - vaikuttaa yhteiskuntaan (32 %)
 - johtaa muiden työntekijöiden työskentelyä (24 %)
 - haluan pysyä mieluummin tutussa työssä kuin hakeudun uusiin tehtäviin (16 %)

Sosionomit (YAMK):

- Omaan työuraan liittyviä tavoitteita oli 76 %:lla sosionomi (ylempi AMK) – tutkinnon suorittaneista
- Yleisimmät tavoitteet:
 - edetä erityisasiantuntemusta vaativiin tehtäviin (58 %)
 - suuntautua kehittämistehtäviin (54 %)
 - vaikuttaa yhteiskuntaan (36 %)
 - johtaa muiden työntekijöiden työskentelyä (28 %)
 - työskennellä mieluummin erikoisalani johtajana kuin organisaation johtajana (15 %)

Motivaatio jatkaa nykyisessä työssä esim. 3 – 5 vuotta

Sosionomit (AMK):

- Erittäin motivoitunut (15 %)
- Melko motivoitunut (40 %)
- En kovinkaan motivoitunut (30 %)
- En lainkaan motivoitunut (12 %)
- En osaa/halua sanoa (3 %)

Sosionomit (YAMK):

- Erittäin motivoitunut (15 %)
- Melko motivoitunut (42 %)
- En kovinkaan motivoitunut (27 %)
- En lainkaan motivoitunut (13 %)
- En osaa/halua sanoa (4 %)

Näkemykset sosionomien (AMK ja YAMK) työn vetovoimasta

Sosionomit (AMK):

- Erittäin vetovoimaisina (3 %)
- Melko vetovoimaisina (22 %)
- En kovin vetovoimaisina (55 %)
- En lainkaan vetovoimaisina (19 %)
- En osaa sanoa (1 %)

Sosionomit (YAMK):

- Erittäin vetovoimaisina (3 %)
- Melko vetovoimaisina (27 %)
- En kovin vetovoimaisina (48 %)
- En lainkaan vetovoimaisina (20 %)
- En osaa sanoa (1 %)

Sosionomien (AMK ja YAMK) alan tärkeimmät kehittämiskohteet – TOP 5

Sosionomit (AMK):

1. Palkkauksen kehittäminen työn vaativuuden mukaiseksi ja kilpailukykyiseksi (76 %)
2. Työntekijäresurssien riittävyys (66 %)
3. Työhyvinvoinnin varmistaminen (59 %)
4. Hallittavissa olevan työmäärän varmistaminen (47 %)
5. Taloudellisten resurssien riittävyys (35 %)

Sosionomit (YAMK):

1. Palkkauksen kehittäminen työn vaativuuden mukaiseksi ja kilpailukykyiseksi (71 %)
2. Työntekijäresurssien riittävyys (56 %)
3. Työhyvinvoinnin varmistaminen (51 %)
4. Hallittavissa olevan työmäärän varmistaminen (47 %)
5. Taloudellisten resurssien riittävyys (32 %)

SOTE-sopimuksen uudet palkkahinnoitteluliitteet

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) palkkahinnoitteluliitteet on uudistettu 1.2.2024 lukien.

Uudistuksessa palkkahinnoittelurakenne on muuttunut:

- Palkkahinnoitteluliitteitä on viisi aikaisemman kahden palkkahinnoitteluliitteen sijaan.
- Kussakin palkkahinnoitteluliitteessä on 3–6 palkkahinnoittelukohtaa, joihin tehtäviä on uudella tavalla ryhmitelty.
- Uudistuksen tarkoituksena on ollut tuoda näkyväksi terveyden ja sosiaalihuollon tehtäviä tekevien työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle.

SOTE-sopimuksen uudet palkkahinnoitteluliitteet

- 5 uutta palkkahinnoitteluliitettä ovat:
 1. Johto- ja esihenkilötehtävät
 2. Erityisasiantuntijatehtävät
 3. Asiantuntijatehtävät
 4. Ammattitehtävät
 5. Muut ammattitehtävät ja peruspalvelutehtävät
- Palkkahinnoittelurakenteessa tunnistetaan vaativimmat tehtävät ja niissä edellytetty eri tavoin hankittavissa oleva osaaminen.
- Tehtävät sijoitetaan palkkahinnoittelukohtiin ensisijaisesti tehtävien sisällön perusteella tehtävänimikkeestä riippumatta.
- Osaamis- ja vastuutasot.
- Urakehityksen mahdollistavat tehtävärakenteet sosiaalihuollossa?

Kiitos mielenkiinnosta!

