

Marja-Leena Vierimaa

**AUKEAAKO URAPUTKI? - Keski-Pohjanmaan
ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmasta Kokkolasta
valmistuneiden sosionomien sijoittuminen työelämään.**

Opinnäytetyö

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Marraskuu 2009

Yksikkö Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu	Aika marraskuu 2009	Tekijä/tekijät Marja-Leena Vierimaa
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn nimi AUKEAAKO URAPUTKI? – Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmasta Kokkolasta valmistuneiden sosionomien sijoittuminen työelämään.		
Työn ohjaaja Pirjo Forss-Pennanen	Sivumäärä 55 + 2 liitettä	
Työelämäohjaaja Pirjo Forss-Pennanen		
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää miten Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksiköstä sosiaalialan koulutusohjelmasta Kokkolasta vuodesta 2004 lähtien valmistuneet sosionomit (AMK) ovat sijoittuneet työelämään ja miten koulutus on vastannut työelämän tarpeita. Lisäksi on selvitetty koulutuksen aikaisten työharjoitteluiden vaikutusta myöhempään työnsaantiin ja valmistuneiden lisä- ja täydennyskoulutuksen tarvetta. Työn tilaajatahona on ollut Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Kokkolan yksikkö.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmänä ovat olleet kaikki Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun, Kokkolan yksiköstä sosionomeiksi (AMK) vuoden 2004 jälkeen valmistuneet opiskelijat. Aineisto on kerätty postitse lähetetyillä kyselylomakkeilla. Vastausprosentiksi kyselyyn saatiin 52,3 %. Vastausten analysoinnissa on käytetty menetelmänä sisällön analyysiä ja vastauksien purkamisessa on käytetty Microsoft Word ja Microsoft Excel – ohjelmia.</p> <p>Tutkimuksen perusteella sosionomien (AMK) työllistyminen voidaan nähdä melko hyvänä. Vain 27,2 % vastaajista ilmoitti olleensa valmistumisen jälkeen jossain vaiheessa työttöminä ja nämäkin työttömyysjaksot olivat olleet verrattain lyhyitä. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat erilaisia ohjaaja-nimikkeitä. Työsuhteista suurin osa yli 50 %, oli sijaisuuksia. Suurimpana työnantajana alalla oli kuntasektori. Nämä tulokset ovat linjassa muiden samasta aiheesta tehtyjen tutkimusten kanssa. Koulutuksesta saatuna suurimpana hyötynä nähtiin työelämän kannalta koulutuksen monipuolisuus ja laaja-alaisuus. Koulutuksesta koettiin saatavan hyvät eväät lähteä toimimaan työelämän erilaisissa tehtävissä. Koulutuksen aikaisten työharjoitteluiden vaikutus myöhempään työnsaantiin oli suurta. 89 % vastaajista koki harjoitteluilla olevan merkitystä valmistumisen jälkeisen työnsaannin kannalta.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella sosionomien (AMK) työllistyminen ja työllistymismahdollisuudet alueellamme voidaan nähdä hyvinä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun tarjoama opetus antaa opiskelijoille hyvät eväät työelämään, mutta kehityksen mahdollisuuksiakin koulutusohjelmasta ja yksikön toimivuudesta vielä löytyy.</p> <p>Asiasanat: ammattikorkeakoulu, sosionomi (AMK), sosiaalialan osaaminen, sosiaalialan korkeakoulutus, työllistyminen</p>		

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date Oct 2009	Author Marja-Leena Vierimaa
Degree programme Degree Programme in Social Services		
Name of thesis How About the Career? – How the Students who got their Qualification from Central Ostrobothnia University of Applied Sciences Unit for Social Work in Kokkola Have Established in Working Life		
Instructor D. Ed. Pirjo Forss-Pennanen	Pages 55 + 1 affixe	
<p>The purpose of this thesis was to clarify how students who got their qualification after 2004 from Central Ostrobothnia University of Applied Sciences Unit for Social Work in Kokkola have established themselves in working life and how the education have respond to the needs of working life. Also has clarified the significance of practical training for getting work and do the students have need to get complementary education. Purchaser for this thesis has been the Central Ostrobothnia University of Applied Sciences.</p> <p>The target group for this study has been all students who had got their qualification from Central Ostrobothnia of Applied Sciences Unit for Social Work in Kokkola after 2004. The material for this study was gathered with the questionnaire sended by post. Answer per cent was 52,3 %. The material was analysed with help of Microsoft Word and Microsoft Excel- programmes and by analyzing the contents.</p> <p>According to the research Bachelors of Social Work have employed quite well. Only 27,2 per cent declared that they had been unemployed at some point after getting their qualification. The most common working title was different kinds of counselor titles. Most of the employments, 50 per cent were temporary posts. The biggest employer according this study was municipal. These results are in line with other studies made from the same subject. From the employers point of view most valued skills learned during the education had been many-sidedness and widness. Students felt that the education had given them good resources to start their career in different kinds of tasks in working life. Research findings also imply that the practical training periods during the studies had had a major effect on employment. 89 per cent of respondents felt that practical training have had significance for getting work after getting their qualification.</p> <p>According to my research findings can be seen that employment situation with the Bachelors of Social work in our area is quite good. The education the Central Ostrobothnia University of Applied Sciences provides give students good resources to start their working life. But there are still some areas where the degree programme and the unit can do development work.</p> <p>Key words: University of Applied Sciences, Bachelor of Social Work, expertise in social services, tertiary level education in social services, employment</p>		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	SOSIAALIALAN KOULUTUKSEN SYNTYHISTORIAA	3
2.1	Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen synty ja kehitys	3
2.2	Sosiaalialan koulutus tänään	4
3	VAIHTOEHTOINA AMMATTIKORKEAKOULU JA YLIOPISTO	5
3.1	Korkeakoulutuksen duaalimalli	5
3.1.1	Sosiaalialan koulutus ammattikorkeakoulussa	5
3.1.2	Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinto	6
3.1.3	Sosiaalityön koulutus yliopistoissa	7
3.2	Sosiaalialan korkeakoulutuksen keskinäiset jännitteet	7
4	AMMATTIKORKEAKOULUTUS	9
4.1	Ammattikorkeakouluopetuksen sisällöt	9
4.2	Ammattitaitoa edistävä harjoittelu	10
4.3	Työelämän ja ammattikorkeakoulutuksen yhteistyö ja sen kehittäminen	10
5	SOSIONOMIN (AMK) OSAAMISKOMPETENSSIT	12
5.1	Sosiaalialan eettinen osaaminen	12
5.2	Asiakastyön osaaminen	13
5.3	Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen	13
5.4	Yhteiskunnallinen analyysitaito	13
5.5	Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen	14
5.6	Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen	14
5.7	Sosionomin (AMK) osaamisen tunnistaminen työelämässä	14
6	LAKI SOSIAALIHUOLLON AMMATILLISEN HENKILÖSTÖN KELPOISUUDESTA	16
6.1	Keskeisten ammattinimikkeiden kelpoisuusvaatimukset	16
6.1.1	Sosiaalityöntekijä	17
6.1.2	Sosiaalihojaaja	17
6.1.3	Sosiaalihuollon erityistyöntekijä	18
6.1.4	Sosiaalihuollon johtotehtävät	18
6.2	Siirtymissäännökset	18
6.3	Kelpoisuuslain tarpeellisuus	19
7	SOSIAALIALAN TUKEVAISUUS JA TYÖVOIMATARPEET	20
7.1	Sosionomin (AMK) tulevaisuusnäkyviä työelämässä	20
7.2	Sosiaalialan haasteet	21
7.2.1	Sosiaalialan koulutuksen tulevaisuuden haasteita	21
7.2.2	Yhteistyö Keski-Pohjanmaalla	22
8	SOSIAALIALAN TULEVAISUUTEEN VASTAAMINEN	24
8.1	KASTE 2008 – 2011 Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma	24
8.2	SOTENNA Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke	25
8.3	Tehty – hanke	26
8.4	Hankkeiden perustaa	27
9	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	28
10	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
10.1	Tutkimuksen suunnittelu ja kohderyhmän valinta	30
10.2	Kyselyn toteutus	30

10.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi	31
10.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	31
11 TUTKIMUSTULOKSET	33
11.1 Vastaaajien taustatiedot	33
11.2 Vaihtoehtoiset ammattiopinnot ja niiden vaikutus työnsaantiin	35
11.2.1 Nykyinen asuinpaikka ja sen tarjoamat työmahdollisuudet	36
11.2.2 Opiskelunaikaisten harjoittelujen vaikutus työnsaantiin	37
11.2.3 Koulun ja työelämän yhteistyö	38
11.3 Valmistumisen jälkeiset työsuhteet	38
11.4 Muuta kuin työntekoa	40
11.5 Soveltuvuuslain vaikutus	40
11.6 Esimies- ja johtotehtävät	41
11.7 Sosionomi (AMK) koulutuksen hyödyt ja puutteet työelämän näkökulmasta	41
11.8 Sosionomin (AMK) ammattitaito	43
11.9 Valmistumisen jälkeinen koulutus	44
11.10 Kehitysehdotuksia koulutukseen ja muita kommentteja	45
12 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	48
13 POHDINTA	52
LÄHTEET	54
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Sosiaaliala on elänyt ja elää yhä jatkuvassa murrosvaiheessa. Toimintaympäristöt muuttuvat, työ ja työnkuvat sen mukana. Alalla toimivalta henkilöstöltä vaaditaan yhä laaja-alaisempaa osaamista ja mukautumista jatkuvasti kehittyvään työhön. Sosiaalialan kovenevat vaatimukset edellyttävät alan koulutukselta ja työelämältä reagointia ja ennen muuta lisääntyvää yhteistyötä. Yhtenä suurena haasteena on myös alan vetovoimaisuuden kehittäminen ja alalla jo toimivien työntekijöiden jaksamisen parantaminen. (Opetusministeriö 2007.)

Vastatakseen yhteiskunnan muuttuviin vaatimuksiin, sosiaalialalla on jatkuvasti tekeillä erilaisia projekteja ja kehittämishankkeita, joilla pyritään turvaamaan alan pysyminen mukana muutoksessa. Kehitystä pyritään saamaan aikaan muun muassa palvelurakenteita uudistamalla ja kehittämällä alan työntekijöiden tehtävä- ja ammattirakennetta. Kaikkien työntekijöiden panos on tärkeä tarvittavien muutosten saavuttamiseksi. Sosionomi (AMK) pyrkii työssään vastaamaan yhteiskunnan jatkuvasta muutoksesta nouseviin ihmisten tarpeisiin. (Rantamäki 2008.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta sosiaalialan koulutusohjelmasta Kokkolasta valmistuneiden sosionomien (AMK) työuraa koulutuksen jälkeen. Tutkimuksessa on kartoitettu kyselyyn osallistuneiden valmistumisen jälkeisiä työtehtäviä, työsuhteiden laatua ja kestoa sekä opiskelunaikaisten harjoitteluiden vaikutusta työnsaantiin. Lisäksi vastaajia on pyydetty nimeämään koulutuksen hyötyjä ja puutteita työelämän kannalta nähtynä. Tutkimuksen tavoitteena on ollut hankkia koululle tärkeää tietoa valmistuneiden opiskelijoiden työhön sijoittumisesta ja heidän kokemuksistaan koulutuksen hyödyistä ja puutteista. Tutkimuksen avulla on pyritty tuottamaan koululle tärkeää tietoa koulutusohjelman kehittämiseksi.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat olleet vuodesta 2004 lähtien Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta, sosiaalialan koulutusohjelmasta valmistuneet sosionomit (AMK). Tutkimuksessa käytetyt tiedot on kerätty vastaajilta postitse lähetetyillä kyselylomakkeilla. Tämän opinnäytetyön avulla pyritään osaltaan vastaamaan alati muuttuvan sosiaalialan koulutukselle asettamiin vaatimuksiin ja se pyrkii antamaan kouluttajalle sen kaipaamaa tietoa oman toimintansa kehittämiseen.

2 SOSIAALIALAN KOULUTUKSEN SYNTYHISTORIAA

Vaikka sosiaalialan koulutuksella on pitkä historia, katsotaan sosiaalialan varsinaisen ammatillisen koulutuksen historian pohjautuvan vasta kahteen valtakunnalliseen koulutusjärjestelmän uudistamisprosessiin. Keskiasteen uudistuksen yhteydessä ammatilliseen koulutukseen muodostettiin erillinen sosiaalialan koulutuslinja ja sitä toteuttamaan perustettiin sosiaalialan oppilaitokset. Tämä tapahtui vuosina 1986 - 1989 ja sinä aikana sosiaalialan koulutus käynnistettiin 23 yksikössä eri puolilla Suomea. Myöhemmin, vuonna 1992 sosiaali- ja terveystieteiden ammatillinen koulutus muutettiin laaja-alaisemmaksi lähihoitajakoulutukseksi, joka korvasi aiemmat koulutason päivähoitajan, kodinhoitajan ja kehitysvammaisten hoitajan ammattinimikkeet. Lähihoitajakoulutus valmistaa työntekijöitä perushoito-, hoiva- ja huolenpitotyöhön. Seuraava koulutusjärjestelmän uudistus oli ammattikorkeakoulujärjestelmän synnyttäminen, jolla haluttiin vastata laadukkaan, ammatillisiin asiantuntijatehtäviin tähtäävän koulutuksen tarpeeseen. (Niemi 2008, 10; Rask 2002, 31; Filppa 2002, 31.)

2.1 Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen synty ja kehitys

Ammattikorkeakoulujärjestelmän rakentaminen alkoi vuonna 1991, jolloin ensimmäisille 19 ammattikorkeakoululle myönnettiin kokeiluluvat. Lopulta kokeilussa oli mukana 22 ammattikorkeakoulua. Ammattikorkeakouluverkoston pohja luotiin aikaisemmin opistoasteen ja ammatillisen korkea-asteen koulutusta antaneita oppilaitoksia kehittämällä ja niiden koulutustasoa nostamalla. Tarve ammattikorkeakoulujärjestelmän kehittämiseen lähti työelämän tarpeista ja opiskelijoiden omasta halusta korkeampaan koulutukseen. Järjestelmän rakentamisen taustalla oli yritys vastata yhteiskunnalliseen muutostilanteeseen ja työelämän puolelta ammattirakenteen eriytymiseen koulutuksesta. Ammattikorkeakoulujen vakinaistaminen tapahtui vuosina 1996 - 2000 ja elokuusta 2000 lähtien kaikki ammattikorkeakoulut ovat toimineet vakinaisella pohjalla. (Filppa 2002, 356.)

Sosiaali- ja terveystieteiden muodostaa ammattikorkeakoulutuksen sisällä yhden koulutusalan. Sosionomeja on koulutettu vuodesta 1992 lähtien ja sosionomi (AMK) tutkintonimike on ollut käytössä vuodesta 1999 lähtien. Sosiaalialan koulutusohjelmista valmistuvien tutkintonimikkeitä ovat sosionomi (AMK), geronomi (AMK) ja kuntoutuksen ohjaaja (AMK). Sosiaalialan

ammattikorkeakoulututkinto antaa pätevyyden samoihin tehtäviin kuin aikaisempi sosiaalialan opistotutkinto, esimerkiksi sosiaaliohjaaja/sosiaalikasvattaja. (Filppa 2002, 30 - 31.)

2.2 Sosiaalialan koulutus tänään

Sosiaalialalle on muotoutunut koulutusjärjestelmien muutoksien mukana hyvin toimiva koulutusrakenne, joka tuottaa alalle osaajia erilaisiin ja eritasoisiin tehtäviin. Koulutusrakenteen perustutkintoja ovat opistoasteen lähihoitajakoulutus, ammattikorkeakoulutason sosionomikoulutus ja yliopistojen sosiaalityöntekijän koulutus. Näiden perustutkintojen lisäksi alalla on mahdollisuus suorittaa useita erikoistumis- ja jatkokoulutuksia. 1990-luvun korkeakoulujärjestelmän muutos ja siinä etenkin sosiaalialalle suunnattujen ammattikorkeakoulututkintojen kehittäminen ja sosiaalityön itsenäistyminen omaksi pääaineekseen yliopistoissa, ovat myös muuttaneet sosiaalialalle koulutettujen profiilia. Koulutus on yhdenmukaistunut ja sen taso on noussut, mikä on johtanut siihen, että sosiaalialalla työskentelee yhä enemmän korkeakoulutettuja työntekijöitä. Siitä huolimatta alan ongelmana on edelleen se, että suurella osalla työntekijöistä ei ole sosiaalialan työssä toimimiseen pätevöittävää koulutusta. (Opetusministeriö 2007, 36; Viinamäki & Pohjola 2009, 29.)

3 VAIHTOEHTOINA AMMATTIKORKEAKOULU JA YLIOPISTO

3.1 Korkeakoulutuksen duaalimalli

Suomen korkeakoulujärjestelmä perustuu kahdelle rinnakkaiselle korkeakoulumuodolle, yliopistoille ja ammattikorkeakouluille. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tutkinnot ovat rinnakkaisia, eivät peräkkäisiä. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattikorkeakoulututkinnon ei ole tarkoitus olla valmentava tutkinto yliopistoa varten. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat toisilleen vaihtoehtoisia ja sisällöllisesti toisistaan eriytyneitä koulutusväyliä. Ammattikorkeakoulujen tutkinnot suuntautuvat yliopistotutkintoja selkeämmin työelämään ja yliopistoissa koulutus taas on tieteellisempää. (Salminen 2002, 378; Lampinen 1995, 16.)

Työelämän kannalta on perusteltua, että korkeakoululaitos tuottaa eri tavoin suuntautuneita ammattilaisia. Yliopistoista valmistuvilla on vahvaa teoreettista osaamista ja tieteellisten menetelmien hallintaa. Ammattikorkeakoulut puolestaan tuottavat työelämään pitkälle käytännön asiantuntijatehtäviin koulutettuja ammattilaisia. (Lampinen 1995, 18.)

3.1.1 Sosiaalian koulutus ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulujen sosiaalian koulutusohjelmissä koulutetaan sosionomeja (AMK) monipuolisesti erilaisiin sosiaalian ja muihin yhteiskunnallisiin tehtäviin. Sosionomi toimii tehtävissä joilla edistetään yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalista turvallisuutta sekä sosiaalista osallisuutta ja hyvinvointia. Sosionomi-koulutuksesta valmistuneiden tehtäväalueita sosiaalityön kentällä ovat muun muassa varhaiskasvatus, nuorisotyö, lastensuojelu- ja perhetyö, päihde- ja mielenterveystyö, kriminaalityö, maahanmuuttajatyö, vanhus- ja vammaistyö sekä työvoimapalvelut ja kuntoutus. (Opetusministeriö 2007, 22; Rantamäki 2008, 37 - 38.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja koulutuksen kesto on 3,5 vuotta. Tutkintoon sisältyy perus- ja ammattiopintoja (105–135 op), harjoittelua (45 op), vapaasti valittavia opintoja (15 op) ja opinnäytetyö (15op). Opinnot sisältävät 60 – 105 opintopistettä vaihtoehtoisia ammattiopintoja, joiden valintamahdollisuus on riippuvaista ammattikorkeakoulusta, jossa opintoja suoritetaan. Sosiaalian ammattikorkeakouluopintojen

vahvuus on ohjatun harjoittelun ja teoriaopintojen tiivis liittyminen toisiinsa. Sosionomi (AMK) -tutkinto antaa opiskelijalle laaja-alaiset perustiedot ja taidot sosiaalialan asiantuntijatehtävissä toimimiseen. (Opetusministeriö 2007, 22.)

3.1.2 Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinto

Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintojen valmistelutyö käynnistyi vuonna 1997 ja varsinaiset jatkotutkintokokeilut käynnistyivät vuonna 2002. Jatkotutkinto on tarkoitettu henkilöille, jotka ovat suorittaneet ammattikorkeakoulututkinnon tai jonkin muun soveltuvan korkeakoulututkinnon, ja joilla on vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta. Näin pyritään tarjoamaan koulutusmahdollisuus jo työssä toimivalle henkilölle, joka työelämän kautta havaitsee tarvitsevansa lisää välineitä oman työnsä tekemiseen. Tavoitteena on, että jatkotutkinnoilla pystytään vastaamaan uusiutuneisiin työelämän osaamisen tarpeisiin ja samalla tarjoamaan opiskelijoille jatkokoulutusväylä, joka on kilpailukykyinen tiedekorkeakoulujen tarjoamien opintojen kanssa. (Salminen 2002, 364, 356 - 358.)

Jatkotutkintokokeiluhanke päättyi vuonna 2005 ja sen tuloksena oli, että ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista tuli osa ammattikorkeakoulujen lakisääteistä tehtävää. Vaikka kokeiluhanke päättyi, tutkintojen kehittäminen jatkuu edelleen ammattikorkeakoulujen yhteisessä kehittämisverkostossa vuosien 2005 - 2009 ajan. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon liitettiin tutkintonimike ”ylempi AMK” ja se tuottaa opiskelijalle saman kelpoisuuden kuin ylempi korkeakoulututkinto. Tutkintojen laajuus on 60 tai 90 opintopistettä ja koulutuksen alussa jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opintosuunnitelma, jossa otetaan huomioon opiskelijan omat valmiudet ja haasteet. (Ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämisverkosto 2009.)

Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinto on vahvasti työelämälähtöinen. Jatko-opintojen tarkoituksena on ”ammattikorkeakoulututkinnon ja työelämän kehittämisen asettamien vaatimusten pohjalta antaa riittävä tieto- ja taitoperusta sekä valmiudet erityistä asiantuntemusta vaativissa työelämän kehittämis- ja muissa tehtävissä toimimista varten” (Kekäle, Heikkilä, Jaatinen, Mylly, Piilonen, Savola, Tynjälä & Holm 2004, 24). Jatkotutkintojen sisältö painottuu työelämän kehittämistarpeisiin tai ongelmaan. Jatkotutkintoon sisältyy opinnäytetyö, joka tehdään työelämän kehittämistehtävänä. Opinnot järjestetään niin, että ne voidaan suorittaa pääasiallisesti työn ohessa. (Rask 2002, 38; Kekäle ym., 24.)

3.1.3 Sosiaalityön koulutus yliopistoissa

Sosiaalityön opetusta annetaan yliopistoissa yhteiskunta- ja valtiotieteellisissä tiedekunnissa. Sosiaalityötä opiskellaan yliopistossa kandidaatti- ja maisteritasolla. Sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiuksia sosiaalityön vaativaan asiakastyöhön, yhteiskunnalliseen muutostyöhön, tutkimukseen ja kaiken kaikkiaan laaja-alaisesti sosiaalialan erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Tutkinnon muut osat kuin varsinaiset sosiaalityön opinnot, sivuaineet, kieliopinnot ja niin edelleen, vaikuttavat opiskelijan valmiuksiin ja vahvistavat laaja-alaista sivistystä. (Opetusministeriö 2007, 19.)

3.2 Sosiaalialan korkeakoulutuksen keskinäiset jännitteet

1990-luvulla tapahtuneen sosiaalialan koulutusjärjestelmän muutoksen seurauksena sosiaalialan osaamista on alettu vahvistaa ja se on alettu nähdä tärkeänä tekijänä sosiaalialalla. Jännitteet sosiaalialan korkeakoulutettujen välillä työelämässä johtuvat paljolti siitä, että sosionomeille (AMK) on vasta muodostumassa oma selkeämpi tehtäväalue ja paikka alan sisäisessä työnjaossa. Sosiaalialan kelpoisuusvaatimuksista annetun lain, josta tässä työssä kerrotaan tarkemmin myöhemmin, avulla on pyritty selkeyttämään alan työnjakoa ja sen kautta vähentämään ristiriitoja. Tämänkin työn yhtenä ulottuvuutena on ollut selvittää, kuinka työtehtäviin on sijoitettu ja paljonko valmistuneet toimivat tehtävissä, joihin heillä ei lain mukaan olisi täyttä kelpoisuutta. (Opetusministeriö 2007, 28, 33 - 42.)

Jännitteitä sosiaalialalle ja sen koulutukseen tuottaa esimerkiksi se, että alalla on pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. Sosiaalityöntekijöitä on jo pitkään koulutettu liian vähän työelämän tarpeisiin ja eläkepoistuma pahentaa tilannetta entisestään. Tämä johtaa siihen, että työelämässä on palkattava virkoihin epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä, mikä aiheuttaa jännitteitä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välille. (Opetusministeriö 2007, 28.)

Korkeakoulusektorit myös tulkitsevat dualimallia eri tavoin. Molemmat, niin ammattikorkeakoulut kuin yliopistot, korostavat tahoillaan sitä, että koulutukset ovat erilaisia ja tuottavat erilaista pätevyyttä. Tulkinnat eroavat kuitenkin siinä, miten korkeakoulusektorit näkevät koulutuksen tuloksena syntyvän osaamisen suhteen kelpoisuuteen työelämässä. Ammattikorkeakouluissa nähdään, että sen tuottama osaaminen pitäisi tunnustaa samankaltaiseksi kuin yliopistojen silloin,

kun asioita tarkastellaan kelpoisuuslainsäädännön näkökannalta. Yliopistot taas näkevät asian niin, että koska duaalimallin mukaan koulutuksissa on ero, on ero silloin myös siinä, millaista pätevyyttä ne tuottavat. Sosiaalityön tehtävien nähdään eroavan sosiaaliopetuksen tehtävistä siinä määrin, että vain sosiaalityön yliopistokoulutus valmentaa niihin. Sosiaalityön tehtävien lisäksi myös pätevyys lastentarhanopettajan tehtäviin on asia, joka aiheuttaa keskustelua ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen piirissä. Sosionomit voivat toimia lastentarhanopettajan tehtävissä, jos heidän tutkintoonsa on sisällytetty 60 opintopistettä varhaiskasvatuksen tai sosiaalipedagogian opintoja. Pätevyyttä esiopetukseen eivät nämäkään opintopisteet kuitenkaan tuota, mikä usein on esteenä sosionomin palkkaamiseen lastentarhanopettajan tehtäviin. (Opetusministeriö 2007, 27 - 28.)

Erimielisyyksistä huolimatta työelämän ja koulutustahojen olisi tärkeää keskinäisten jännitteiden vähenemisen sijaan keskittyä enemmän yhteistyöhön ja sen luomiin mahdollisuuksiin asiakastyön parantamiseksi. Työtehtävien tarkan jaottelun sijaan voitaisiin miettiä esimerkiksi miten voitaisiin kehittää työparitoimintaa, ja miten sitä kautta saataisiin kaikkien työntekijöiden kapasiteetti ja osaaminen parhaiten käyttöön, koulutuksen tasosta riippumatta. (Opetusministeriö 2007, 33 - 42.)

4 AMMATTIKORKEAKOULUTUS

Ammattikorkeakoulujen tehtäviä ja toimintaa on säädetty ammattikorkeakoululaissa. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on lain mukaan

antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä (Ammattikorkeakoululaki 351/2003).

Ammattikorkeakouluilla on kaksi päätehtävää, joita niiden on palveltava. Ensisijainen tehtävä on ammattikorkeakoulujen oman toiminta-alueen työelämän palveleminen kouluttamalla sen käyttöön ammatitaitoista työvoimaa. Lisäksi sen tehtävänä on osallistua kehittämistoimintaan. Toinen tehtävä on palvella opiskelijoita; antaa heille sellaiset tutkinnot ja valmiudet, joilla on mahdollista pärjätä ja menestyä työmarkkinoilla. (Uusitalo 2005, 34.)

4.1 Ammattikorkeakouluopetuksen sisällöt

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavat opinnot järjestetään koulutusohjelmina. Koulutusohjelmat ovat kunkin ammattikorkeakoulun itse suunnitteleimia ja järjestämiä opintokokonaisuuksia, jotka kuitenkin ovat suhteessa ammattikorkeakoululaissakin määrättyyn ammattikorkeakoulujen tehtävään ja yhteisiin tavoitteisiin. Koulutusohjelmat valmistavat opiskelijan johonkin työelämän ammatillista asiantuntemusta edellyttävään tehtävään. Koulutusohjelmassa voi olla mahdollista valita kunkin ammattikorkeakoulun määrittelemiä suuntautumisvaihtoehtoja. Koulutusohjelman hyväksytyt läpikäynti johtaa ammattikorkeakoulututkintoon. Ammattikorkeakoulututkinto muodostuu perus- ja ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista ja ammatitaitoa edistävästä harjoittelusta. Opintojen loppupuolella kaikki opiskelijat tekevät näiden lisäksi opinnäytetyön. Ammattikorkeakoulututkintojen laajuus on 210 - 270 opintopistettä. Ammattikorkeakoulujen antamaa opetusta on kuvattu siten, että se on tieteellis pohjaista mutta käytäntöön suuntautunutta. Ammattikorkeakouluissa opiskellaan asiantuntija-, suunnittelija-, kehittämis- ja esimiestehtäviin. (Uusitalo 2005, 33, 37; Opetusministeriö 2007, 22.)

4.2 Ammattitaitoa edistävä harjoittelu

Ammattikorkeakoululaissa puhutaan ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta, josta kuitenkin normaali puheessa käytetään yleisemmin ilmaisua työssä oppiminen tai työharjoittelu. Harjoittelun laajuus vaihtelee tutkinnosta riippuen 20 - 50 opintopisteen välillä. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä teoriassa opittujen tietojen ja taitojen hyödyntämiseen ja soveltamiseen työelämässä. Harjoittelussa opiskelija myös opettelee työelämän pelisääntöjä. Tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja ohjauksen järjestäminen ovat toimivan ja laadukkaan harjoittelun perusedellytyksiä. (Uusitalo 2005, 64 - 68.)

Harjoittelujen sisällöt ja toteutustavat vaihtelevat eri koulutusohjelmien sisällä. Joillain aloilla harjoittelut toteutetaan lähinnä kesätyöpaikoissa, jolloin harjoittelun konkreettiset oppimistavoitteet saattavat jäädä puutteellisiksi. Toisissa koulutusohjelmissä, kuten esimerkiksi sosiaaalialalla, harjoittelu taas nähdään tärkeänä osana oppimisprosessia ja sen tärkeänä tavoitteena on teorian ja käytännön toimiva integrointi. Tämän vuoksi harjoitteluun liittyy muun muassa kirjallisia oppimistehtäviä. Sosionomi (AMK) tutkinnossa harjoittelut myös jakautuvat tasaisesti koko opiskeluajalle, kun useimmissa muissa koulutusohjelmissä harjoittelu sijoittuu ajallisesti opiskelun loppuvuosille. (Uusitalo 2005, 64 - 68.)

4.3 Työelämän ja ammattikorkeakoulutuksen yhteistyö ja sen kehittäminen

Ammattikorkeakoulut ovat selkeästi työelämään valmistavia koululaitoksia, siksi paljon huomiota on kiinnitetty siihen, kuinka hyvin yhteistyö oppilaitosten ja työelämän välillä konkreettisesti toimii. Kiinteintä yhteistyö on opiskelijoiden käytännön harjoitteluun liittyvissä asioissa. Ammattikorkeakoulutuksessa käytännön harjoittelu muodostaa ison osan opinnoista. Muita yhteistyön muotoja ovat opinnäytetyöt sekä erilaiset kehittämisprojektit ja koulutukset. Lisää yhteistyötä ja myös yhteistyön kehittämistä kaivattaisiin kuitenkin selvästi. (Rantamäki 2008, 62 - 63.)

Sosiaaalialalla toimivien työntekijöiden näkökulmasta työelämän ja koulutuksen yhteistyötä kaivattaisiin esimerkiksi opintosisältöjen kehittämisessä paremmin työelämää vastaaviksi ja oppilaitoksissa tehtävän tutkimustyön kytkemisessä vahvemmin työelämän tarpeisiin. Olisi hyvä,

että opettajat tutustuisivat nykyistä enemmän käytännön työhön ja pitäisivät itsensä siihen nähden ajan tasalla. Tämä antaisi opettajille paremman kuvan siitä, mihin ovat opiskelijoita kouluttamassa ja sen kautta opintosisältöjen ja työelämän vastaavuus saataisiin paremmaksi. Opiskelijoiden sijoittamisessa käytännön harjoittelujaksoille riittää myös kehitettävää. (Rantamäki 2008, 62 - 63.)

5 SOSIONOMIN (AMK) OSAAMISKOMPETENSSIT

Sosiaaliala elää jatkuvassa muutoksessa. Työkentän tehtävät kehittyvät jatkuvasti ja osaamisalueita kehitetään. Sosiaalialan työntekijältä vaaditaan laajempaa yleissivistystä, sosiaalisia taitoja ja kykyä hallita kokonaisuuksia. Laaja yleissivistys on myös tarpeen, jotta työntekijä pystyy löytämään tarvittavat tiedot ja oppimaan jatkuvasti uusia taitoja. Koulutuksen tuottaman osaamisen täytyy näin kehittyä jatkuvasti, jotta se pysyy mukana työelämän vaatimissa muutoksissa. Työssään sosionomi pyrkii vastaamaan niihin tarpeisiin, joita ihmisillä on omassa arjen ja sosiaalisen toimintakykynsä rakentamisessa. (Myllärinen & Tast 2001, 136.)

Sosionomeja koulutetaan erilaisiin sosiaalialan tehtäviin, joilla edistetään yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalista turvallisuutta, sosiaalista osallisuutta ja hyvinvointia. Sosionomeiksi valmistuneet eivät vain ohjaa, vaan heillä on valmiudet myös työn suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin, kehittämiseen ja alan asiantuntijatehtäviin. Sosionomin opinnot tarjoavat edellytykset alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen. Koulutuksesta opiskelija saa myös valmiudet jatkuvaan koulutukseen, riittävät viestintä- ja kielitaidot ja alan kansainvälisen toiminnan vaatimat valmiudet. Ects-työryhmä on määrittänyt vuonna 2006 sosionomin (AMK) osaamista. Sosionomin (AMK) osaamiseen kuuluu useita eri osaamisprofileita, joiden sisältöjä työryhmän esityksessä on avattu auki kuvaamalla tarkemmin osaamisaluetta. (Opetusministeriö 2007, 22 - 23.)

5.1 Sosiaalialan eettinen osaaminen

Eettiseen osaamiseen kuuluu, että sosionomi (AMK) on sisäistänyt itselleen sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet ja on sitoutunut työssään toimimaan niiden mukaisesti. Eettinen harkintakyky ja vastuullinen toiminta on oleellinen osa sosionomin ammattitaitoa. Työssään sosionomi (AMK) kykenee myös eettiseen reflektioon. Sosionomi (AMK) ottaa huomioon yksilöiden ainutkertaisuuden ja osaa toimia tilanteissa, jotka sisältävät arvoriiriitoja. Hän kunnioittaa myös asiakkaan valintoja. Sosionomi (AMK) edistää työssään ihmisten tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta sekä pyrkii huono-osaisuuden ehkäisemiseen. (Sosiaaliportti 2008; Sosionomin ydinosaaminen 2001, 16.)

5.2 Asiakastyön osaaminen

Sosionomi (AMK) osaa luoda ammatillisen ja asiakasta osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen ja ymmärtää asiakkaan voimavarat sidoksissa kontekstiin. Hän osaa nähdä asiakkaan oman elämänsä asiantuntijana ja kohdata hänet tasavertaisena. Sosionomi (AMK) osaa soveltaa erilaisia teoreettisia lähestymistapoja ja työmenetelmiä tarkoituksenmukaisesti asiakastilanteissa sekä kykenee arvioimaan niitä ja niiden toimivuutta. Hän omaa työn tekemiseen riittävää tilanneherkkyyttä. Sosionomi (AMK) osaa tukea ja ohjata erilaisia asiakkaita ja asiakasryhmiä tavoitteellisesti heidän eri elämäntilanteissaan. (Sosiaaliportti 2008; Sosionomin ydinosaaminen 2001, 18.)

5.3 Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen

Sosionomi (AMK) tuntee palvelujärjestelmän ja siihen liittyvän lainsäädännön. Hän hahmottaa palveluiden muutoksia ja kykenee osallistumaan niiden monipuoliseen kehittämiseen. Sosionomi (AMK) on myös tietoinen palveluihin ja niiden järjestämiseen kohdistuvista taloudellisista paineista ja osaa etsiä vaihtoehtoja palveluiden toteuttamiseksi muuttuvissa tilanteissa. Hän osaa koota tarpeen mukaisia palveluita erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden tueksi, hallitsee palveluohjauksen ja osaa toimia moniammatillisissa verkostoissa arvostaen ja kunnioittaen myös muiden ammattiryhmien osaamista ja ammattitaitoa. (Sosiaaliportti 2008; Sosionomin ydinosaaminen 2001, 14 - 15.)

5.4 Yhteiskunnallinen analyysitaito

Koko sosiaalialan työn lähtökohtana on vahva näkemys ihmisen yhteiskuntasidonnaisuudesta. Sosionomilla (AMK) on tietoa yhteiskunnan perusrakenteista ja hän ymmärtää yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen ja osaa jäsentää ja analysoida sitä erilaisista teoreettisista näkökulmista. Sosionomi (AMK) ymmärtää ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten muodostumisen ja yhteiskunnallisen päätöksenteon välisen yhteyden, jonka lisäksi hän osaa jäsentää sosiaalisia ongelmia yhteiskunnallisesta viitekehyksestä. Sosionomi (AMK) asettuu työssään tietoisesti heikompiensa puolelle ja etsii ratkaisuja heidän tilanteeseensa yhteistyössä asiakkaiden itsensä kanssa. (Sosiaaliportti 2008; Sosionomin ydinosaaminen 2001, 11 - 12.)

5.5 Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen

Sosionomi (AMK) on sisäistänyt reflektiivisen ja tutkivan työotteen. Hän osaa arvioida toimintansa teoreettisia lähtökohtia ja soveltaa työssään vaihtoehtoisia ajattelu- ja lähestymistapoja. Reflektoinnin kautta hän pystyy eettisesti perustelemaan tekemänsä valinnat. Sosionomilla on käytäntöön painottuvaa tutkimuksellista osaamista ja hän osaa tuottaa uutta tietoa ja kehittää toimintaa tavoitteellisesti yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Sosionomi osaa toimia työyhteisön aloitteellisena esimiehenä ja kehittää ja johtaa sosiaalialan osaamista, työyhteisöjä ja palveluja moniammatillisena yhteistyönä. Hän osaa myös toimia itse työyhteisön ja moniammatillisen tiimin aktiivisena jäsenenä. (Sosiaaliportti 2008; Sosionomin ydinosaaminen 2001, 19.)

5.6 Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Sosionomi (AMK) ymmärtää yhteisöjen toimintaperiaatteita ja kulttuureita sekä osaa yhteistyössä vahvistaa ja luoda kansalaisuutta tukevaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Hän osaa toimia erilaisissa kansalais- ja viranomaisverkostoissa ja osaa myös itse luoda niitä. Sosionomi pystyy osallistumaan yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun ja vaikuttamaan päätöksentekoon yhteistyössä asiakkaiden ja muiden toimijoiden kanssa. Hän tunnistaa myös epätasa-arvoa tuottavia rakenteita ja osaa toimia niiden purkamiseksi. (Sosiaaliportti 2008.)

5.7 Sosionomin (AMK) osaamisen tunnistaminen työelämässä

Sosionomin ammatti perustuu laajaan yhteiskunnalliseen perusymmärrykseen ja niin kutsuttuun ”sydämen sivistykseen”, sekä halun omalta osaltaan toimia oikeudenmukaisemman yhteiskunnan puolesta. Sosionomin ammattiosaaminen pohjaa vahvasti arvoihin ja omalta alalta luotuun laaja-alaiseen teoreettiseen tietoon ja taitoihin. Sosionomi koulutuksen laaja-alaisuus on asia joka tuntuu tuottavan ongelmia niin opiskelijoille itselleen, kuten tässäkin tutkimuksessa tullaan myöhemmin huomaamaan, kuin myös työelämälle. Työelämän toimijoilla tuntuu edelleen olevan vaikeuksia tunnistaa sosionomien (AMK) osaamis pohjan vahvuutta ja siksi heitä on vaikea sijoittaa sosiaalialan kentälle toimimaan oman osaamisalueensa tehtävissä. Sosiaaliohjaus, jota sosionomi (AMK) on omiaan toteuttamaan, tuntuu olevan liian yleisluontoinen määritelmä rajauksien

tekemiseksi. Tilanne on kuitenkin laajan keskustelun ja erilaisten hankkeiden kuten, TEHTY ja STEAM, kautta kehittymässä parempaan suuntaan. Seuraavassa kappaleessa esiteltävä laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta on myös pyrkimys kohti osaamisen kohdistamista. Vaikuttavana asiana on myös sosionomien ammatti-identiteetin tuntemuksen lisääminen. (Sosionomin ydinosaminen 2001, 8; Viinamäki 2009, 82.)

6 LAKI SOSIAALIHUOLLON AMMATILLISEN HENKILÖSTÖN KELPOISUUDESTA

Vuonna 2005 voimaan tullut laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta koskee kunnan ja valtion järjestämää sosiaalihoiltoa sekä niitä yksityisiä sosiaalipalveluja, jotka kuuluvat yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta annetun lain piiriin. (Opetusministeriö 2007, 34.)

Lain tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta hyvään sosiaalihoiltoon ja hyvään kohteluun edellyttämällä, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005).

Kelpoisuuslaissa määritellään sosiaalihuollon johtotehtävät ja ammattinimikkeittäin seuraavat tehtävät: sosiaalityöntekijä, sosiaaliasiamies, lastenvalvoja, sosiaaliohjaaja, lastentarhanopettaja, lähihoitaja ja sosiaalihuollon erityistyöntekijä. Sosiaalihuollon tehtävissä vaadittavia kelpoisuuksia on tässä kelpoisuuslaissa täsmennetty ja ne on saatu paremmin vastaamaan uudistuneita koulutusrakenteita. (Opetusministeriö 2007, 35.)

Laissa määritellään myös tilapäinen poikkeaminen kelpoisuusvaatimuksista. Jos tehtäviin ei saada kelpoisuuslaissa säädetyn kelpoisuuden omaavaa henkilöä, voidaan tehtävään ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. Kelpoisuuden puuttuminen on peruste määräaikaiselle virka- tai työsuhteelle. (Suomen kuntaliitto 2005.)

6.1 Keskeisten ammattinimikkeiden kelpoisuusvaatimukset

Sosiaalialalle on pitkään ollut ominaista, että suuri osa työvoimasta on toiminut alalla ilman minkäänlaista ammattikoulutusta. Koulutuksen puutteen lisäksi ammattinimikkeet ja eri ammattinimikkeiden sisään kuuluvat tehtävät ovat usein varsin epäselviä sosiaalityön piirissä. Kelpoisuuslain myötä nimikkeitä ja tehtävarakenteita on pyritty tarkentamaan ja näin myös vahvistamaan sosiaalialan ammatillisuutta ja osaamista. Kuitenkin nimikkeitä käytetään edelleen melko kirjavasti työelämässä. (Rantamäki 2008, 16 - 18)

6.1.1 Sosiaalityöntekijä

Sosiaalityöntekijät toimivat muun muassa sosiaalitoimessa, terveydenhuollossa, koululaitoksessa ja rikosseuraamusalalla. Suurin osa sosiaalityöntekijöistä työskentelee julkisella sektorilla. Sosiaalityöntekijät muodostavat sosiaalialan työntekijöistä pienen osan, suurin osa työvoimasta on toisen asteen koulutuksen saaneita. Sosiaalityöntekijöiden työ koostuu pääasiassa asiakastyöstä, ja siihen liittyy keskeisesti asiakkaiden tilannearvioiden tekeminen sekä niitä koskevat päätökset. (Opetusministeriö 2007, 33 - 34.)

Kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityöntekijän tehtävään on ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot sosiaalityössä. Kelpoisuuslain vaatiman pätevyyden voi saavuttaa suorittamalla sosiaalityön pääaineopintoja vastaavat yliopistolliset opinnot ylemmän korkeakoulututkinnon lisäksi vaikka avoimessa yliopistossa. (Opetusministeriö 2007, 35.)

6.1.2 Sosiaaliohjaaja

Sosiaaliohjaajan tehtävien kelpoisuusvaatimuksena on tehtäviin soveltuva sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. Viime kädessä työnantaja määrittelee koulutuksen soveltuvuuden tiettyyn tehtävään. Sosiaaliohjauksen käsite on täsmentymätön ja mahdollisesti vieläkin epämääräisempi kuin sosiaalityö. Sosiaaliohjaukselle ei ole olemassa erityistä tiede- tai teoriaperustaa, vaan sitä käytetään lähinnä erottelemaan sosionomikoulutus yliopistollisesta sosiaalityön koulutuksesta. Sosiaaliohjaus liittyy kuitenkin usein kiinteänä osana sosiaalityön prosessia. (Opetusministeriö 2007, 35; Viinamäki 2009, 77.)

Tavoitteena kelpoisuusvaatimusten laatimisen myötä on, että sosiaaliohjaajasta tulisi yleisnimike jota käytettäisiin kaikissa niissä sosiaalihuollon tehtävissä joissa vaaditaan sosiaalialalle suuntaavan sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon vaatimaa osaamista. (Viinamäki 2009, 77.)

6.1.3 Sosiaalihuollon erityistyöntekijä

Sosiaalihuollon erityistyöntekijän tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on määrätyn tehtävän edellyttämä peruskoulutus ja sen lisäksi tehtävää vastaava erikoistumiskoulutus tai jatkotutkinto. Erityissosiaalityöntekijältä voidaan edellyttää ammatillista lisenssiaatin tutkintoa tai muuta soveltuvaa erikoistumiskoulutusta. Erityissosiaaliohjaajan tehtäviin kelpoisuuden tuottaa ylempi ammattikorkeakoulututkinto. (Opetusministeriö 2007, 35.)

6.1.4 Sosiaalihuollon johtotehtävät

Sosiaalihuollon johtotehtävien kelpoisuusvaatimukset ovat riippuvaisia siitä, mitä johtotehtävä pitää sisällään. Johtotehtävät on eroteltu kelpoisuuslaissa. Kunnan tai kuntayhtymän hallinnollisiin tehtäviin edellytetään sosiaalityöntekijän kelpoisuutta tai tehtävään soveltuvaa korkeakoulututkintoa ja alan tuntemusta. Näiden lisäksi tehtävään vaaditaan myös riittävää johtamistaitoa. Sosiaalityön ammatillisiin johtotehtäviin edellytetään sosiaalityöntekijän kelpoisuutta ja riittävää johtamistaitoa. Kolmantena eroteltuna johtotehtävänä ovat muut asiakastyön ohjausta edellyttävät johtotehtävät. Niihin vaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus ja riittävä johtamistaito. (Opetusministeriö 2007, 36.)

6.2 Siirtymissäännökset

Sosiaalialan koulutuksen aiemman monimuotoisuuden vuoksi kelpoisuuslain säännöksiin on lisätty useita siirtymäsäännöksiä, joiden perusteella kelpoisuudet tiettyihin tehtäviin myös määrittyvät. Esimerkiksi sosiaalityöntekijän pätevyudessa otetaan huomioon muun muassa aiemmat alemmat yliopistolliset korkeakoulututkinnot, pätevyitysmiskoulutus ja niin sanotut riittävät sosiaalityön opinnot. Pääperiaatteena on, että kaikki henkilöt jotka ovat olleet kelpoisia sosiaalityöntekijän tehtäviin ennen kelpoisuuslain voimaantuloa, ovat sitä edelleen. Sosiaaliohjaajan pätevyudessa taas huomioidaan aiemmat opistoasteiset sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammatilliset tutkinnot. Tarkat siirtymäsäännökset ammattinimikkeittäin löytyvät kelpoisuuslain kolmannestatoista pykälästä. (Opetusministeriö 2007, 36.)

Avuksi kelpoisuuslain tulkintaan on Sosiaali- ja terveysministeriö julkaissut yhteistyössä opetusministeriön, opetushallituksen, Suomen kuntaliiton ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kanssa sosiaalihuollon kelpoisuuslakia koskevan oppaan. Opas on avuksi niin työnhakijoille, kuin työnantajillekin rekrytoitaessa sosiaalihuollon ammatillista henkilöstöä valtion, kunnan tai yksityisen sektorin töihin. (Jaakkola 2007.)

6.3 Kelpoisuuslain tarpeellisuus

Sosiaalihuollon kelpoisuuslain yhtenä tavoitteena on, että sosiaalihuollon tehtävissä hyödynnetään nykyistä paremmin uusien koulutusrakenteiden tuottamaa osaamista. Kelpoisuus laissa määriteltyihin tehtäviin määräytyy pääosin koulutuksen perusteella. Laki jättää kuitenkin osassa tehtäviä edelleen työnantajalle itselleen mahdollisuuden määritellä tehtävään vaadittava kelpoisuus. Tämä on perusteltua, koska toiminnan sisältö ja asiakkaiden tarpeet voivat tehtävien sisällä vaihdella suurestikin. Myös tapauksissa, joissa tehtävään ei ole mahdollista saada kelpoisuusvaatimukset täyttävää työntekijää, voidaan tehtäviin palkata epäpätevä henkilö. Tällaisessa tapauksessa henkilö voidaan palkata vain määräajaksi ja vuosittain joudutaan selvittämään, onko tehtävään saatavissa pätevä henkilö. Näin ollen uusi lakikaan ei ole täydellisesti poistanut sosiaalialan työtehtävistä epäpätevää henkilöstöä. (Suomen kuntaliitto 2005.)

Laki vahvistaa sosiaalialan koulutuksen ja ammattilaisten asemaa ja arvostusta. Laki on selkeä kannanotto siihen, että sosiaalialalla on tehtäviä, joihin vaaditaan korkean koulutuksen saaneet ammattilaiset. (Suomen kuntaliitto 2005.)

7 SOSIAALIALAN TULEVAISUUS JA TYÖVOIMATARPEET

Sosiaali- ja terveysalan työ on lisääntynyt vuosina 2000 - 2004 noin 10 prosentilla ja työpaikkojen tarpeen ennakoidaan jatkossakin kasvavan. Erityisesti alalla on kasvanut sosiaalialan työntekijöiden ja ohjaajien määrä suhteessa sairaanhoitajien, perushoitajien ja lähihoitajien määrään. Sosiaalialan työhön ja työn tekemiseen vaikuttavat verkostomaisen työn lisääntyminen, työn murros, julkisen sektorin roolin muuttuminen ja teknologian kehitys. Näiden työn muutosten seurauksena alan työntekijöiltä edellytetään yhä laajempaa palvelukentän tuntemusta sekä hyviä yhteistyötaitoja. (Opetusministeriö 2007, 29; Rantamäki 2008, 12.)

7.1 Sosionomin (AMK) tulevaisuusnäkömiä työelämässä

Sosionomin (AMK) koulutukseen ei ole olemassa yhtä tiettyä teoriaperustaa, vaan se on enemmänkin monitieteellinen ja sisältää muun muassa yhteiskuntatieteitä, kasvatustieteitä ja psykologiaa. Koulutuksen keskeisimpänä viitekehyksenä voidaan nähdä sosiaalipedagoginen orientaatio. Sosionomien (AMK) paikka sosiaalialan työssä on ollut selkiytymätön ja aiheuttanut vaikeuksia niin työelämälle kuin sosionomeille itselleen ammatti-identiteetin puuttuessa. Sosiaalihuollon kelpoisuuslain myötä sosionomien ammattinimikkeeksi tarjotaan sosiaaliohjaajaa ja pyrkimyksenä on tehdä siitä yhteinen nimike kaikille sosionomeiksi (AMK) valmistuneille ja näin selkiyttää ja jäsentää koulutuksen saaneiden asemaa ja paikkaa sosiaalialan sisäisessä työnjaossa. (Opetusministeriö 2007, 42; Viinamäki 2008, 88.)

Sosionomien (AMK) suurin vahvuus on asiakastyössä toimimisessa ja asiakkaiden kokonaistilanteen näkemisessä. Sosionomien työnkuva sisältääkin pääasiassa tehtäviä liittyen asiakkaiden neuvontaan, ohjaukseen, tukemiseen ja arjesta huolehtimiseen. Näiden lisäksi työ sisältää suunnittelua, kehittämistä ja hallintoa. Tulevaisuudessa sosionomien (AMK) työpanoksen tarve tulee kasvamaan erityisesti vanhustenhuollon ja lastensuojelun avo- ja sijaishuollon tehtävissä. Lisääntyvän syrjäytymiskehityksen myötä myös aikuissosiaalityön lisääntymistä voidaan pitää melko varmana. (Opetusministeriö 2007, 34, 53; Viinamäki 2008, 95.)

7.2 Sosiaalialan haasteet

Sosiaalialan kehitysnesteissa tulevaisuuteen vaikuttavina suurina asioina pidetään muun muassa globalisoitumista, kulttuurisia muutoksia ja niihin liittyviä syrjäytymisuhkia sekä väestön ikääntymistä. Yhteiskunnalliset erot kasvavat ja sosiaaliset rakenteet eriytyvät. Yhteiskunta tulee jakautumaan yhä selkeämmin kahden luokan kansalaisein ja alueelliset hyvinvointierot jatkavat kasvuaan. Tulevaisuudessa työttömyyteen, erityisesti pitkäaikaistyöttömyyteen, mielenterveys- ja päihdeongelmiin sekä lasten ja nuorten pahoinvointiin liittyvät ongelmat syvenyvät entisestään. Sosiaalialaan vaikuttavia merkittäviä muutoksia Suomessa ovat myös kunta- ja palvelurakenteen muutos ja korkeakoulujärjestelmän rakenteellinen kehittäminen. Nämä haasteet on otettu huomioon myös sosiaalialan kehittämiseen ja tulevaisuuteen varautuvissa hankkeissa. (Opetusministeriö 2007, 29; Rantamäki 2008, 12 - 14.)

Haasteita sosiaalialalle aiheuttaa myös se, että sosiaalialan koulutus on kyllä vetovoimaista, mutta alalla jo työskentelevät työntekijät hakeutuvat jossain määrin pois alalta. Alan vetovoimaisuuteen pitäisi kiinnittää huomiota ja sosiaalialan työelämää olisi kehitettävä siten, että työntekijät saataisiin pysymään alalla. Keskeisiä asioita, joilla edellä mainittuihin voidaan vaikuttaa, ovat alan palkkaus, tehtäväkuvat, työn tukirakenteet ja työolosuhteet. Nämä asiat on monissa yhteyksissä todettu tärkeimmiksi työntekijöiden sosiaalialalla pysymistä tukeviksi asioiksi. (Opetusministeriö 2007, 38.)

7.2.1 Sosiaalialan koulutuksen tulevaisuuden haasteita

Sosiaalialan koulutuksen riittävyys ja laatu suhteessa yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin, samoin kuin alan kehittämistä tukeva tutkimus ja tiedonmuodostus, ovat keskeisiä sosiaalialan koulutuksen tulevaisuuden haasteita. Sosiaalialan työntekijöiltä edellytetään tulevaisuudessa entistä korkeampaa ammatillista osaamista ja uudistumiskykyä ja sitä kautta entistä tuloksellisempaa työtettä. Koulutuksen on vahvistettava tulevien ammattilaisten itsenäistä ammatillista osaamista ja tietopohjaa sekä kiinnitettävä huomiota alan tulevien ammattilaisten tutkivan asenteen vahvistamiseen. (Viinamäki 2008, 23.)

Tulevaisuuden merkittävänä haasteena on riittävän ja osaavan työvoiman kouluttaminen erityisesti vanhustyön tehtäviin ja sen edellyttämä koulutuksen uudistaminen. Myös kasvava tarve

lastensuojelun avo- ja sijaishuollossa lisää osaavan työvoiman tarvetta. On arvioitu, että vuosien 2005 - 2020 välillä työvoiman tarve kasvaa toiseksi eniten juuri sosiaali- terveys- ja liikunta-alalla. (Opetusministeriö 2007, 53 & 37.)

Sosiaalialan koulutusta tulee kehittää duaalimallin pohjalta niin, että ammattikorkeakoulujen sosionomikoulutus ja ylempi ammattikorkeakoulututkinto eroavat sisällöltään yliopistoissa annettavasta sosiaalityön koulutuksesta. Näin pystytään vastaamaan sosiaalialan laajoihin osaamistarpeisiin. Opintojen sisältöjen lisäksi haasteena on se, että työelämän tehtävärakenteet eivät ole vielä täysin kehittyneet vastaanottamaan korkeakoulututkintojen tuottamaa osaamista. Tämä koskee erityisesti ylempien ammattikorkeakoulututkintojen suorittaneita. Työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena onkin sovittaa yhteen työelämän tarpeet ja koulutusten tuottama pätevyys ja näin saada erikoistunut osaaminen koko sosiaalialan käyttöön. (Opetusministeriö 2007, 44; Viinamäki 2009, 24.)

7.2.2 Yhteistyö Keski-Pohjanmaalla

Keski-Pohjanmaalla sosiaalialan työn ja koulutuksen tulevaisuuden haasteisiin on löydetty yksi vastauskeino Chydenius – instituutin, Kokkolan yliopistokeskuksen, ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun yhteistyöllä. Chydenius instituutti on Jyväskylän, Oulun ja Vaasan yliopistojen yhteistyöstä koostuva osaamiskeskus Kokkolassa. Näiden korkeakoulujen yhteisenä visiona on osaamisen tason, vetovoimaisuuden ja kilpailukyvyn nostaminen Keski-Pohjanmaan alueella. Toiminnan päämääränä on osaava, oppiva ja yrittävä alue. Tulevaisuutta pyritään ennakoimaan ja yhteistyön kautta pyritään vastaamaan tulevaisuuden osaamisen tarpeisiin. (Jokela & Sorvisto 2005.)

Yhteistyötä tehdään itsenäisinä koulutusorganisaatioina korkeakoulujärjestelmän duaalimallin periaatteiden mukaisesti. Koulutuksen laatu ja pysyvyys alueella on molemmille toimijoille tärkeä yhteinen päämäärä. Tarkoituksena on kehittää joustavia korkea-asteen opintoväyliä ja tarjota opiskelijalähtöisiä mahdollisuuksia suorittaa opintoja molemmissa alueen korkeakouluissa. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan vahvistaminen on myös yksi tärkeä toiminnan muoto. Korkeakoulut pyrkivät yhteistyön kautta lisäksi kansainvälisyyden edistämiseen. (Jokela & Sorvisto 2005)

8 SOSIAALIALAN TULEVAISUUTEEN VASTAAMINEN

8.1 KASTE 2008 – 2011, sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma

Valtioneuvosto vahvistaa joka neljäs vuosi sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen kehittämisohjelman. Viimeisin vahvistettu ohjelma on vuosille 2008 - 2011, ja se on nimetty KASTE-ohjelmaksi. KASTE-ohjelmassa määritellään lähivuosien sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämistavoitteet ja keskeisimmät toimenpiteet, joilla ne pyritään saavuttamaan. Kehittämisohjelman toimenpiteitä tarkistetaan vuosittain ja sitä arvioidaan läpi ohjelman keston. Kansallinen kehittämisohjelma on valtioneuvoston päätös ja se sisältää ne toimenpiteet, joihin hallitus on sitoutunut sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2008.)

KASTE-ohjelman keskeisin linjaus on vahvistaa kunnallista kehittämistä. Vuosina 2008 -2011 toteutetaan Suomessa kunta- ja palvelurakennemuutos, jonka keskeisin tavoite on väestön sosiaali- ja terveyspalvelujen turvaaminen tulevaisuudessa. Tämä tehtävä uudistus muuttaa koko sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöä. Yhteistyötä valtakunnallisesta kehittämisestä vastaavien toimijoiden, kuten STAKES:in, Kansanterveyslaitoksen ja Työterveyslaitoksen ja kuntien, välillä on kehitettävä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2008.)

Ohjelman päätavoitteina ovat kuntalaisten osallisuuden lisääminen ja syrjäytymisen väheneminen. Muita tavoitteita ovat hyvinvoinnin ja terveyden lisääntyminen ja hyvinvointierojen kaventuminen sekä palveluiden saatavuuden, laadun ja vaikuttavuuden parantuminen ja alueellisten erojen vähentyminen palvelujen suhteen. Tavoitteet pyritään saavuttamaan ennaltaehkäisy- ja varhaisen puuttumisen keinoin, henkilökunnan riittävyyden ja osaamisen varmistamisella sekä sosiaali- ja terveydenhuollon eheällä kokonaisuudella ja vaikuttavilla toimintamalleilla. Erityisesti lasten ja nuorten palvelut ja hyvinvointi ovat tässä ohjelmassa tärkeänä tavoitteena. Nykyisen tasoiset lapsiperheiden ja nuorten palvelut eivät täysin pysty vastaamaan kehitysympäristöjen muutoksista aiheutuneisiin muuttuneisiin tarpeisiin. Tämä näkyy lasten ja nuorten psykiatrisen sairaalahoidon ja huostaanottojen lisääntymisenä. Tämän parantamiseksi tarvitaan suunnanmuutosta ja uudenlaisia ennakkoluulottomia ratkaisuja perheiden, lasten ja nuorten ongelmiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2008.)

Henkilöstön saatavuus, riittävyys ja pysyvyys sosiaali- ja terveysalalla on yksi sosiaali- ja terveysalan haasteista, joihin kansallinen kehittämisohjelma pyrkii löytämään keinoja vastata. Henkilöstön pysyvyyden takaamiseksi kehitetään kannustinjärjestelmiä ja joustavia työaikajärjestelyjä. Työvoiman riittävyys turvataan suuntaamalla ja kehittämällä koulutusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2008.)

8.2 SOTENNA, sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke

Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihankkeen tehtävänä on ollut ennakoida sosiaalialan osaamis- ja työvoimatarpeita ja niihin peilaten sosiaalialan koulutustarpeita vuoteen 2015 asti ulottuvalla jaksolla. Pääasiassa hankkeessa on keskitytty sosiaalialan kolmeen keskeiseen tutkintoon, joita ovat lähihoitaja-, sosionomi- ja sosiaalityöntekijätutkinnot. SOTENNA-hanke on syntynyt sosiaalityön yliopistoverkoston (SOSNET) aloitteesta ja sen toteuttamisessa on ollut mukana useita yhteistyökumppaneita. (Vuorensyrjä, Borgman, Kemppainen, Mäntysaari & Pohjola 2006.)

Tutkimushankkeen peruslähtökohtia on ollut tuottaa alakohtaista ennakointitietoa sosiaalialan tulevista työvoima-, osaamis- ja koulutustarpeista. Työvoimatarpeen arvioinnissa on pyritty ottamaan huomioon muun muassa nykyinen työntekijätilanne, työvoimasta eläkkeelle siirtyvien osuus, alan vetovoimaisuus (alalla työskentelevien alalla pysyminen) sekä näiden lisäksi yhteiskunnassa ja palvelujärjestelmässä tapahtuvat muutokset. Pidemmän aikavälin tavoitteena on ollut parantaa sosiaalialan eri koulutusten työelämävastaavuutta ennakointijakson aikana. Koska kyseessä on ennakointitutkimus, on sitä tehtäessä huomiota täytynyt kiinnittää tulevaisuuden haasteisiin, jotka vaikuttavat koko yhteiskunnan ohella myös sosiaalialaan. Merkittävimpiä haasteita ovat työikäisten eläköityminen, nuorten ikäluokkien pieneneminen ja näiden yhteisvaikutuksesta johtuva työvoiman supistuminen. Työvoiman supistumisen lisäksi haasteita luo sosiaalisten ongelmien kehitys. Myös eriarvoisuus koko yhteiskunnassa lisääntyy ja erityisesti mielenterveys- ja päihdeongelmat uhkaavat lisääntyä. SOTENNA - tutkimushankkeen tehtävänä on ollut katsoa näiden sosiaalisten ongelmien ja erityisesti niiden ratkaisujen tulevaisuuteen. (Opetusministeriö 2007, 37; Vuorensyrjä ym. 2006.)

8.3 Tehty-hanke

Tehtävärakenteen ja työmallien kehittäminen sosiaalialan työssä, eli Tehty-hanke, on Helsingin sosiaaliviraston toimintaympäristössä vuosina 2005 - 2007 toteutettu hanke. Hankkeen päämääränä on ollut selventää ja mallintaa sosiaalialan eri ammattiryhmien tehtäväkuvia ja sosiaalialan eri toimijoiden välistä työnjakoa. Hankkeen tavoitteena on ollut myös kehittää sosiaalialan työhön uusia toimintamalleja. Tarve tälle hankkeelle on lähtenyt siitä, mistä sosiaalialan työssä muutenkin puhutaan tällä hetkellä paljon, eli sosiaalialan koulutuksen muutoksista ja tason noususta, joka muuttaa sosiaalialalla työskentelevien profiilia. (Liukonen & Lukman 2007.)

Tehty-hanke kohdistui pääasiassa sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien, kotipalvelutyöntekijöiden ja etuuskäsittelijöiden työhön. Hankkeen aikana keskeiseksi kysymykseksi nousi sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välinen työnjako, joka onkin tällä hetkellä paljon pinnalla oleva aihe. Hankkeessa kartoitettiin tehtävärakenteiden ja työmallien nykytilaa Helsingin sosiaaliasemilla ja perhekeskuksissa. Kartoituksessa selvitettiin sosiaalialan työkäytäntöjä ja työmallien sisältöjä. Sen avulla etsittiin tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittämistarpeita. Hankkeen keskeisenä periaatteena oli työntekijöiden kuuleminen. (Liukonen & Lukman 2007.)

Tehty-hankkeen tuloksina Helsingin sosiaalityön kentillä saatiin tarkennettua määrityksiä eri ammattiryhmien tehtäväkuvissa. Sosiaalityöntekijöiden rooli asiakasprosessien hallitsijana kirkastui ja sosiaaliohjaajien työnkuva laajeni ja työ muuttui itsenäisemmäksi. Hankkeen loppuraportin mukaan juuri sosiaaliohjaajien työnkuvan määrittely oli hankkeessa kaikkein haastavinta. Tämä johtunee siitä, että näistä ammattiryhmistä sosiaaliohjaajien koulutustaso on noussut eniten. Hankkeen aikana huomattiin, että sosiaaliohjaajat osaavat tehdä paljon ja siksi heille annettiin vastuullisempia tehtäviä. Näiden tehtäväkuvien määritysten lisäksi Tehty-hankkeen tuloksena tiimityötä kehitettiin. Moniammatillisia tiimejä lisättiin ja niille annettiin yhteisvastuu oman alueensa asiakkaista. Jatkossa siis yhden asiakkaan asiat hoidetaan yhdessä tiimissä, mikä tekee asiakkaan kokonaistilanteen hallitsemisesta helpompaa. (Liukonen & Lukman 2007.)

Helsingissä toteutetun Tehty-hankkeen lisäksi tehtävärakenteiden kehittämishankkeita on toteutettu myös muissa Suomen kaupungeissa ja kunnissa. Esimerkiksi Kainuussa samanlainen hanke on kulkenut nimellä SORAKE. Lisäksi hankkeita on tehty muun muassa Pohjois-Karjalassa.

8.4 Hankkeiden perustaa

Sosiaalialan työ on vahvasti sidoksissa yhteiskunnan muuttuviin tilanteisiin ja ilmiöihin. Erilaiset hankkeet ja ohjelmat ovat tulevaisuuden toimintamalleja kaikilla yhteiskunnan aloilla. Sosiaalialan muuttuvat ympäristöt vaativat työelämää kehittymään jatkuvasti ja erilaisilla hankkeilla luodaan pohjaa pysyvää muutosta varten. Koska erilaiset hankkeet kuuluvat sosiaalialan kehittämiseen ja tulevaisuuteen niin vahvasti, halusin tuoda niitä esille myös omaan työhöni, jonka senkin on tarkoitus omalta osaltaan antaa eväitä tulevaisuuden työskentelylle sosiaalialan kehittämiseksi. (Rantamäki 2008, 12 - 13)

9 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Vastavalmistuneiden urapolut 2007. Vuosina 2005 - 2006 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. (Tolonen 2007)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on 1990-luvulta lähtien kahden vuoden välein selvittänyt jäsentensä sijoittumista työmarkkinoille. Selvitysten tavoitteena on tuottaa ajankohtaista tietoa vastavalmistuneiden jäsenten sijoittumisesta työmarkkinoille. Sijoittumisesta kerätään tietoa niin määrälliseltä kuin laadulliselta kannalta, toisin sanottuna työllistymisasteesta ja siitä, millaisiin tehtäviin henkilöt ovat sijoittuneet. Selvitys on toteutettu postikyselyinä ja kyselylomake on lähetetty jokaiselle vuosina 2005 ja 2006 valmistuneelle Talentian jäsenelle. (Tolonen 2007.)

Selvitys osoittaa, että vuosina 2005 ja 2006 valmistuneet ovat sijoittuneet työmarkkinoille erittäin hyvin. Alan korkeakoulutettujen työttömyys on tämän selvityksen mukaan 2 %. Valmistuneet myös työllistyvät nopeasti; 89 % oli työllistynyt kolmen kuukauden sisällä valmistumisesta. Kysely antaa yleisesti myönteisen kuvan sosiaalialan työllisyydestä. Erityisenä ilonaiheena tuloksissa mainitaan miesten osuuden lisääntyminen. (Tolonen 2007.)

Sosionomi (AMK) – sekundasosssi vai laaja-alainen asiantuntija (Isohanni & Lehtomaa 2004)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman opiskelijat Annikki Isohanni ja Sirpa Lehtomaa tekivät vuonna 2004 opinnäytetyön, jossa selvitettiin, miten Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Kokkolan yksikön sosiaalialan koulutusohjelmasta vuosina 1999 - 2003 valmistuneet ovat sijoittuneet työelämään ja mitä hyötyjä/haittoja koulutuksessa on havaittu työelämän kautta. Tutkimuksen lähtökohtana on ollut Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Kokkolan yksikön kiinnostus saada tietoa valmistuneilta opiskelijoilta koulutusohjelman kehittämiseksi. (Isohanni & Lehtomaa 2004.)

Opinnäytetyön tuloksista käy selville, että kyselyyn vastanneet ovat sijoittuneet kaikille sosionomin ydinosuuden tehtäväalueille. Työllisyystilanne on kyselyn mukaan melko hyvä; 47 vastaajasta vain 11 ilmoitti olleensa työttömänä. Koulutuksen osalta puutteena tuli vahvimmin esiin vähäinen kokemus yksittäisistä tiedoista ja taidoista. Vahvuuksina nähtiin vahvimmin koulutuksen laaja-alaisuus, monipuolisuus ja kokonaisuuksien hahmottaminen. Laaja-alaisuus tosin todettiin

samanaikaisesti myös puutteeksi. Suurena ongelmana nousi esiin myös oman ammattitaidon ja roolin hahmottaminen. (Isohanni & Lehtomaa 2004.)

Sosiaalialalle valmistuneiden ammattilaisten työllistymistä ja urapolkuja pyritään tutkimaan säännöllisin väliajoin niin alueellisesti kuin koko maan laajuisesti. Tutkimuksilla saadaan tärkeää tietoa alan työllisyydestä ja niiden avulla pystytään näkemään oman paikallisen alueen tilaa koko muuhun Suomeen verrattuna.

Tarkasteltaessa Talentian selvityksen kautta koko Suomen sosiaalialan työllisyysnäkökulmia ja verrattaessa niitä Keski-Pohjanmaan alueeseen, voidaan todeta, että aikaisemmin esiteltyjen selvitysten mukaan tilanne Keski-Pohjanmaan alueella on ollut melko yhteneväinen muuhun Suomeen verrattuna. Työllisyystilanteessa ei ole ollut suuria prosentuaalisia eroja ja muutoinkin työmarkkinoille sijoittuminen on ollut yhtäpitävää muun Suomen kanssa. Eroavaisuuksia löytyi siltä osin, että Talentian selvityksessä mainittu ilo miesten lisääntyneestä määrästä alalla ei näkynyt Keski-Pohjanmaan alueella millään tavoin. Uudempien selvitysten mukaisia tuloksia tarkastellaan työssä myöhemmin tutkimuksen tuloksien analysoinnissa. (Tolonen 2007; Isohanni & Lehtomaa 2004)

10 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan Kokkolan yksikön kiinnostus saada tietoa heiltä sosionomin (AMK) koulutusohjelmasta valmistuneiden opiskelijoiden tyytyväisyydestä koulutukseen ja työllisyystilanteesta. Saatuja tietoja voidaan käyttää apuna sosiaalialan koulutusohjelman kehittämiseksi. Aiemmin samaa aihetta on tutkittu vuonna 2004, jolloin aiheesta on myös tehty opinnäytetyö. Tämän tutkimuksen tulosten avulla voidaan myös miettiä koulutusohjelmassa tapahtunutta kehitystä vuoden 2004 tutkimuksen jälkeen.

10.1 Tutkimuksen suunnittelu ja kohderyhmän valinta

Tutkimuksen suunnittelun aloitin loppuvuodesta 2008, jolloin tein lopullisen päätöksen aiheen valinnasta. Suunnittelu sisälsi tutkimussuunnitelman tekoa ja aiheen yleistä pohjustusta. Tutkin alustavasti siihen liittyvää kirjallisuutta ja aloin pikkuhiljaa muodostaa kuvaa tulevasta urakasta. Kohderyhmäksi valitsin Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta sosiaalialan koulutusohjelmasta valmistuneet sosionomit. Rajasin kohderyhmän vuodesta 2004 eteenpäin valmistuneisiin opiskelijoihin. Rajauksen perusteluna on se, että tätä aiemmin valmistuneita on tutkittu jo aiemmassa, vuonna 2004 tehdyssä tutkimuksessa, enkä kokenut, että heitä olisi hyödyllistä ottaa uudelleen tutkittaviksi. Perusteena on myös tutkimukseni jatkotutkimuksellinen näkökulma, joka ei anna syytä tutkia jo kertaalleen tutkittuja henkilöitä.

10.2 Kyselyn toteutus

Kyselylomakkeen (LIITE 2) tein aiemman tutkimuksen kyselylomakkeen pohjalta. Lomakkeen säilytin aika pitkälti samankaltaisena, jotta saisin tutkimukseen myös vertailukelpoista tietoa edelliseen tutkimukseen nähden. Tein kyselylomakkeeseen kuitenkin tarvittavia muutoksia, muotoilin joitakin kysymyksiä paremmiksi ja lisäsin/poistin lomakkeesta joitakin kysymyksiä. Kyselylomake on puolistrukturoitu, eli se sisältää sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Olin kyselylomaketta hioessani yhteydessä myös vuonna 2004 opinnäytetyötä aiheesta tehneeseen henkilöön ja sain häneltä kokemukseen perustuvaa tärkeää tietoa lomakkeen muokkaamiseen.

Kyselylomake lähetettiin postitse 105 valmistuneelle. Kirjeessä oli kyselylomakkeen lisäksi saatekirje (LIITE 1) ja palautuskuori. Palautuspäiväksi asetin 15.5.2009. Vastauksia sain palautuspäivämäärään mennessä yhteensä 55, jolloin vastausprosentiksi muodostui 52,3 %.

10.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Kyselylomakkeiden analysoinnin aloitin päätettyäni, että vastausten määrä on riittävä, enkä enää yritä saada vastausprosenttia suuremmaksi. Aluksi kävin kaikki vastauslomakkeet läpi ja kartoitin, kuinka huolellisesti ne oli täytetty. Kaikki lomakkeet oli täytetty siten, että niistä oli saatavissa tarvittava tieto, eikä yhtään lomaketta tarvinnut hylätä. Tässä vaiheessa myös numeroin kaikki lomakkeet. Vastaukset kirjoitin auki Microsoft Office Word - tekstinkäsittelyohjelmalla. Tutkimusaineiston käsittelyvaiheessa käytin myös Microsoft Office Excel –taulukko-ohjelmaa, jolla tein taulukoita selventämään joitakin tutkimustuloksia.

Tutkimus sisältää niin määrälliseen kuin laadulliseenkin tutkimukseen viittaavia osia. Tutkimuksen tarkoituksena on pääosin ollut kerätä faktatietoa kohderyhmästä, mutta siinä on huomioitu myös kehittämismahdollisuuksia ja tätä kautta laadullisuutta. Tutkimusaineiston käsittelyssä ja analysoinnissa on käytetty menetelmänä pääosin sisällön analyysia. Sisällön analyysin avulla pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta asiasta tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105)

10.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus saattaa vaihdella, vaikka tutkimus yritetäänkin tehdä välttämällä virheitä ja tulkitsemalla tuloksia mahdollisimman tarkkaan. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli sitä, että samoista vastauksista voidaan johtaa samanlaiset tulokset useammalla tavalla tai useamman henkilön tulkitsemina. Toinen käsite, joka liittyy tutkimuksen arviointiin, on validius (pätevyys). Sillä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä sillä on tarkoitettukin mitattavaksi. Validiuden ongelmaksi saattaa muodostua esimerkiksi se, että vastaajat voivat käsittää kyselylomakkeiden kysymykset aivan eri tavoin kuin kysyjä on ne tarkoittanut ymmärrettäväksi. Oman tutkimukseni validiutta pyrin lisäämään jo tutkimuksen alkuvaiheessa tekemällä kyselylomakkeen kysymyksistä mahdollisimman yksiselkoiset ja

testaamalla lomaketta etukäteen. Kuitenkaan nämäkään toimenpiteet eivät täysin varmista sitä, että kaikki vastaajat olisivat tulkinneet kysymykset samalla lailla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 217.)

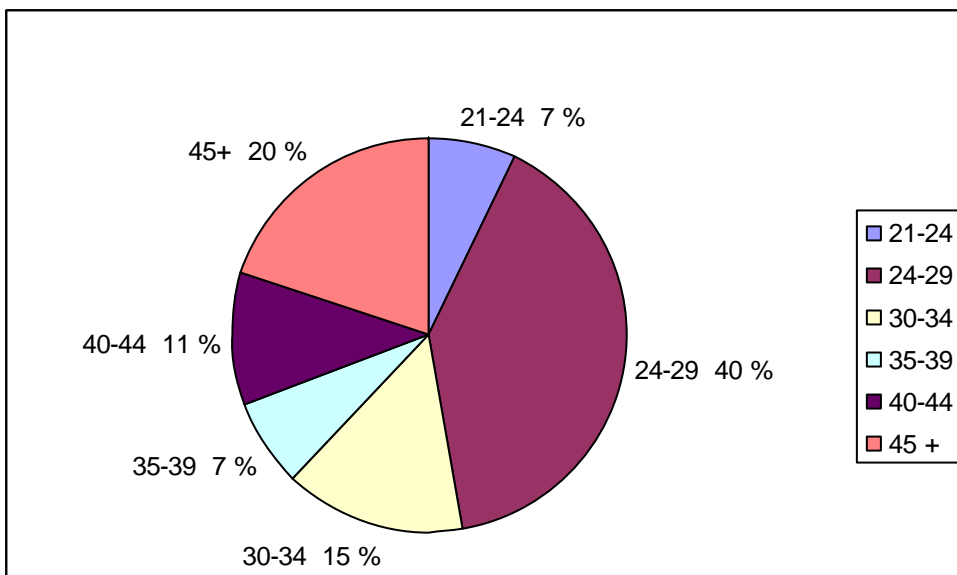
Eettisyyden kannalta tärkeä asia on vastaajien anonymiteetin säilyttäminen. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja vastausten avaamisessa ja tulkinnassa pyrin siihen, että vastaajien henkilöllisyyttä ei voi niiden perusteella päätellä. Tämä koskee myös suoria lainauksia, joita käytän tutkimuksessa. Kyselyyn vastaaminen on ollut vastaajille vapaaehtoista, mikä myös lisää sen luotettavuutta ja eettisyyttä.

11 TUTKIMUSTULOKSET

Lähetin kyselylomakkeen yhteensä 105:lle Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Kokkolan yksiköstä sosiaalialan koulutusohjelmasta valmistuneelle sosionomille. Vastauksia sain takaisin yhteensä 55, josta saadaan vastausprosentiksi 52,3 %. Etenen tutkimustulosten esittämisessä samassa järjestyksessä kuin kysymykset ovat olleet kyselylomakkeessa. Aluksi on kartoitettu vastaajien taustatietoja, sen jälkeen on kysymyksiä työstä, siihen sijoittumisesta ja koulutuksen vaikutuksesta työelämään. Numerosta 18 eteenpäin kysymykset koskevat koulutusta ja sen toimivuutta.

11.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeen ensimmäinen kysymys koski vastaajan sukupuolta. Kyselyyn vastanneista, yhteensä 55 henkilöstä, 53 oli naisia ja 2 miehiä. Seuraavassa, eli kysymyksessä numero kaksi, kysyttiin vastaajien ikää.

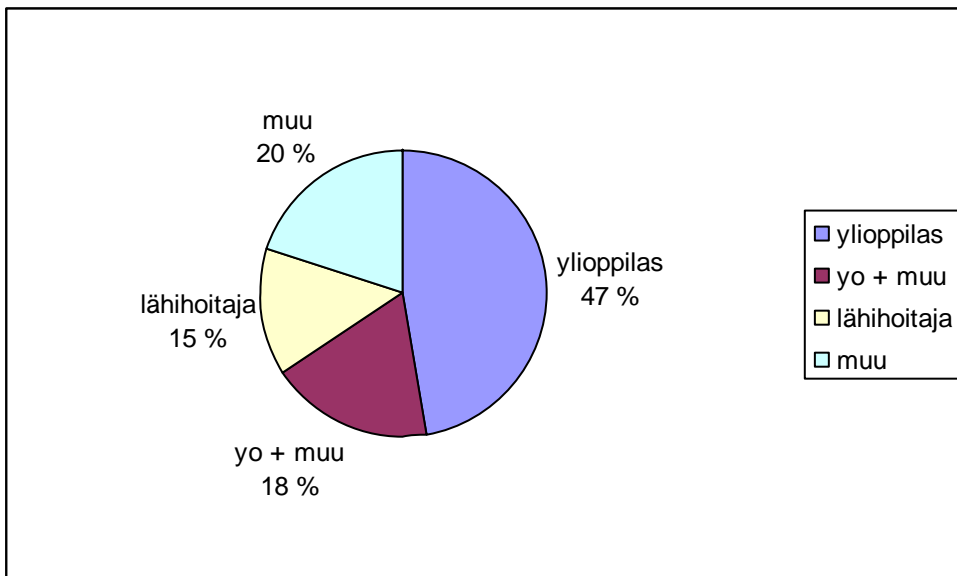


KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma

Kuviosta 1 käy selville vastaajien ikäjakauma. Suurin osa vastaajista, 40 %, sijoittui ikäluokkaan 24 - 29-vuotiaat. Seuraavaksi eniten vastaajia oli ikäryhmästä 45+ (20 %) ja sen jälkeen ryhmästä 30 -

34 (15 %). 40 - 44-vuotiaita vastaajia oli 11 % ja perää pitivät 35 - 39 ja 21 - 24-vuotiaat, molempia oli 7 % vastaajista.

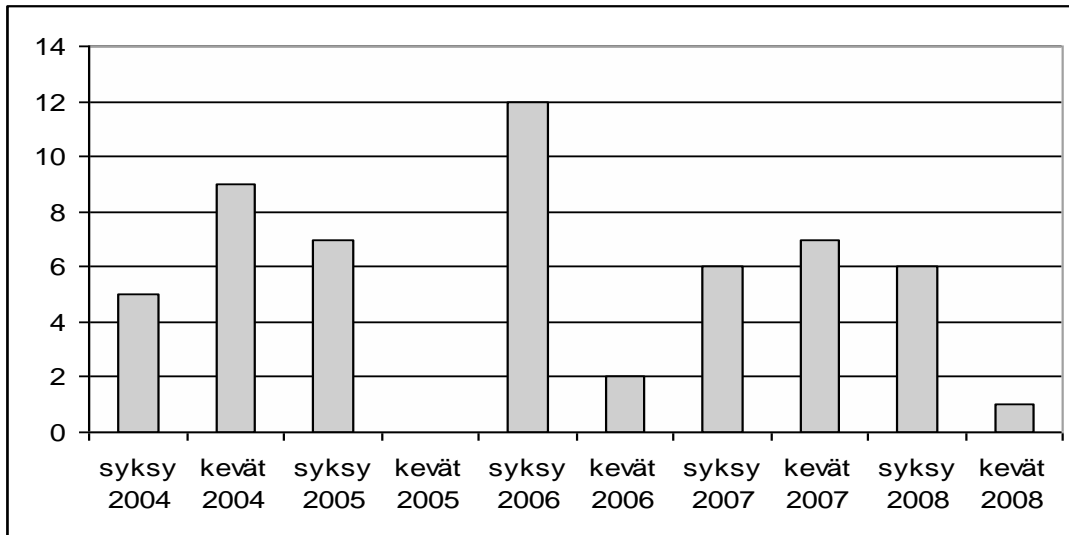
Kysymyksessä 3 tiedusteltiin vastaajien aikaisempaa koulutusta. Vastausvaihtoehtoina olivat ylioppilastutkinto, ammattitutkinto (mikä?) sekä muu koulutus (mikä?).



KUVIO 2. Aikaisemmat tutkinnot

Suurimmalla osalla vastaajista (47 %) oli aikaisempaan koulutuksena ylioppilastutkinto. 18 %:lla vastaajista oli ylioppilastutkinnon lisäksi vielä jokin toinenkin tutkinto. Lähihoitajia oli vastaajista 15 % ja jonkin muun koulutuksen (opistotasoinen) omaavia 20 % vastaajista. Muun koulutuksen valinnot olivat esimerkiksi lastenhoitajan, perushoitajan ja mielenterveyshoitajan koulutuksista valmistuneita.

Kysymyksessä 4 kysyttiin vastaajien valmistumisajankohtaa. Tulokset näkyvät kuviosta 3.

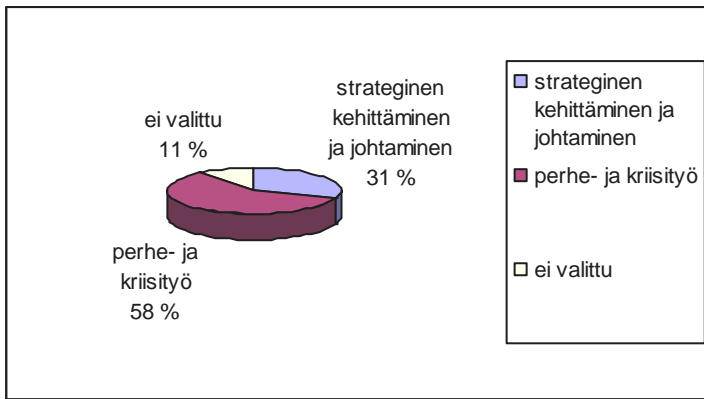


KUVIO 3. Vastaajien valmistumisajankohdat

Suurin osa vastaajista, 12, oli valmistunut syksyllä 2006. Toiseksi eniten vastaajia oli kevään 2004 valmistuneissa. Yhtään vastaajista ei ollut valmistunut keväällä 2005, ja keväällä 2008 valmistuneita vastaajia oli vain yksi. Keväällä valmistuneiden vähäinen määrä johtuu siitä, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistutaan pääasiassa syksyisin.

11.2 Vaihtoehtoiset ammattiopinnot ja niiden vaikutus työnsaantiin

Kysymykset 5 ja 6 koskivat vastaajien vaihtoehtoisia ammattiopintoja. Vaihtoehtoina olivat strateginen kehittäminen ja johtaminen sekä perhe- ja kriisityö, jotka ovat olleet Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa valinnan mahdollisuuksina. Jos vaihtoehtoisia ammattiopintoja ei ollut lainkaan valittu, kehoitettiin vastaajia siirtymään suoraan kysymykseen 7.



KUVIO 4. Vaihtoehtoiset ammattiopinnot

Kuten kuvio 4 voidaan havaita, yli puolet vastaajista (58 %) olivat valinneet perhe- ja kriisityön vaihtoehtoiset ammattiopinnot. Strategiseen kehittämiseen ja johtamiseen oli suuntautunut 31 % vastaajista. 11 % vastaajista ei ollut valinnut lainkaan vaihtoehtoisia ammattiopintoja, tai oli valinnut molemmat, jonka tulkitseisin niin, että kyseinen vastaaja oli suorittanut opintonsa nykyisen opetussuunnitelman mukaan. Nykyisessä opetussuunnitelmassa molemmat suuntautumisvaihtoehdot sisältyvät kaikkien koulutuksiin.

Vaihtoehtoisten ammattiopintojen vaikutuksesta työnsaantiin oli vastaajilla eriäviä mielipiteitä. Osa vastaajista näki vaihtoehtoiset opinnot hyvinkin positiivisina työnsaantimahdollisuuksien kannalta. Suuri osa oli kuitenkin sitä mieltä, etteivät ne olleet vaikuttaneet lainkaan tai sitten vaikutus oli ollut heidän mielestään vähäistä. Erästä vastaajaa lainaten:

”Lähinnä vaikuttanut omaan kiinnostukseen työnhaussa, ei varsinaisesti työnsaantimahdollisuuksiin.”

11.2.1 Nykyinen asuinpaikka ja sen tarjoamat työmahdollisuudet

Kysymyksissä numero 7, 8 ja 9 tiedusteltiin vastaajien nykyistä asuinpaikkaa, työn vaikutusta asuinpaikan valintaan ja nykyisellä asuinpaikalla olevia sosionomien (AMK) työmahdollisuuksia. Vastaajista 65,4 % (36) asui Kokkolassa ja sen lähialueilla, 10,9 % (6) Pietarsaareissa tai sen läheisyydessä, 5,5 % (3) Ylivieskan alueella ja loput 18,2 % muualla Suomessa.

Kysymykseen siitä onko tämänhetkinen asuinpaikka valittu työn perusteella suurin osa vastaajista eli 74,5 % (41) vastasi, että asuinpaikkaa ei ole valittu työn vuoksi. 12 vastaajaa (21,8 %) oli valinnut asuinpaikkansa työn perusteella ja vastaajista 2 (3,6 %) ilmaisi asuinpaikan valinnan olevan osittain työpaikan perusteella tehty.

Nykyisen asuinpaikan työmahdollisuuksia tiedusteltiin kysymyksessä 9. Vastaajista 70,9 % (39) oli sitä mieltä että työmahdollisuuksia on. Jonkin verran työmahdollisuuksia oli 12,7 %:n (7) mielestä vastaajista. Ei ollenkaan tai hyvin vähän työmahdollisuuksia näki 10,9 % (6) ja vastaajista 7,2 % (4) ei osannut sanoa mielipidettään.

11.2.2 Opiskeluaikaisten harjoittelupaikkojen vaikutus työnsaantiin

Kysymykset 10 ja 11 koskivat opiskeluaikaisten harjoittelupaikkojen yhteyttä valmistumisen jälkeiseen työnsaantiin. Kysymyksessä 10 tiedusteltiin vastaajilta, ovatko he saaneet töitä harjoittelupaikoistaan valmistumisen jälkeen. Vastaajista 67,3 % (37) oli saanut töitä opiskeluaikaisista harjoittelupaikoistaan. Loput 32,7 % (18) vastaajaa eivät olleet töitä näistä paikoista saaneet. Näistä 18:sta kuitenkin 3 vastasi, ettei ole töitä kyseisistä paikoista hakenutkaan. Samoin 3:lle oli harjoittelupaikoista ollut kuitenkin välillistä apua työnhaussa, esimerkiksi suositusten muodossa.

Kysymyksessä 11 kysyttiin vastaajien mielipidettä siihen, onko opiskelun aikaisilla harjoitteluilla heidän mielestään vaikutusta valmistumisen jälkeiseen työnsaantiin. Melkein kaikki vastaajat eli 89 % (49) olivat sitä mieltä että merkitystä on. ”Jalan saaminen työpaikan oven väliin” oli vastauksissa usein käytetty termi. Moni näin vastanneista kuitenkin korosti oman toiminnan merkitystä harjoitteluissa.

Jos harjoittelun aikana on itse aktiivinen ja antaa itsestään hyvän kuvan työntekijänä voi edesauttaa omia työnsaantimahdollisuuksiaan.

Omalla asenteella, motivaatiolla ja ahkeruudella on kuitenkin suuri merkitys – Amk vain antaa mahdollisuuden/tilaisuuden ”markkinoida” itseään.

Loput vastaajista näkivät opiskelun aikaisten harjoittelujen vaikutukset työnsaantiin vähäisinä.

11.2.3 Koulun ja työelämän yhteistyö

Kysymyksessä 12 tiedusteltiin vastaajilta, onko koulun ja työelämän yhteistyö heidän mielestään ollut muilta osin riittävää. Tähän kysymykseen 54,5 % (30) oli vastannut, että yhteistyö on riittävää eikä sitä kaivattu enempää. 27,3 % taas oli sitä mieltä, että yhteistyö riittää jokseenkin mutta siinä voisi olla myös kehittämisen varaa. 9 % (5) näki yhteistyön riittämättömänä ja samoin 9 % (5) ei osannut sanoa tai piti yhteistyön määrää hyvin riippuvaisena opettajasta tai itse opiskelijan aiemmasta työkokemuksesta.

Vastaajat jotka kaipasivat koulun ja työelämän välille lisää yhteistyötä, ehdottivat sen muodoiksi muun muassa lisää tutustumiskäyntejä, projektityöskentelyä yhdessä työpaikkojen kanssa ja lisää harjoitteluita.

11.3 Valmistumisen jälkeiset työsuhteet

Kysymys 13 koski vastaajien sijoittumista työelämään valmistumisen jälkeen. Kysymyksessä pyydettiin vastaajia listaamaan valmistumisen jälkeiset työpaikkansa aikajärjestyksessä. Kysymyksessä pyydettiin vastaajia kertomaan työpaikasta seuraavia tietoja: tehtävänimike ja pääasialliset työtehtävät, työnantaja, työsuhteen laatu ja työsuhteen kesto.

Kaikkien vastaajien kaikki työsuhteet huomioituina työsuhteita oli yhteensä 137. Näistä työsuhteista vakinaisia oli 21,2 % (29). Sijaisuuksia oli 58,4 % (80), määräaikaisia 14,6 % (20), tilapäisiä 2,9 % (4) ja yksi työsuhde oli harjoittelu. Yksi vastaaja vastasi olevansa osa-aikainen, josta ei voinut päätellä sen enempää. Sijaisuuksien pituudet vaihtelivat muutamien päivien ja 5 vuoden välillä, useimmat olivat muutaman kuukauden pituisia. Vakinaisista työsuhteista lyhin oli kestänyt 3 kuukautta.

Tehtävänimikkeet

Erilaisia tehtävänimikkeitä vastaajat nimesivät 58. Kaikki tehtävänimikkeet on kirjoitettu siinä muodossa, jossa vastaajat ovat ne antaneet. Eniten työsuhteita oli erilaisilla ohjaajanimikkeillä, joita oli 45.

Ohjaaja 26	Kehitysvammaistenohjaaja 3
Vastaava sosiaalityöntekijä 3	Johtaja 2
Myyjä	Projektityöntekijä 2
Yksilövalmentaja 2	Nuorisokoti ohjaaja
Lastentarhanopettaja 9	Perhekotiohjaaja 2
Kuntoutustyöntekijä	Iltapäiväohjaaja
Esiopettaja 2	Erytisopettaja
Projektivastaava	Toiminnanjohtaja
Kriminaalihuoltotyöntekijä 2	Kolmiperhepäivähoitaja
Työvalmentaja 3	Hampurilaistryöntekijä
Vastaava ohjaaja 2	Perheohjaaja 4
Projektipäällikkö 2	Ravintolatyöntekijä
Siivooja/laitoshuoltaja 3	Toimistotyöntekijä 2
Sosiaalityöntekijä 3	Ryhmäperhepäivähoitaja
Asiakasneuvoja	Koulukuraattori 3
Perhepäivähoitaja 3	Henkilökohtainen avustaja 2
Kerhovastaava	Kotipalveluohjaaja
Mielisairaanhoitaja	Asumispalveluvastaava
Nuoriso-ohjaaja 2	Erytisnuorisotyöntekijä
Kuntoutusneuvoja	Työvoimaneuvoja
Pakolaisohjaaja	Toiminnanohjaaja
Projektikoordinaattori	Hoitoapulainen 2
Nuorten valmentaja	Vastaava hoitaja
Kuntoutussuunnittelija	Kuntoutumiskotityöntekijä
Lastensuojeluyksikön ohjaaja	Lastenhoitaja
Perhekuraattori	Lähihoitaja
Puutarhatyöntekijä	Kassanhoitaja
Tuntiopettaja	Lehtori

Vastaajilta kysyttiin myös työsuhteiden työnantajia. Jaottelin työnantajat kuntaan, valtioon, yksityisiin yrityksiin ja yhdistyksiin/säätiöihin yms. Suurimmassa osassa työsuhteista 49,6 % (68) työnantajana oli kunta. Yksityisten ja yhdistysten/säätiöiden molempien osuus työnantajina oli 21,2 % (29). Valtion töitä oli työsuhteista 5,8 % (8).

11.4 Muuta kuin työntekoa

Kysymyksessä 14 kysyttiin vastaajilta, ovatko he olleet poissa työelämästä valmistumisen jälkeen, minkä takia ja minkälaisia ajanjaksoja. 24 vastasi, ettei ole ollut lainkaan poissa työelämästä valmistumisen jälkeen. Työttömänä ja työnhakijana oli ollut 15 vastaajista. Työttömyysjaksot olivat kestoiltaan muutamista yksittäisistä päivistä pisimmillään kymmeneen kuukauteen. Äitiyslomalla ja hoitovapaalla oli vastaajista ollut 12. Kaksi vastaajista oli opiskellut lisää, lomautettuna oli ollut yksi henkilö ja kolme ei vastannut kysymykseen lainkaan.

11.5 Soveltuvuuslain vaikutus

Kysymyksessä 15 vastaajilta tiedusteltiin mielipidettä siitä, onko vuonna 2005 voimaantullut laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista heidän mielestään vaikuttanut sosionomi - tutkinnon tunnettavuuteen ja onko laki mahdollisesti helpottanut työnsaantia.

Lähes puolet vastaajista 45,5 % (25) oli vastannut tähän kysymykseen, että ei osaa sanoa, ei ole ajatellut asiaa tai oli jättänyt kokonaan vastaamatta kysymykseen. 20 % (11) oli sitä mieltä, ettei lailla ole ollut vaikutusta. Loput 34,5 % (19) vastaajista näki lailla olleen vaikutusta sosionomien tunnettavuuteen työelämässä ja sitä kautta ehkä myös työnsaannin helpottuneen, koska työnantajat tietävät hakea, mitä tarvitsevat.

Uskon että laki on selkeyttänyt työnantajien käsitystä sosionomi tutkinnosta ja nyt sosionomeja osataan hakea sopiviin työtehtäviin.

Varmasti yleisesti ottaen helpottanut työnsaantia, koska sosionomit tunnetaan paremmin työelämässä

11.6 Esimies- ja johtotehtävät

Kysymykset 16 ja 17 koskivat vastaajien toimimista erilaisissa sosiaalialan tehtävissä. Kysymyksessä 16 vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he toimineet työurallaan tehtävissä, joihin heillä ei sosionomina ole pätevyyttä. 15 vastaajaa vastasi toimineensa tällaisissa tehtävissä. Näistä 15:sta yhdeksän oli toiminut tehtävissä, jotka edellyttäisivät sosiaalityöntekijän koulutusta ja kolme vastaajaa oli toiminut opettajana. Kaksi vastaajaa oli ollut lähihoitajana ja yksi kertoi olleensa ylipätevä toimiessaan lastenhoitajana päiväkodissa. 39 vastaajista ei ollut toiminut tehtävissä, joihin ei sosionomina ole pätevä. Yhdessä vastauksessa oli tämän kysymyksen kohdalla valittu molemmat vaihtoehdot, joten jätin vastauksen kokonaan tulkitsematta.

Kysymyksessä 17 kysyttiin, ovatko vastaajat toimineet esimies- tai johtotehtävissä, ja jos kyllä, niin minkälaisissa. 16 vastaajaa oli toiminut edellä mainituissa tehtävissä. Tehtävät olivat olleet lähinnä projektipäällikön, vastaavan ohjaajan ja lähiesimiehen tehtäviä. Yksi vastaajista oli toiminut johtajana ja yksi apulaisjohtajana. Loput 39 vastaajaa eivät olleet tällaisissa tehtävissä toimineet.

11.7 Sosionomi – koulutuksen (AMK) hyödyt ja puutteet työelämän näkökulmasta

Kysymyksissä 18 a ja 18 b vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä hyötyjä/puutteita he ovat nähneet koulutuksessaan työelämän kannalta katsottuna. 19 vastaajaa näki koulutuksen hyötyinä sen monipuolisuuden ja laaja-alaisuuden. Koulutuksen koettiin antaneen hyvät perusvalmiudet toimia monenlaisissa tehtävissä eri sektoreilla. Palvelujärjestelmän tuntemus oli mainittu hyötynä viidellä vastaajalla. Tiedonhankintataidoista koki hyötynensä 8 vastaajaa. Vastauksista käy ilmi, että koulutuksessa on opittu tietämään, mistä lisätietoa saa hankittua tarvittaessa.

Koulutuksen teoriaopit mainitsi vastauksessaan 8 henkilöä. Se, mitkä teoriaopit oli eniten koettu hyödyksi, oli riippuvaista vastaajien omasta työnkuvasta. Yksi vastaajista mainitsi ikäkausikehitysvaiheiden tuntemuksen hyödylliseksi ja toinen taas päihde- ja mielenterveysopinnot. Sosiaalisten taitojen ja/tai oman itsevarmuuden/itsetuntemuksen lisääntyminen mainittiin hyötynä seitsemässä vastauksessa. Asiakkaan kohtaamisen taidot sisältyivät myös näihin vastauksiin.

Loput vastaukset olivat enemmän ja vähemmän yksittäisiä. Perhetyön osaaminen mainittiin vastauksissa kahteen otteeseen, työelämälähtöisyys samoin. Kahden vastaajan mukaan koulutuksen

hyötynä on ollut todistus pätevyydestä ja kaksi ei ollut vastannut kysymykseen lainkaan. Erään vastaajan mukaan taas..

...mutta eiköhän se ole koko koulutus joka auttaa minua olemaan hyvä siinä mitä teen.

Puutteena koulutuksessa 8 vastaajaa näki koulutuksen laaja-alaisuuden, mutta tunnusti samalla sen hyödynkin. Laaja-alaisuuden koettiin aiheuttaneen sen, että paljon asioita jää pintaraapaisuksi ja niitä joutuu itse syventämään työelämässä.

Koulutuksen laaja-alaisuuden myötä asioiden syventäminen tulee vastaan työelämässä → perehtyminen työhön vie siten aikaa ehkä enemmän kuin niillä, joiden koulutus on suoraan suuntautunut tiettyyn alaan.

Lakien ja asetusten huonon tuntemuksen mainitsi puutteina neljä vastaajaa, kolme vastaajaa taas olisi kaivannut enemmän tietoa eri etuuksista. Lääkehoidon ja hoitapuolen opetuksen koulutuksessa koki puutteelliseksi seitsemän vastaajista.

Sosionomit työskentelevät kentällä paljon hoiva-alan paikoissa, joissa sosionomeiltakin vaaditaan hoitapuolen taitoja (mm. lääkkeet, pistäminen jne.) joihin koulutus antaa erittäin huonot valmiudet.

Seitsemän kyselyyn vastannutta kaipasi lisää esimies- ja johtamistaitoja, näihin taitoihin sisällytin myös maininnat taloudenpidollisten asioiden opin puutteesta koulutuksessa. Nuoria koskevia asioita käsiteltiin liian vähän neljän vastaajan mielestä, kaksi vastaajaa taas mainitsi koulutuksen selvänä puutteena sen, ettei kriminaalityöstä puhuttu koulutuksessa juuri lainkaan, sitä koskevaa kurssia toivottiin vaikkapa sisällytettäväksi valinnaisiin aineisiin. Muina yksittäisinä puutteina nähtiin esimerkiksi aikuissosiaalityön heikko huomioiminen. Myös käytännön työskentelyä kaivattiin lisää. 12 vastaajaa ei ollut löytänyt työelämän kautta mitään puutteita sosionomi (AMK) koulutuksessaan. Kolme vastaajaa oli jättänyt tähän kysymykseen kokonaan vastaamatta.

11.8 Sosionomin (AMK) ammattitaito

Kysymyksessä 19a vastaajia pyydettiin jatkamaan lausetta ”Sosionomin (AMK) ammattitaidon vahvuuksia sosiaalialalla mielestäni ovat...” Kysymys 19b pyysi nimeämään samalla tavoin sosionomin (AMK) ammattitaidon heikkouksia. Monissa vastauksissa vahvuuksia oli nimetty useita.

Selvästi isoin asia, jonka vastaajat näkivät oman ammattiryhmänsä ammattitaidon vahvuutena, oli monipuolisuus ja laaja-alaisuus. Sen mainitsi vahvuutena 40 vastaajaa, eli 72,7 % kaikista vastaajista. Toinen suuri vahvuus jonka vastaajat näkivät kuuluvan ammattitaitoonsa, oli työskentelemisen asiakaslähtöisyys ja asiakkaan voimavarat tunnistava työtapa sekä hyvät sosiaaliset ja vuorovaikutukselliset taidot. Näitä asioita näki ammattitaidon vahvuuksina 13 vastaajaa. Neljä vastaajaa näki ihmisen kokonaisuuden ymmärtämisen ammattitaidon vahvuutena. Kuusi vastaajaa oli maininnut ammattitaidon vahvuudeksi työelämä- ja käytäntölähtöisyyden.

Näkemyks kokonaisvaltaisesta ihmisestä, psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen, vauvasta vaariin ja työelämälähtöisyys.

Reflektointitaidot oli maininnut vahvuutena kaksi vastaajaa. Muita yksittäisiä vahvuuksia joita vastaajat olivat tuoneet esille, olivat esimerkiksi joustavuus/muuntautumiskyky, työn organisoimisen taidot ja tiimityöskentelyn taidot.

Monialainen yhteistyö, verkostoituminen

Sosionomin (AMK) ammattitaidon heikkoudeksi 25 vastaajaa nimesi laaja-alaisuuden. Laaja-alaisen koulutuksen koettiin aiheuttavan sitä, että tietää asioista vain pinnallisesti eikä oikein mistään tarpeeksi syvällisesti. Kuitenkin useassa vastauksessa tuotiin esille se, että työelämä opettaa.

Liiallinen laaja-alaisuus, koska syvälinen oppiminen ja tieto jää vähäiseksi

Laaja-alaisuuden tuoma heikkous on, että yksilöityä tietoa osa-alueista ei ole, mutta toisaalta sen oppii työtä tehdessä

Laaja-alaisuuteen viitattiin myös edellisten lisäksi neljässä vastauksessa, joissa vastaajat kokivat heikkoudeksi sen, että useisiin tehtäviin pätevyyden saavuttamiseksi joutuu käymään vielä usean vuoden lisäkoulutuksen sosionomi (AMK) tutkinnon lisäksi.

Hoidollisen osaamisen puutteen koki heikkoudeksi neljä vastaajaa. Heikkouksiksi oli nähty myös muun muassa ”spesifin tietotaidon vähäisyys”, lainsäädännön tunteminen, suppea tieto lapsen kehityksestä ja päivähoidosta, taloustiedon vähyys sekä työsuojeluasiat. Kaksi vastaajaa oli maininnut heikkoutena sosionomi - nimikkeen huonon tunnettavuuden ja yksi vastaaja ylipäättään koko sosiaalialan arvostuksen heikkouden. Yhden vastaajan mielestä heikkous oli se, ettei ole valmiita vastauksia ongelmiin vaan ratkaisut on tehtävä aina tilanteen mukaan. Kolme vastaajaa ei ollut osannut nimetä mitään ammattitaidon heikkouksia ja viisi vastaajaa ei ollut vastannut kysymykseen lainkaan.

11.9 Valmistumisen jälkeinen koulutus

Kysymyksessä 20 vastaajilta kysyttiin ovatko he opiskelleet valmistumisen jälkeen jotain muuta ammattitutkintoa tai käyneet jotain lisäkoulutusta nykyiseen ammattiin ja jos ovat niin mitä. Vastaajista 26 oli saanut jonkinlaista lisäkoulutusta ja loput 29 vastaajaa eivät olleet hankkineet mitään lisäpätevyyttä.

Käydyt lisäkoulutukset vaihtelivat lyhyistä kurssimuotoisista opinkeluista yliopisto-opintoihin. Suosituin jatkokoulutus oli vastausten perusteella sosiaalityön opinnot yliopistossa, joita oli suorittanut/suoritti parhaillaan 9 vastaajaa. Perheopintoja oli suorittanut kolme ja erityispedagogiikan opintoja kaksi vastaajaa. Erikoistumisopintoja oli suoritettu mielenterveys- ja päihdetyön sekä lastensuojelun saralla.

Yksi vastaajista oli opiskellut hoiva-alan yrittäjäammattitutkinnon, yksi oli suorittanut perheinterventiokliinikkotutkinnon ja yksi valmistunut seksuaalineuvojaksi. Lyhyet opiskelut olivat olleet sisällöltään lääkehoidon päivityksiä, motivoivia haastatteluja ja erilaisia menetelmäkoulutuksia. Ainoastaan yksi vastaaja oli opiskellut ylempää AMK - tutkintoa.

Seuraavassa kysymyksessä, 21, vastaajilta tiedusteltiin heidän tarvettaan lisä- tai täydennyskoulutukseen ja jos sitä on, niin millaista koulutusta he kokevat tarvitsevänsä. 9 vastaajalla ei ollut tarvetta lisäkoulutukseen ollut. Kolme ei ollut vastannut kysymykseen lainkaan ja yhden vastauksen jätin kokonaan tulkitsematta, koska se ei vastannut kysymykseen. Loput 42 vastaajaa oli sitä mieltä, että tarvetta, tai ainakin omaa halua, jatkokouluttautumiseen on. Kymmenen vastaajaa koki tarvetta tai halua sosiaalityön opintoihin ja kahdeksan ylempään AMK-tutkintoon. Esiopetuksen pätevyyttä koki kaipaavansa kolme vastaajaa samoin kuin johtajuuteen liittyvää koulutusta. Muita koulutuksen tarpeita vastaajilla olivat esimerkiksi hoitoalan (lääkehoidon) täydennyskoulutus, erilaiset menetelmäkoulutukset, mielenterveys- ja päihdealaan liittyvät täydennyskoulutukset ja terapeuttikoulutus.

11.10 Kehitysehdotuksia koulutukseen ja muita kommentteja

Viimeisessä kysymyksessä numero 22, vastaajilla oli mahdollisuus antaa koulutuksen kehittämisehdotuksia ja muita kommentteja. Seuraavassa vastaajien kommentteja suorina lainauksina.

Koulutusohjelma entistä työelämälähtöisemmäksi → koulutetaan siihen työhön mitä tullaan tekemään.

Suuntautumisvaihtoehdon valinta aikaisemmaksi → eksaktia tietoa omalta alueelta enemmän.

Eri sosiaalialan lakien käytäntöön soveltamisen harjoitteita esim. lastensuojelulaki – sosiaalihuollon asiakastietojen kirjaaminen

”Erikoistuttaa” koulutusta yhteen alaan esim. lapset ja nuoret, mielenterveys- ja päihdetyö jne.

Työnsaamisen turvaamiseksi molempien vaihtoehtoisten opintojen suorittaminen voisi olla hyödyksi.

Perustiedot yritystoiminnasta puuttuivat koulutuksestamme kokonaan, minkä koen puutteena, koska näiden perustietojen päälle olisi ollut helppoa ryhtyä keräämään lisätietoa ja perustaa yritys.

Kaiken kaikkiaan hyvä koulutus => Tästä on hyvä jatkaa itsensä kehittämistä.

Tarkemmat vaatimukset esim. kirjallisten tehtävien suhteen. Kaikilta vaadittaisiin tiettyä vähimmäistasoa. Kuten myös tulisi vaatia (AMK) opettajilta → kaikki eivät ole päteviä tai ovat jääneet käytännön työelämästä jälkeen. Myös opettajien tulisi olla esimerkkinä omalla työtavallaan. Ennakkoluulottomuutta oman itsensä kehittämistä → pinttyneistä vanhoista turvallisista tavoista pois pääsyä.

Meitä sosionomeja kertomaan tai teitä opiskelijoita tutustumaan valmistuneiden tai työelämässä olevien sosionomien työpaikkoihin, että konkreettisesti näette kuinka laaja-alainen sosionomin työkenttä on.

Parantakaa sitä yhteistyötä ja tiedon kulkua, sekä koulun sisäistä, että sen ulkopuolista (esim. harjoittelupaikkoihin)

Lisää koulutusta nuorisotyöhön ja erityisesti seksuaalikasvatuksen perusteita.

Opettajien tulisi olla ”ajan hermolla” lakien ja menetelmien suhteen. Sekä opetuksessa tulisi käyttää henkilöitä jotka ovat työelämässä.

Lisää esseetyyppistä opiskelutyylin harjoitusta – sitä tarvitaan käytännössä esim. hyvien lausuntojen tekoon ja mahdollisissa lisäopinnoissa erittäin käytetty opiskelumuoto.

Saisi olla enemmän sosiaalialan muutoksista ja erilaisista työmahdollisuuksista.

Erilaisia suuntautumisvaihtoehtoja, joissa otettaisiin myös alueen tarpeet huomioon.

Antakaa lääkeopintojen mahdollisuus jo kouluaikana

Koulutus antaa valmiudet, mutta todellisia ammattilaisia syntyy vasta työelämässä. Ehkä tätä ajatusta olisi hyvä painottaa enemmänkin.

Lisää suuntautumisvaihtoehtoja kaivattiin useammassa kuin yhdessä vastauksessa. Vastauksissa nähtiin parannettavaa myös käytännön asioiden toimimisessa koulutuksen aikana (opettajien tavoittaminen ja niin edelleen.) ja kaivattiin koulutuksen ohessa työelämässä toimimisen mahdollistamista. Lääkehoito ja muutoinkin hoidollisten tehtävien lisääminen koulutukseen koettiin myös yhtenä kehittymisen paikkana. Vastauksissa oltiin myös tyytyväisiä koulutukseen. Se nähtiin hyvänä ja laadukkaana ja kehoitettiin opettajia jatkamaan samaan malliin. 18 vastaajaa ei vastannut kysymykseen lainkaan.

Realistisesti kaikkia vastauksissa esiintyviä toiveita ja kehitysehdotuksia ei olisi edes mahdollista toteuttaa. Esimerkiksi toive suuntautumisvaihtoehtojen suuremmasta määrästä ei Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kokoisessa yksikössä ole välttämättä toteutettavissa oleva asia. Sen olivat kyllä usein tunnistanee myös ehdotuksen tekijät sivulauseessa.

12 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut saada tietoa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Kokkolan yksiköstä valmistuneiden sosionomien työllistymisestä ja heidän tyytyväisyydestään käymäänsä koulutukseen.

Tutkimuksen tulosten mukaan vastaajien työllistymistä voidaan pitää melko hyvänä. Vain pieni määrä, 15 vastaajaa, ilmoitti olleensa työttömänä ja nämäkin työttömyysjaksot olivat olleet verrattain lyhyitä. Lähes kaikki vastaajat olivat myös työllistyneet oman alansa tehtäviin. Sijaisuuksien määrä työtehtävissä oli suuri, sillä yli puolet työsuhteista olivat sijaisuuksia. Tämä vastaa hyvin tämänhetkistä tilannetta sosiaalialalla. Työnantajana kunta oli suurin, lähes puolet työsuhteista oli kunnan palveluksessa. Tämä käy yhteen myös Talentian 2007 tekemän Vastavalmistuneiden urapolut - selvityksen kanssa, jossa kunnan todettiin myös olevan suurin sosiaalialan työllistäjä. Yksityisen sektorin osuus työllistäjänä oli tämän tutkimuksen valossa 21,2 % joka on hieman suurempi kuin Talentian selvityksessä (14 %). Tästä voitaisiin päätellä, että yksityisen sektorin osuus työllistäjänä on kasvamassa.

Tutkimuksen mukaan työpaikka ei ollut juurikaan vaikuttanut vastaajien asuinpaikan valintaan. Tiedusteltaessa nykyisen asuinpaikan työmahdollisuuksia, 70,9 % vastasi, että työmahdollisuuksia on olemassa. Asuinpaikan sijainnin suhteen ei voinut nähdä eroa siinä koettiin työpaikkoja olevan vai ei. Näistä tuloksista voidaan päätellä, että sosionomeille (AMK) tuntuu olevan vapaata työkenttää ainakin tällä alueella, koska suurin osa vastaajista asui kyselyyn vastatessaan Keski-Pohjanmaalla.

Vaihtoehtoisten ammattiopintojen vaikutusta työnsaantiin ei nähty kovinkaan merkittävänä asiana. Suurin osa vastaajista koki, ettei sillä ole ollut mitään vaikutusta työnsaantiin. Lähinnä vaikutusta oli omaan kiinnostukseen työnhaussa. Molemmat, niin strategista kehittämistä ja johtamista kuin perhe- ja kriisityötä vaihtoehtoisina opiskelleet, olivat tästä asiasta samaa mieltä, merkittäviä eroja vastauksissa ei suuntautumisvaihtoehtojen välillä voinut tehdä. Myöskään sillä, oliko vastaaja opiskellut valinnaisina opintoina strategista kehittämistä ja johtamista ei ollut erityistä merkitystä siihen nähden, oliko vastaaja työskennellyt esimies, tai johtotehtävissä.

Opiskelu aikaisten työharjoittelujen vaikutus työnsaantiin oli vastausten perusteella melko suurta. 67,3 % vastaajista oli saanut töitä opiskeluaikaisista työharjoittelupaikoistaan. Vielä suurempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että opiskelun aikaisilla harjoitteluilla on vaikutusta myös myöhempään työnsaantiin. Harjoitteluiden merkitys voidaan siis näiden vastausten perusteella nähdä hyvinkin suurena tekijänä työllistymisen suhteen. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö, joka nivoutuu myös harjoitteluihin, oli 54,5 % mielestä riittävää. 27,3 % näki yhteistyössä kehittämisen varaa ja 9 % mielestä se ei ole ollut riittävää. Näiden vastausten perusteella koulun ja työelämän yhteistyötä olisi jatkossakin hyvä kehittää. Vaikka siihen yli puolet vastaajista oli jo tyytyväisiä, sillä tuntuu olevan hyvin suuri merkitys työllistyttäessä ja parantamisen varaa yhteistyössä voisi yhä löytyä.

Kysymys soveltuvuuslain vaikutuksesta sosionomi - tutkinnon tunnettavuuteen ja työnsaantiin poiki yleisenä vastauksena kommentin ”en osaa sanoa”. Lähes puolet vastaajista oli antanut kysymykseen tämänkaltaisen vastauksen. Tästä voidaan päätellä, että soveltuvuuslaki saattaa olla vielä melko tuntematon ainakin tämän vastaajaryhmän keskuudessa, eikä sen vaikutuksia ainakaan vielä osata juurikaan nähdä työelämässä. Niiden vastausten perusteella, jotka kysymykseen oli saatu käy kuitenkin ilmi, että sosionomi (AMK) nimike on ilahduttavasti lisännyt tunnettavuuttaan työelämässä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, minkä verran vastaajat ovat työelämässä toimineet tehtävissä, joihin heillä ei sosionomi koulutuksen käyneinä ole varsinaisesti pätevyyttä. Vastaajista 15 oli näissä tehtävissä toiminut. Suurin osa näistä tehtävistä oli sellaisia, joihin olisi vaadittu sosiaalityöntekijän pätevyys. Tämä kertoo siitä tosiasiaista, että työelämässä on tällä hetkellä pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä ja siksi tehtäviin joudutaan palkkaamaan jatkuvasti epäpäteviä henkilöitä.

Koulutuksen suurimpana hyötynä vastaajat näkivät sen monipuolisuuden ja laaja-alaisuuden. Koulutuksesta koettiin saadun hyvät perusvalmiudet lähteä toimimaan työelämässä monilla eri tehtäväalueilla. Tiedonhankintataidot koettiin myös suureksi hyödyksi. Nämä vastaavat hyvin sitä tavoitetta, mihin sosionomi (AMK) –koulutus opiskelijoita kouluttaessaan tähtää. Sosionomeja koulutetaan erilaisiin sosiaalialan tehtäviin, jotka vaativat laaja-alaista tietopohjaa. Alan jatkuva kehittyminen vaatii työntekijöiltään myös taitoa pysyä mukana kehityksessä ja hankkia jatkuvasti uutta tuoretta tietoa.

Koulutuksen hyötynä nähty laaja-alaisuus nähtiin samalla myös koulutuksen puutteena. Laaja-alaisuuden koettiin aiheuttaneen sen, että asioista ei tiedetä valmistuessa tarpeeksi vaan kaikesta vain vähän. Muiksi puutteiksi koettiin lain huono tuntemus, lääkeshoidon puuttuminen koulutuksesta ja esimies- ja johtamistaitojen opetuksen vähäinen määrä. Laaja-alaisuuden esiintyminen sekä koulutuksen hyötynä että puutteena osoittaa hyvin sen, kuinka asioilla on aina puolensa ja puolensa ja kuinka sama asia voi näyttäytyä eri ihmisille hyvin eri valossa. Siksi tässäkin tutkimuksessa voidaan vain todeta vastaajien ilmaisseen tällaiset mielipiteensä mutta sen syvällisemmin on näiden tietojen pohjalta vaikea lähteä tätä tulosta analysoimaan vaan se vaatisi syvempää tietämystä vastaajien asenteesta.

Sosionomin (AMK) ammattitaidon vahvuudet korreloivat vastaajien mielissä melko lailla koulutuksen hyötyjen kanssa. Hyvin suuri osa vastaajista oli maininnut oman ammattiryhmänsä vahvuudeksi monipuolisuuden ja laaja-alaisuuden. Asiakaslähtöisyys ja hyvät sosiaaliset taidot olivat toinen suuri vahvuus, joka nähtiin ammattilaisilla olevan. Koulutuksesta saaduilla hyödyillä nähdään siis vastaajien mielestä olevan vahvasti merkitystä myös alan työssä toimiessa. Ammattitaidon heikkoudeksi oli mainittu jälleen sama laaja-alaisuus. Kuitenkin näistä vastauksista pystyi lukemaan sen, että moni vastaaja uskoi ja luotti työelämän opettavan ne spesifit taidot, joita kussakin työtehtävässä tarvitaan.

Jatkokoulutustarpeista selvisi, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto kiinnostaa, mutta monikaan ei siihen ollut kuitenkaan vielä kouluttautunut. Tämä selittyy varmasti sillä, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto on vielä melko uusi asia (koulutuksen kokeiluhankkeet loppuivat vasta vuonna 2005). Tämän tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että kysyntää ja tarvetta tällaiselle jatkotutkinnolle jatkossa kyllä löytyy.

Kehitysehdotuksia ja muita kommentteja koulutukseen vastaajat antoivat paljon. Suuntautumisvaihtoehtoja ja tiettyyn alan osaan erikoistumista kaivattiin lisää ja koulutukselta toivottiin vahvempaa työelämäläheisyyttä. Alan työelämässä mukana olevia henkilöitä kaivattiin pitämään opetusta, ja kritiikkiä annettiin käytännön asioiden sujumisesta koulutuksessa. Paljon koulutusta myös kiiteltiin ja sen koettiin antavan hyvät mahdollisuudet jatkaa työelämään. Näistä kommentteista voi vetää johtopäätöksen, että Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun tarjoamassa koulutuksessa, sen sisällöissä ja yksikön toiminnassa on edelleen kehittymisen varaa, mutta se onnistuu kuitenkin sille ammattikorkeakoululaissakin määritellyissä tehtävissä kouluttaa alalle osaavaa henkilökuntaa ja tarjota opiskelijoille koulutuksen, josta on hyötyä tulevaisuudessa.

Aiempaan Isohannin ja Lehtomaan vuonna 2004 toteuttamaan tutkimukseen verrattaessa on tuloksista löydettävissä paljon samankaltaisuuksia, mutta myös muutosta on tapahtunut joissakin asioissa. Kokemus työnsaantimahdollisuuksista on tulosten perusteella pysynyt melko samalla tasolla. Aiemmin työnsaantimahdollisuuksia omalla alueellaan koki olevan 72,4 % ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella työnsaantimahdollisuuksia näki 70,9 %. Asuinpaikkaa ei edelleenkään valita työn perusteella, vaan siihen vaikuttavat enimmäkseen muut syyt. Jossain vaiheessa valmistumisen jälkeen työttömänä olleiden määrä on myös pysynyt aikalailla vakiona ja työsuhteiden laadut, vakinaisuudet ja sijaisuudet, ovat hyvin samoissa lukemissa edelliseen tutkimukseen verrattuna.

Vastaajien kokemassa sosionomin ammatti-identiteetissä ja tutkinnon tunnettavuudessa työmarkkinoilla on tapahtunut selvää kehitystä edelliseen tutkimukseen nähden. Tässä tutkimuksessa vastauksista ei enää ollut selvästi luettavissa niin suurta hapuilua oman sijoittumisen suhteen kuin edellisen tutkimuksen tuloksista oli luettavissa. Koulutuksen hyötyjen ja puutteiden suhteen koettiin vastaajien taholta edelleen samoja asioita, joita jo edellisessä tutkimuksessa oli mainittu. Painotukset ja määrät vaihtelivat, mutta samoja kommentteja ja ajatuksia esiintyi hyvin paljon. Myös opettajien kiire ja tavoittamattomuus, sekä yleinen käytännön asioiden toimimattomuus ja kaipaus opettajien vahvemmassa kosketuksesta käytännön työelämään esiintyivät edelleen myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että edellä mainitut asiat tuntuvat olevan koulutuksen toimivuuden suurimpia kompastuskiviä opiskelijoiden mielessä, ja niitä on yhä edelleen kehitettävä toimivammiksi.

Miesten osuus vastaajista oli edelleen hyvin pieni. 55 vastaajasta ainoastaan kaksi oli miespuolisia. Miesten rekrytoiminen alalle on siis edelleen asia, johon olisi hyvä saada parannusta aikaan.

13 POHDINTA

Opinnäytetyön aihetta valitessani minulla ei ollut juurikaan vahvaa näkemystä siitä, mitä opinnäytetyöni tulisi käsittelemään. Mietin useita aiheita, mutta mikään ei tuntunut kunnolla kolahtavan. Ryhmällemme tarjottiin mahdollisuutta tehdä tilaustyö omalle oppilaitokselle Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoululle ja päätin tarttua siihen. Tutkimuksen aiheena oli selvittää Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sosionomien työllistymistä ja heidän tyytyväisyyttään koulutukseen. Vaikka minulla ei opinnäytetyön lähtötilanteessa vahvaa psykologista omistajuutta aiheeseeni ollutkaan, se kuitenkin imaisi minut mukaansa ja työstämisen edetessä kasvoi halu tietää omasta alasta, sen vaiheista ja tulevaisuudesta koko ajan lisää. Tunnenkin, että tämän prosessin aikana olen tullut paljon vahvemmin tietoiseksi omasta alastani ja siinä tapahtuneista ja tapahtuvista muutoksista, kuin olisin tullut ehkä koskaan muuten. Nyt minulta löytyy tietopohjaa, johon osaan asettaa myös nykypäivässä tapahtuvat muutokset. Myös omat työllistymismahdollisuuteni ovat tämän työn tekemisen myötä selkiytyneet huomattavasti.

Tutkimukseni toteutin postikyselynä. Kyselylomakkeet lähetin kaikille Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta vuodesta 2004 lähtien valmistuneille sosionomeille (AMK). Kyselylomakkeen pohjana käytin aiemman, vuonna 2004 tehdyn opinnäytetyön lomakkeita ja tein niihin tarvittavia muutoksia. Olin lomakkeiden työstämisvaiheessa yhteydessä myös aiemman tutkimuksen tehneeseen opiskelijaan. Kuitenkin lomakkeiden purku- ja analysointivaiheessa huomasin, että kyselylomakkeissa olisi ollut vieläkin parantamisen varaa. Joidenkin kysymysten asettelua muuttamalla ja kysyttävää asiaa tarkentamalla kysymyksiin olisi voinut saada tarkempia ja helpommin tulkittavia vastauksia. Osassa kysymyksiä esiintyi myös päällekkäisyyttä, johon olisi voinut kysymyksiä vielä tarkemmin miettimällä vaikuttaa.

Tein aloittaessani tietoisesti valinnan tehdä opinnäytetyöni yksin. Jos nyt valitsisin uudelleen, tekisin opinnäytetyöni ehkä kuitenkin mieluummin yhteistyössä jonkun kanssa. Tekeminen on ollut välillä melkoista yksinpuurtamista ja monessa tilanteessa toisen tuesta ja yhdessä pohdiskelusta olisi ollut huomattavaa hyötyä. Olen myös sitä mieltä, että opinnäytetyön tekemiseen olisi hyvä olla varattuna sellainen aika, jolloin saa keskittyä vain ja ainoastaan sen tekemiseen. Tähän olisi toki voinut itsekin vaikuttaa pitämällä esimerkiksi kesän kokonaan lomaa töistä. Opinnäytetyön kirjoittaminen pienissä pätkissä tekee työskentelystä melko hajanaista. Työn punainen lanka tuntuu katoavan aina välillä ja sen takaisin koukkimiseen menee paljon aikaa.

Mielestäni näiden tutkimusten tekemistä tietyin väliajoin olisi hyvä jatkaa. Sosiaali-alan koulutus ja työelämä kehittyvät jatkuvasti, joten tulee paljon uutta ja tämänkaltaisten tutkimusten kautta pystytään seuraamaan kehityksen suuntaa. Jatkossa tutkimukseen voisi liittää PBL -muotoisen opiskelun vaikutuksen siihen, miten opiskelijat ovat kokeneet koulutuksen ja onko sillä mahdollisesti ollut vaikutusta osaamiseen työelämässä.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.

Borgman, M., Dal Maso, R., Hakonen, S., Honkakoski, A., Lyhty, T. 2001. Sosionomin (AMK) ydinosaaminen. Rovaniemi: Pohjolan Painotuote Oy.

Filppa V. 2002. Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen. Osaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 9/2002. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, Remes, Sajavaara. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Isohanni, A. & Lehtonen, S. 2004. Sosionomi (AMK) - Sekundasossu vai laaja-alainen asiantuntija. Opinnäytetyö. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma.

Jaakkola, H. 2007. Opas kelpoisuuslain soveltamisesta. Talentia 6/07, 12-14.

Jokela A. & Sorvisto M. 2005. Keski-Pohjanmaan korkeakoulujen alueellisen yhteistyön strategia. Chydenius-instituutin selvityksiä 3/2005. Www-dokumentti. Saatavissa: http://209.85.135.132/search?q=cache:t8P7woOt-7cJ:www.cop.fi/kirjastosivut/julkaisumyynti/julkaisut/strategia2005_LOPULLINEN.pdf+kpamk+ja+chydenius-instituutti+yhteisty%C3%B6&cd=2&hl=fi&ct=clnk&gl=fi.
Luettu 4.10.2009

Kekäle, T., Heikkilä, J., Jaatinen, P., Myllys, H., Piilonen, A., Savola, J., Tynjälä, P. & Holm, K. 2004. Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilu – Käynnistysvaiheen arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 1:2004. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.

Lampinen, O. 1995. Ammattikorkeakoulujen kehittämisen vaihtoehdot. Teoksessa Lampinen O. (toim.) Ammattikorkeakoulut – vaihtoehto yliopistolle. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Liukonen, R. & Lukman, L. 2007. Tehty-hanke – Sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin sosiaalivirastossa. Loppuraportin lyhennelmä.

Myllärinen, A-R & Tast, E. 2001. Sosiaalialan uuden asiantuntijuuden rakentuminen koulutuksen ja työelämän yhteistyönä: sosiaalipedagoginen orientaatio ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Niemi, L. 2008. Sosionomin (AMK) paikantamishistoriaa. Teoksessa Viinamäki, L.(toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy.

Rantamäki, N. 2008. Keskipohjalaisen sosiaalialan työn tila ja tulevaisuus. Kokkolan yliopistokeskus Chydenia. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Rask, M. 2002. Ammattikorkeakoululaitoksen vakiintuminen ja uudet haasteet. Teoksessa Liljander J-P. (toim.) Omalla tiellä – ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Salminen, H. 2002 teoksessa Liljander J-P. (toim.) Omalla tiellä – ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. 2002. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sosiaaliportti. Sosiaaliala ammattikorkeakoulussa – sosionomi (AMK)-tutkinto. Www-dokumentti. Saatavissa:http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/. Muutettu: 31.12.2008. Luettu 25.5.2009

Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:43. 2007. Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma KASTE 2008-2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:6. 2008. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1063225#fi Luettu 15.7.2009

Suomen kuntaliitto 2005. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;63;375;75765;83649;84524. Luettu 10.7.2009

Tolonen, M. 2007. Vastavalmistuneiden urapolut 2007 – vuosina 2005 - 2006 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Viinamäki, L. & Pohjola, A. 2009. Sosionomi (ylempi AMK) –tutkinnon suorittaneiden näkemykset osaamisestaan ja paikastaan työmarkkinoilla. Teoksessa Viinamäki Leena (toim.) Sosionomilta eivät hommat lopu – Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK-tutkinnoissa. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja 1/2009. Kouvola: SOLVER palvelut.

Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M. & Pohjola, A. 2006. Sosiaalialan osaajat 2015 – Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): Loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf. Luettu 23.7.2009

Ylempien ammattikorkeakoulujen kehittämisverkosto 2009. Www-dokumentti. Saatavissa: http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/Tutkimus_ja_kehitys/Valtakunnalliset_verkostohankeet/Ylempi_amk_tutkinto/Perustietoa. Luettu 22.5.2009

HYVÄ SOSIONOMI (AMK)

Olen sosionomiopiskelija Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta ja tavoitteeni on valmistua joulukuussa 2009. Teen opinnäytetyötäni sosionomiopiskelijoiden sijoittumisesta työelämään valmistumisen jälkeen. Lähetän tämän kyselyn kaikille Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta vuodesta 2004 lähtien valmistuneille sosionomeille. Kyselyn avulla on tarkoitus selvittää, miten sosionomina olet sijoittunut työelämään, mitä hyötyjä tai puutteita olet havainnut koulutuksessa ja onko sinulla mahdollisesti jatkokoulutuksen tarvetta. Aiheesta on tehty aikaisempi tutkimus vuonna 2004. Näiden tutkimusten tuloksia on nyt tarkoitus verrata keskenään ja havainnoida mahdollisia eroja vastauksissa. Tästä vertailusta saadaan tietoa siitä, onko koulutusohjelmassa tapahtunut kehitystä sitten edellisen tutkimuksen.

Tutkimuksen kautta pyritään lisäksi saamaan tärkeää palautetta ja tietoa koulumme sosiaalialan koulutuksen kehittämiseksi myös jatkossa. Tutkimus tehdään yhteistyössä Keski-Pohjanmaan Ammattikorkeakoulun kanssa.

Pyydän että vastaat kyselyyn ja palautat sen oheisessa palautuskuoressa 15.05.2009 mennessä. Mikäli tarvitset lisätilaa vastauksillesi, voit käyttää lomakkeen tyhjää puolta. Merkitsethän silloin myös kysymyksen numeron vastaukseesi.

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin:

Marja-Leena Vierimaa
puh. 040-7746274
marja-leena.vierimaa@cou.fi

Työn ohjaaja

Pirjo Forss-Pennanen
puh. 044-7250591
pirjo.forss-pennanen@cou.fi

Kysely Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksiköstä, Kokkolasta valmistuneille sosionomeille

1. Sukupuoli Nainen Mies
2. Ikä 21-24
 24-29
 30-34
 35-39
 40-44
 45 tai vanhempi
3. Aikaisempi koulutus Ylioppilastutkinto
 Ammattitutkinto, mikä? _____
 Muu, mikä? _____
4. Valmistuin syksyllä v. _____, keväällä v. _____
5. Vaihtoehtoiset ammattiopinnot, jos valittu Strateginen kehittäminen ja johtaminen
 Perhe- ja kriisityö

Jos ei valittu, siirry suoraan kysymykseen 7.

6. Miten vaihtoehtoiset ammattiopinnot ovat mielestäsi vaikuttaneet työnsaantimahdollisuuksiisi?

7. Nykyinen asuinpaikkasi? _____

8. Oletko valinnut nykyisen asuinpaikkasi työpaikan perusteella?

9. Onko nykyisellä asuinpaikkakunnallasi sosionomi (AMK) työmahdollisuuksia?

10. Oletko valmistumisen jälkeen saanut työtä opiskeluaikaisista harjoittelupaikoistasi?

11. Onko opiskelun aikaisilla harjoitteluilla mielestäsi vaikutusta valmistumisen jälkeiseen työnsaantiin? Millaista?

12. Onko koulun ja työelämän yhteistyö koulutuksen aikana ollut muuten mielestäsi riittävää?

13. Valmistumisen jälkeiset työsuhteet aikajärjestyksessä.

Tehtävänimike	Työnantaja	Vakinainen vai sijaisuus	Aika kk/v	Pääasiallinen työ

14. Oletko ollut poissa työelämästä valmistumisen jälkeen? (esim. etsinyt työtä, opiskellut, äitiysloma, hoitovapaa jne.) Jos kyllä niin kuinka pitkiä ajanjaksoja?

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista tuli voimaan 2005

15. Onko kyseinen laki mielestäsi helpottanut työnsaantia tai lisännyt sosionomi tutkinnon tunnettavuutta työelämässä? Jos kyllä niin miten?

16. Oletko toiminut tehtävissä joihin sinulla ei ole sosionomina pätevyyttä (esim. sosiaalityöntekijä)

Kyllä

Minkälaisissa _____

Ei

17. Oletko toiminut esimies- tai johtotehtävissä ?

Kyllä

Minkälaisissa _____

Ei

18. a) Mitä hyötyä sosionomi (AMK) koulutuksestasi on ollut työssäsi?

18. b) Oletko huomannut työn kautta puutteita koulutuksessasi? Jos kyllä niin mitä?

19. a) Sosionomin (AMK) ammattitaidon vahvuuksia sosiaalialalla mielestäni ovat...

19. b) heikkouksia ovat...

20. Oletko opiskellut valmistumisen jälkeen muuta ammattitutkintoa tai lisäkoulutusta nykyiseen ammattiisi?

Kyllä, mitä? _____

Ei

21. Onko sinulla tarvetta lisä- tai täydennyskoulutukseen? Millaista?

22. Kehitysehdotuksia koulutukseen tai muita kommentteja.
