



**Jenni Rauma**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö, 2019

# **SOSIAALIALAN AMMATTILAISTEN TYÖURAT – KYSELY TALENTIAN JÄSENISTÖLLE**

---

## TIIVISTELMÄ

Jenni Rauma

Sosiaalialan ammattilaisten työurat – kysely Talentian jäsenistölle

Sivuja 115 ja liitteitä 44

Syksy 2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkiminto

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, minkälaisia Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian pidempään sosiaalialalla työskennelleiden jäsenten työurat ovat. Työuria jäsenettiin kytkemällä sosiaalialan ammattilaisten työmarkkinatilanne, ammatillinen osaaminen, ura-ankkurit, uraliikkuvuus ja uramenestys työuriin. Työuria tarkasteltiin lisäksi yhteiskunnallisessa ja uramallien viitekehyksessä.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena. Aineisto kerättiin Talentian kanssa Webropol-kyselyllä. Kyselyn kohdejoukkona olivat Talentian jäsenet, jotka olivat suorittaneet nykyisen tutkintonsa aikaisintaan viisi vuotta sitten eivätkä olleet vielä jääneet vanhuuseläkkeelle (N= 10 197). Kyselyyn vastasi 819, ja lopulliseen aineistoon rajattiin lopulta 809 vastaajan vastaukset (vastausprosentti 7,9).

Aineisto luokiteltiin seitsemään taustakoulutusluokkaan viimeksi suoritettun tutkinnon perusteella. Määrällinen aineisto analysoitiin kuvailevin tilastollisin menetelmin. Aineiston pohjalta tehtiin päätelmiä laajemmin Talentian jäsenistön ja sosiaalialan ammattilaisten työurista, kun siihen yleistettävyyden näkökulmasta oli mahdollisuuksia.

Tulosten pohjalta sosiaalialan ammattilaisten työmarkkinatilanne kuvautui hyvänä ja vakaana. Matalaa ansiotasoa pidettiin työmarkkinatilanteen epäkohtana. Lisäksi työn liiallinen määrä, työn raskas henkinen kuorma ja työn puutteellinen johtaminen heikensivät työoloja. Sosiaalialan ammattilaisten uraliikkuvuus oli kohtalaista. Akateeminen koulutus ja ylempi ammattikorkeakoulutus käynnistivät uraliikkuvuutta.

Sosiaalialan ammattilaiset olivat hyvin koulutusmyönteisiä. Kuitenkin suurin osa sosiaalialan ammattilaisista oli tyytymättömiä suorittamaansa ylimpään tutkintoon. Lisäksi lähes kaikki akateemisen koulutuksen saaneet katsoivat, ettei tutkinto-opiskelu ollut kehittänyt riittävästi vuorovaikutusosaamista, joka oli tärkein työelämävalmius työuran näkökulmasta.

Tulokset osoittivat, että sosiaalialan ammattilaisten työuria motivoi ensisijaisesti elämänalueiden tasapaino. He olivat kiinnostuneita sovittamaan yhteen työtä, perhe-elämää ja vapaa-aikaa. Tulosten perusteella todettiin, että sosiaalialan ammattilaisten objektiivinen uramenestys oli heikkoa. Sen sijaan subjektiivinen uramenestys oli varsin vahvaa - sosiaalialan ammattilaiset olivat varsin tyytyväisiä työuraansa ja työhönsä.

Asiasanat: työura, työmarkkinat, ammatillinen osaaminen, uramenestys, ura-ankkuri, uraliikkuvuus, uramallit, yhteiskunnalliset muutokset

## ABSTRACT

Jenni Rauma

The careers of social professionals – Survey to members of Talentia

115 pages, 44 appendices

November, 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The aim of this thesis was to explore the careers of social professionals who are members of Talentia Union of Professional Social Workers and have worked a longer period of time in the social field. The careers of social professionals were examined by charting their labor market situation, professional development, career anchors, career mobility and career success. In addition, the careers were connected to the framework of social change and career models.

The thesis was carried out as a survey research. The data was collected via Webropol web-based survey questionnaire in cooperation with Talentia. The survey was targeted at the members who had graduated five years ago at the earliest and had not retired. The survey was sent to 10 197 members and 819 answers were received. The material was delineated to 809 respondents, the final response rate being 7,9 %.

The data was organized into seven categories based on the highest degree earned. Descriptive statistics was applied to analyze the data. The conclusions were extended to the careers of members and social professionals when it was plausible.

Based on the results, it was concluded that the labor market situation was strong and solid. Low wages were considered a defect. In addition, extensive workload, psychosocial stress and inadequate management weakened the working conditions. The career mobility of social professionals was moderate. Academic education initiated career mobility.

The social professionals were eager to educate themselves. However, the social professionals were dissatisfied with their highest degree. Moreover, almost all academic respondents regarded the degree didn't develop their interaction skills, even though the skills were considered the most important from their career perspective.

The results underlined that the lifestyle career anchor motivated the careers of social professionals. The social professionals were interested in balancing family's welfare and flexitime with work commitments. Based on the results, the objective career success of social professionals was weak. However, the subjective career success was quite strong – the social professionals were quite satisfied with their careers and work.

Keywords: career, labor market, professional development, career anchors, career success, career mobility, career models, social changes

## SISÄLLYS

JOHDANTO .....	7
2 YHTEISKUNNALLISET MUUTOKSET JA TYÖN MURROS.....	9
2.1 Yhteiskunnallisten muutosten työelämävaikutuksia .....	9
2.2. Muuttuva sosiaalialan työ .....	12
3 URA KÄSITTEENÄ JA URATEORIAT .....	15
3.1 Työurat muutoksessa.....	15
3.2 Proteaaninen ura ja uramenestys .....	17
3.3 Rajattoman uran malli ja uraliikkuvuus .....	18
4 SOSIAALIALAN TYÖURATUTKIMUKSET .....	26
4.1 Talentian Vastavalmistuneiden urapolkuseelvitykset.....	26
4.2 Muut tutkimukset sosiaalialan ammattilaisten työurista .....	28
5 SOSIAALIALAN AMMATILLINEN OSAAMINEN .....	31
5.1. Näkökulmia ammatillisen osaamisen jäsentymiseen .....	31
5.2 Koulutuksen tuottama osaaminen, ydinkompetenssit sekä ammatillinen pätevyys	32
5.3 Koulutuksen merkitys työuralle .....	35
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	37
6.1 Tutkimuksen tausta .....	37
6.2 Tutkimusmenetelmä.....	38
6.3 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu.....	39

6.4 Aineiston analyysi .....	43
7 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU .....	46
7.1 Vastaajien taustatietoja.....	46
7.2 Sosiaalialan ammattilaisten työmarkkinatilanne ja uraliikkuvuus .....	49
7.3 Sosiaalialan ammattilaisten ammatillinen osaaminen.....	71
7.4 Sosiaalialan ammattilaisten työuria ohjaavat motiivit .....	83
7.5 Sosiaalialan ammattilaisten uramenestys .....	87
8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	90
8.1 Työmarkkinatilanne ja uraliikkuvuus .....	90
8.2 Ammatillinen osaaminen .....	94
8.3. Sosiaalialan ammattilaisten työuria ohjaavat motiivit .....	95
8.4 Uramenestys.....	96
8.5 Jatkotutkimusaiheet.....	97
8.6 Tutkimuksen luotettavuus .....	98
8.4 Eettisyys .....	100
9 POHDINTA .....	102
9.1 Sosiaalialan ammattilaisten työurat .....	102
9.2 Ammatillinen kasvu .....	104
LÄHTEET .....	105
LIITTEET .....	116
KUVIOLUETTELO .....	116

TAULUKKOLUETTELO .....	122
------------------------	-----

## JOHDANTO

Julkisen sektorin säästöt ovat muovanneet sosiaalialan toimintaympäristöä ja palvelurakenteita. Globalisaation vaikutuksesta asiakasryhmistä on tullut monikulttuurisempia ja suomalaisen hyvinvointipolitiikan perusteita on ravisteltu. Asiakasnäkökulman korostaminen ja sosiaalialan menetelmällinen kehittäminen ovat muokanneet työkäytäntöjä sekä -orientaatioita. Yksilöiden ja perheiden arjesta on tullut monimuotoisempaa ja sosiaaliset verkostot ovat niukentuneet. Väestön ikääntyminen puolestaan lisää jatkossa palveluiden tarvetta ja ilmenee myös työntekijöiden eläköitymisensä. Ajankohtaisiksi teemoiksi ovat lisäksi nousseet päihteiden käyttö, lasten ja nuorten psykososiaalinen oirehdinta, köyhyys ja syrjäytyminen. (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, 9.) Sosiaalialan ammattilaisten työssä kohdataan yhteiskunnallisten muutosvoimien rakentama arki.

Yhteiskunnalliset muutosprosessit ovat vaikuttaneet myös työuriin. Baruchin (2004, 59) mukaan työurat ovat yksi keskeisimmistä elämänpiiriin kuuluvista asioista. Ne ovat si-doksissa ja kehittyvät suhteessa työhön. Työ puolestaan mahdollistaa merkityksen koke-misen, itsensä toteuttamisen sekä tarjoaa haasteita ja toimeentulon. Työtä voidaan pitää lisäksi identiteetin ja luovuuden sekä toisaalta sosiaalisen aseman lähteenä. Työ kytkee ihmiset sosiaalisesti toisiinsa. Työuria voidaan kuvata elämän mittaisena matkana. Millaisia sitten työurat ovat sosiaalialalla?

Sosiaalialan ammattilaisten työuria ei ole juuri tutkittu pidemmällä aikajänteellä. Paika-takseen tätä tutkimuksellista puutetta Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry tilasi myöhempään työuran vaiheeseen edenneiden jäsentensä työurista ky-selytutkimuksen Diakonia-ammattikorkeakoululta. Opinnäytetyön tavoitteena on ku-vailla ja kartoittaa, millaisia pidempään sosiaalialalla työskennelleiden Talentian jäsen-ten työurat ovat. Päätelmiä ulotetaan myös sosiaalialan ammattilaisiin laajemmin, kun siihen yleistettävyyden näkökulmasta on mahdollisuuksia.

Opinnäytetyön pää- ja alakysymykset muodostettiin tukemaan tutkimustehtävää seuraavasti:

1. Minkälaisia sosiaalialan ammattilaisten työurat ovat?
  - 1.1 Millainen yhteys sosiaalialan ammattilaisten työmarkkinatilanteella on työuriin?
  - 1.2 Millainen yhteys ammatillisella osaamisella on sosiaalialan ammattilaisten työuriin?
  - 1.3 Minkälaisin ura-ankkurein sosiaalialan ammattilaiset ohjaavat työuriaan?
  - 1.4 Millainen yhteys uraliikkuvuudella on sosiaalialan ammattilaisten työuriin?
  - 1.5 Millainen yhteys uramenestyksellä on sosiaalialan ammattilaisten työuriin?

Opinnäytetyön viitekehys rakennettiin tukemaan tutkimuksen tavoitetta. Tutkimuksessa tarkastellaan ensin yhteiskunnallisia muutoksia, niiden vaikutusta työelämään ja sosiaalialan työhön. Tämän jälkeen tarkastellaan perinteisiä ja uusia uria, uramalleja sekä määritellään tutkimustehtävän näkökulmasta keskeisiä käsitteitä. Tutkimuksessa huomioidaan myös aikaisemmat sosiaalialan ammattilaisten työuria koskevat tutkimukset jäsenettäessä tämän opinnäytetyön paikkaa, tarvetta ja merkitystä. Tutkimuksen tuloksia analysoidaan alatutkimuskysymyksittäin, jotta pääkysymykseen saadaan vastauksia. Lopuksi tutkimuksen tuloksista kootaan työuria kuvaava synteesi.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ajankohtaista tietoa ja syventää ymmärrystä sosiaalialan ammattilaisten työurista ja niitä muovaavista tekijöistä. Sosiaalialan ammattilaisten työuria käsittelevä opinnäytetyö toteutuu osana Talentian 70-vuotisjuhlavuoden Kasvua uralla -teemaa. Tutkimuksen tulokset voivat tarjota tärkeää tietoa Talentialle jäsenten työurista muodostaen pohjaa jäsenistön neuvontapalveluille sekä edunvalvontatyölle. Parhaimmillaan tulokset voivat synnyttää sosiaalialalla sekä yhteiskunnan tasolla keskustelua sosiaalialan ammattilaisten työuria tukevista ja haavoittavista tekijöistä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää lisäksi ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opetussuunnitelmien kehittämistyössä.



## 2 YHTEISKUNNALLISET MUUTOKSET JA TYÖN MURROS

### 2.1 Yhteiskunnallisten muutosten työelämävaikutuksia

Suomalainen yhteiskunta on muuttunut perustavanlaatuisesti. Yhteiskunnan ja talouden rakenteita ovat ravisuttaneet muun muassa globaalit ekologiset kysymykset, hyvinvointi- ja terveyserot, väestön ikääntyminen ja julkisen sektorin kasvaneet kustannukset (Kestilä & Karvonen 2019, 15). Informaatioteknologian vallankumous on lävistänyt niin yritysmaailman, julkishallinnon ja kansalaisyhteiskunnan toimintamallit kuin kansalaisten arjen ja hyvinvoinnin (Hämäläinen 2013, 215; Castells 2010). Yhteiskunnallista muutosta ovat kiihdyttäneet erityisesti globalisaatio, ilmastonmuutos ja ehtyvät luonnonvarat, teknologian kehitys, maailmantalouden heilahtelut, kaupungistuminen sekä väestörakenteen muutos (Kestilä & Karvonen 2019, 9–11; ks. Hämäläinen 2013, 211).

Yhteiskunnalliset muutokset ovat ulottuneet luonnollisesti myös työ- ja elinkeinoelämän rakenteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun (2019, 17–18) mukaan suomalaisia työmarkkinoita muovaavat erityisesti kolme megatrendiä: digitaalisen teknologian kehitys (mm. digitalisaatio ja automatisaatio), globalisaatio ja kaupungistuminen. Digitaalinen teknologia muokkaa kokonaisvaltaisesti työn luonnetta. Digitalisaatio on mahdollistanut muiden muassa työn organisoinnin uudella tavalla, eikä työ ole enää aikaan tai paikkaan sidottua. Automatisaatio on puolestaan korvannut manuaalista työtä, ja sen merkitys kognitiivisten tehtävien ratkojana (tekoäly ja koneoppiminen) työelämässä on kasvanut.

Vaikka työn **teknologisoituminen** on saattanut raivata työn tekemisen esteitä, kasvattanut työn tuottavuutta ja vapauttanut resursseja muun työn tekemiseen, on se Sennettin (2002, 74, 77) analyysin mukaan myös hämärtänyt yksilön työidentiteettiä ja löyhentänyt työhön sitoutumista. Työn haastavuuden ja kokonaishallinnan heiketessä yksilön ymmärrys työstä saattaa muodostua pinnalliseksi ja työidentiteetti heikoksi. Wajcmanin ja Rosen (2011) mukaan työn teknologisoitumisesta on seurannut lisäksi kokemus työn

pirstaloitumisesta. Tutkimuksissa on havaittu, että pirstaloitumisen kokemukseen on vaikuttanut pääasiallisesti kaksi prosessia: työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, jolloin työstä irtautuminen on hankalampaa sekä työn intensifikaatio, johon liittyvät työtahdin kiristyminen, työnkeskeytykset ja multitaskaaminen. (Chesley 2014.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun (2019, 18) mukaan **digitalisaatio** on pitkälti mahdollistanut palvelusektorin globalisaatiota. Tämä on tarkoittanut käytännössä sitä, että palvelut ovat kohdanneet kilpailun vientiteollisuuden ohella. Kilpailun seurauksena muiden muassa teollisuudelle tavanomaisia työtehtäviä on siirretty kehittyneistä maista kehittyviin maihin, joissa työvoimakustannukset ovat vain murto-osan kehittyneiden maiden kustannuksista (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 8). Työvoiman käyttötavat ovat muuttuneet entistä moninaisemmiksi sisältäen osa-aikaista, määräaikaista, tilapäistä ja projektiluonteista työtä, alihankintaa sekä toimeksiantoja. Työsuhteiden kasvava epävarmuus puolestaan synnyttää ihmisissä turvattomuutta. (Storey 2000, 31.)

Wajcmanin (2006, 773) mukaan teknologiset innovaatiot kytkeytyvät tiiviisti sosiaaliin olosuhteisiin, jotka mahdollistavat uudenlaisten käytäntöjen syntymisen, vallitsevien käytäntöjen uudelleenarvioinnin tai jo olemassa olevan sosiaalisen eriytyneisyyden vahvistamisen (Chesley 2014). Teknologiavallankumous ei etene tyhjiössä. Se tarvitsee tarttumapinnakseen sosiaalisia olosuhteita. Samalla niiden yhdysvaikutukset voivat olla ennakoimattomia ja monimutkaisia.

**Globalisaatiolla** on ollut vaikutuksia niin organisaatorakenteisiin, työn luonteeseen kuin työn tekemisen muotoihin (Storey 2000, 22). Uusia työpaikkoja on syntynyt heikkomman tuottavuuden työpaikkojen tilalle. Rakennemuutoksissa on puolestaan koettu siirtymiä sektoreiden ja toimialojen välisestä rakennemuutoksesta yritysten ja toimipaikkojen välisen rakennemuutoksen kautta tehtävärakenteiden muutokseen. Muutokset ovat koskeneet sekä perinteisiä toimialakokonaisuuksia (esim. metsäteollisuus) että julkista sektoria. (Työelämä 2020. Tietoa hankkeesta. Työelämästrategia vuoteen 2020.) Organisaatioissa saatetaan ketjuttaa lyhyitä määräaikaista työsopimuksia, sopimuksia voidaan muuttaa ja työntekijöitä siirtää työtehtävistä toisiin. Muutokset kohdistuvat

myös julkisen sektorin organisaatioihin, koska julkisen organisaation toimintoja on yksityistetty ja niissä on ryhdytty hyödyntämään yksityisen puolen toimintamalleja. (Sennett 2007, 50.) Organisaatiot reagoivat yhä nopeammin ja toimivat lyhytjänteisemmin pärjätäkseen kilpailuilla globaaleilla markkinoilla.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (2019, 13, 18, 24) arvioidaan myös **kaupungistumisen** muokanneen ja muokkaavan työmarkkinoiden rakennetta sekä kansallisella että globaalilla tasolla. Kaupungistumiskehityksen seurauksena työpaikat sijoittuvat kasvukeskuksiin haastaen samalla asuntopolitiikkaa (asuntojen hinnat eivät olisi liikkuvuuden este). Samanaikaisesti kaupungistuminen mahdollistaa välittömämmän ja laajalaisemman ammatillisen osaamisen jakamisen sekä nopeat liikenneyhteydet. Kaupungistuminen tiivistää myös työssäkäyntialueita, jolloin työnantajien ja tekijöiden tarpeet kohtaavat työmarkkinoilla paremmin.

Kauhasen ym. (2015, 8) mukaan väestön **ikäntymisellä ja syntyvyyden laskulla** on myös heijastusvaikutuksia työmarkkinoihin. Pohjoismaisen hyvinvointivaltion rahoituskellisen kestävyuden näkökulmasta tarvitaan jatkossa myös politiikkatoimia ongelman ratkaisemiseksi. Taloudellisen huoltosuhteen turvaaminen asettanee paineita kasvattaa työllisyysastetta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (2019, 18) nostetaan työllisyys ja työssäjaksaminen prosessin keskeisiksi tekijöiksi. Käytännössä tämä tarkoittaa työurien pidentämistä erinäisin rakenteiden, lakien, politiikan ja työhyvinvoinnin toimin. Maunon, Minkkisen, Tsuparin, Huhtalan ja Feldtin (2019) tutkimuksessa havaittiin ikääntyneempien työntekijöiden kärsivän nuoria enemmän työn intensifikaatiosta suhteessa oppimisen vaateisiin (tieto ja taito). Mauno ym. toteavatkin, että työnantajien tulisi huomioida ikääntyvien työntekijöiden kohtaamia haasteita (työtahti, multitaskaus, oppiminen) etenkin silloin, kun työn vaatimukset ovat liian intensiivisiä.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun (2019, 18) mukaan **ilmastonmuutos** kolmantena megatrendinä muokkaa työmarkkinoita välillisesti. Sen torjunta edellyttäisi siirtymistä vähähiiliseen talouteen, mikä tarkoittaisi talouden rakenteiden ja työmarkkinoiden jäsentämistä ja modernisoimista kestäväällä tavalla. Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö Eurofoundin (2019) selvityksen mukaan ilmastonmuutoksen torjunta ei ole

työmarkkinoiden näkökulmasta ainoastaan uhka. Arvion mukaan Pariisin ilmastopoliittinen sopimus nostaisi EU-alueen työllisyyttä 0,5 ja Suomessa 0,4 prosenttiyksiköllä vuoteen 2030 mennessä.

## 2.2. Muuttuva sosiaalialan työ

Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat väistämättä ulottuneet sosiaalialan työhön. Viinamäki ja Pohjola (2016, 19, 23) kirjoittavat sosiaalisen ristipaineista. Tiivistetysti he ymmärtävät sosiaalisen tarkoittavan ihmisten luomia vastavuoroisia suhteita yhteiskuntaan sekä toisiinsa yhteiskunnallisessa viitekehyksessä. Tämä tarkoittaa heidän mukaansa sitä, että yhteiskunnassa elävä ihminen on riippuvainen sen mekanismeista. Sosiaalinen läpäisee kauttaaltaan koko yhteiskunnan ja yksilöiden väliset vuorovaikutussuhteet. Yhteiskunta vaikuttaa ihmiseen ja ihminen yhteiskuntaan.

Viinamäki ja Pohjola (2016, 19) arvioivat yhteiskunnallisten muutosten yhtäältä kuluttavan sosiaalista, jolloin tulevaisuus piirtyisi sosiaalisen näkökulmasta varsin ankeana. Toisaalta he katsovat demografisten muutosten (mm. ikääntyminen sekä valikoiva muuttoliike) sekä palvelutarpeiden ennakoivan kasvavaa sosiaalipalveluiden sekä työvoiman tarvetta. Viinamäki ja Pohjola ajattelevat lisäksi sosiaalisten ongelmien monimuotoistumisen ja niiden jatkuvan muutoksen sekä erityisen hankaliksi kehittyvien ongelmien tukevan tätä kehityskulkua.

Viinamäki ja Pohjola (2016, 23) pohtivat sosiaalisen ohenemisen näkyvän myös yhteiskunnallisen ekonomisoitumisen, yksilöllistymisen, medikalisoitumisen, pedagogisoitumisen ja juridisoitumisen vahvistumisessa. Heidän mukaansa yhteiskunnallisessa keskustelussa korostuvat taloudelliset käsitteet (mm. kilpailukyky, tehokkuus ja tuottavuus) ja intressit, jotka ovat syrjäyttäneet sosiaalisen ja inhimillisen pääoman kielen. Ekonomisoituminen on jatkunut huolimatta siitä, että tutkimuksissa on havaittu selvä yhteys sosiaalisen pääoman ja ihmisten hyvinvoinnin sekä toimeentulon toteutumiseen välillä. Myös terveyden asiantuntijavalta on saavuttanut yhteiskunnassa aseman, jonka valtapii-

riin on alkanut lukeutua myös muita yhteiskuntaelämän toiminta-alueita (medikalisaatio). Viinamäen ja Pohjolan (2016, 20–21, 23) mukaan sosiaalista on ohentanut osaltaan kasvatuksen laajeneminen ratkaisuna yksilön useampiin elämänpiiriin liittyviin ilmiöihin. Myös yksilöihin redusoituvat selitysmallit yhteiskuntaelämän perusinstituutioista (esim. perhe ja yhteisöt) heijastavat yksilöihin palautuvaa todellisuuskäsitystä. Lisäksi arvojen moninaistuessa, hankaliin kysymyksiin haetaan ratkaisua lainkäytön avulla arvotulkintojen sijaan. Tällöin sosiaalialan ydinosaamisen rinnalla korostuu myös juridinen sosiaalioikeudellinen osaaminen.

Raunio (2000, 84) katsoo yhteiskunnallisten muutosten tarkoittavan sosiaalialan kentän laajenemista sekä työskentelytapojen uudistamista. Vaikka Viinamäki ja Pohjola (2016, 24) yhtäältä ajattelevat sosiaalisen yhteiskunnallisen merkityksen kaventuvan, he arvioivat toisaalta sosiaalisen hyvinvoinnin ja kestävyuden edellyttävän sosiaalialan ammattilaisten työskentelyä myös muilla yhteiskuntapolitiikan aloilla. Viinamäki ja Pohjola vaikuttavatkin olevan yhtä mieltä Raunion kanssa sosiaalialan kentän laajenemisesta. Kun Raunio (2000, 84) esittää vastauksena muutokseen luopumista professionalismista ja ennakoi ammatillisen osaamisen raja-aitojen hälvenemistä, Viinamäki ja Pohjola (2016, 24) näkevät edessään sosiaalialan ammatillisen osaamisen ja identiteetin vahvistamisen. Viinamäen ja Pohjolan (2016, 24) mukaan muutos haastaa siten koulutusta sekä koulutettujen työntekijöiden rekrytointia.

Digitalisaatio on lävistänyt sosiaalialaa. Se on muuttanut suoraan ja välillisesti toimintaympäristöä muokaten sosiaalialan työtä, sen menetelmiä sekä tarvittavia työelämätaitoja (Pohjola 2017, 181). Käytännössä sosiaalialan digitalisaatio on näkynyt asiakirjahallinnossa, dokumentoinnissa, asioinnissa ja viestinnässä. Myös sosiaalista mediaa sekä videoneuvottelutekniikkaa on hyödynnetty. (Kivistö 2017, 22.) Lisäksi kansallisella tasolla käynnissä on useita tietojärjestelmähankkeita kuten Apotti- ja UNA-hankkeet (Salovaara 2017, 61). Digitalisaation parhaina hedelminä on pidetty ihmisten uudenlaista tavoittamista, palveluiden monipuolistumista sekä työprosessien hallintaa (Pohjola 2017, 181). Lisäksi digitaalisiin sosiaalipalveluihin on mahdollista tukea ihmisten osallisuutta, yhteisöllisyyttä, valtautumista ja vaikuttamismahdollisuuksia (Kairala 2017, 7–8).

Vaikka digitalisaatio on synnyttänyt runsaasti myönteisiä mahdollisuuksia, on se luonut samalla uudenlaisia sosiaalisia ongelmia: kaikkien kansalaisten digitaidot eivät riitä digitaalisten sosiaalipalveluiden hyödyntämiseen ja hallintaan (Kivistö 2017, 23). Työ- ja elinkeinoministeriön megatrendipohdintojen valossa on lisäksi varsin yllättävää, että sähköisten palveluiden ja työprosessien kehitys on edennyt tähän mennessä odotettua hitaammin (Tikkala 2017, 43). Syynä tähän on pidetty muiden muassa systemaattisesti digitaitoja vahvistavan koulutuksen puutetta (Kairala 2017, 7). Tähän puutteeseen on pyritty vastamaan muiden muassa Lapin yliopisto eSosiaalityön maisterikoulutuksella (Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Opinnot. Sosiaalityö eSosiaalityön maisterikoulutus).

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa mainitusta ilmastonmuutoksen megatrendistä on oltu yllättävän niukkasanaisia sosiaalialan muutosta analysoivissa kirjoituksissa. Vaikka ministeriön julkaisu on tuore, ilmastonmuutos ei ole uusi ilmiö. Maa ja metsätalousministeriön toimeksiannosta tehdyssä kyselytutkimuksessa 2018 ilmeni, että sosiaali- ja terveysalan vastaajat kokivat ilmastonmuutosta ja haavoittuvuutta koskevan tietotasonsa muita toimialojen vastaajia heikommaksi. Vain 30 % kyselyyn vastanneista katsoi organisaatiollaan olevan joko erittäin vähän tai ei lainkaan tietoa toimialaansa liittyvistä sää- ja ilmastoriskeistä. Erityisesti avoimissa vastauksissa korostuivat sosiaalialan heikko tietopohja ja tarve sektorille kohdennettuun konkreettiseen ja selkeään tiedotukseen. Kyselyssä havaittiin lisäksi, ettei ilmastonmuutoksen suoria tai välillisiä vaikutuksia (esim. sähkönjakelun vaikutus kriittisiin palveluihin ja sosiaali- ja terveysalan toimintaedellytyksiin) oltu pohdittu. Kyselyn pohjalta tunnistettiin tarve saada alalle kohdennettua tietoa ilmastovaikutuksista jatkuvuuden hallinnan tueksi. (Mäkinen, Sorvali, Lipsanen & Hildén 2019, 50.)

### 3 URA KÄSITTEENÄ JA URATEORIAT

Urakäsitettä on käytetty länsimaissa monimuotoisesti, ja se on saanut erilaisia merkityksiä. Joskus uralla on tarkoitettu työhistoriaa ja työn eri muotoja. Toisinaan uraa ja ammattia on pidetty identtisinä. Uralla on tarkoitettu myös yksilön onnistumista yhteiskunnallisen asemansa parantamisessa. Lisäksi ura on usein liitetty identiteettiin, jolloin se on heijastanut yksilön minuutta, toiveita, unelmia, motiiveja ja tavoitteita. Määritelmästä riippumatta ne ovat sisältäneet ajatuksen yksilön liikkeestä suhteessa aikaan, tapahtumiin sekä usein myös itseen. Urakäsitteen merkitys onkin nähty kahtalaisena: yhtäältä se sisältää ajatuksen objektiivisesta (mm. asema, sopimukseen perustuva työsuhde ja työn institutionaalinen konteksti) sekä subjektiivisesta urasta (minuus ja identiteetti). Subjektiivisen ja objektiivisen uran on ajateltu yhdistyvän yksilön elämässä. Tiivistetyksi ura voidaan nähdä kattavana yläkäsitteenä, joka sisällöllisesti antaa yksilön elämään merkityksen. (Collin & Young 2000, 1–5.)

Tutkimuksissa urista on muodostettu erilaisia teoreettisia malleja. Aikaisemmissa tutkimuksissa ura käsitettiin hierarkkisena, strukturoituna ja jäykkänä rakenteena. Varhaisissa malleissa urat hahmotettiin yhdensuuntaisena lineaarisesti etenevänä kehityskulkuna, jossa edistystä mitattiin ylennyksin (esim. Rosenbaum 1970; Wilensky 1964). Uralla eteneminen tapahtui kipuamalla organisaatiohierarkian tikkaita ylöspäin. Urameenestys määriteltiin lineaarisen etenemisen näkökulmasta sekä ulkoisin mittarein kuten palkan ja sosiaalisen aseman avulla. (Baruch 2004, 60.) Urataantumasta voitiin puhua esimerkiksi silloin, kun ura oli jollain tavalla pysähtynyt – tilanteena, jossa kehittymistä ei tapahtunut tai kaikki oli muuttumatonta (Appelbaum ja Santiago 1997).

#### 3.1 Työurat muutoksessa

Traditionaalinen uramalli kytkeytyy vahvasti sosiologiseen tutkimukseen, jossa uraa on tarkasteltu pitkälti sosiaalisen liikkuvuuden näkökulmasta. Sosiaalisella liikkuvuudella on tarkoitettu yksilöiden tai perheyksiköiden liikehdintää ammattikategorioiden syste-

missä tai yhteiskunnan sosiaalisten kerrostumien välillä tai sisällä. Sosiaalisen liikkuvuuden käsite on usein liitetty uratutkimuksessa rakenteisiin sekä sosiaaliseen asemaan. (Miranda & Comeau 2000, 37.) Tällöin on ollut varsin luontevaa puhua Ekosen (2007, 29) tavoin objektiivisesta urasta eli ulkoisesta urasta, jossa ura määrittyy ihmisen ulkopuolisten objektiivisten tekijöiden pohjalta kuten palkkatason ja organisatorisen aseman.

Psykologiassa uraa on hahmotettu sen sijaan yksilön omien kokemusten näkökulmasta (Ekonen 2007, 29). Uratutkijat puhuvat tässä yhteydessä subjektiivisesta (sisäisestä) urasta. Uramallissa korostuvat tällöin yksilön käsitykset ja kokemukset omasta urastaan. Rakenteille sekä etenemiselle organisaatiossa ja ammatissa annetaan vain vähän painoarvoa. (Storey 2000, 34.) Subjektiivisen uratulkinnan mukaan yksilö vaikuttaa urallaan tapahtuviin muutoksiin ja kehitykseen. Urakehitys nähdään ammatillisena oppimis- ja identiteetinrakentamisprosessina. Subjektiivisen uratulkinnan mukaan yksilö vastaa siis itse uransa rakentumisesta. Organisatorisen uratulkinnan mukaan yksilöiden urat muodostuvat työroolien sekä organisatorisen aseman ohjaamina. Prosessin pohjalta organisaatio uudistaa itseään. (Lähtenmäki 1995, 29–31.)

Yhteiskunnalliset sekä työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet uratutkimukseen, -teorioihin ja -malleihin. Organisaatioiden muotoutuessa yhä joustavamiksi ja organisaatiohierarkian madaltuessa traditionaaliset uramallit ovat korvautuneet 2000-luvun taitteessa dynaamisemmilla ja moniulotteisemmilla malleilla. Urien lineaarisesta tarkastelusta on siirrytty monensuuntaisten (*eng. multidirectional*) työurien hahmotteluihin. (Baruch 2004, 59–60). Esimerkkinä voidaan mainita Hallin (1976, 1996) luoma proteaaninen ura tai monimuotoinen ura (*eng. protean career*), Arthurin ja Rousseauin (1996) rajaton ura sekä Peperlin ja Baruchin (1997) jälkiorganisatorinen ura (Lips-Wiersma & Hall 2007, 772). Baruch (2004, 61) esittelee artikkelissaan myös älykkään ja akateemisen uran. Tässä tutkimuksessa käsitellään uusista urista seikkaperäisemmin vain proteaanisen ja rajattoman uran mallia, sillä ne ovat Briscoen ja Hallin (2006) mukaan hallinneet jo pidempään uratutkimusta, ja ne kuvastavat hyvin modernia uraympäristöä.



Myös uramenestys on ymmärretty nykyaikaisissa uramalleissa laaja-alaisemmin. Niissä urakehitys mahdollistuu moneen suuntaan. Tämä on samalla tarkoittanut uramenestyksen uudelleenmäärittelyä. Uramenestys voi olla siis liikkumista uralla sivusuunnassa, suunnan tai tavoitteen muutos tai organisaation vaihto. Ihmiset voivat tai mahdollisesti jopa joutuvat valitsemaan näiden tekijöiden välillä eikä uramenestykseen ole yhtä ainoaa tietä tai polkua. Lisäksi uramenestyksen kriteerejä on arvioitu uudelleen. Uramenestyksen mittareita voivat esimerkiksi olla sisäinen työtyytyväisyys, elämän tasapaino sekä autonomia ja vapaus perinteisten ulkoisten mittareiden rinnalla. Uusissa malleissa uramenestys luodaan pitkälti itse. (Baruch 2004, 60–61.)

Merkittävin työuriin niveltävän muutoksen on kuitenkin arvioitu olevan työnantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen muutos. Kun aikaisemmin työnantaja on tarjonnut lojaaleille työntekijöilleen pitkän ja turvallisen työuran organisaatiossa, muutokset työmarkkinoilla ovat muokanneet työnantajan ja työntekijän suhdetta lyhytjänteisemmäksi ja ehdolliseksi – vaihdantaan perustuvaksi. Työn epävarmuus ja organisaation heikentynyt sitoutuminen työntekijöihinsä on yksilön näkökulmasta tarkoittanut vastavuoroista lojaliteetin löyhentymistä. Yksilö on kiinnittänyt uraansa useisiin organisaatioihin yhden sijaan. (Baruch 2004, 59, 62, 69.)

### 3.2 Proteaaninen ura ja uramenestys

Muuttuvien urien kuvaamiseksi Hall (1976, 1996, 2002) on kehittänyt proteaanisen eli monimuotoisen uran mallin. Uramallin englanninkielinen nimi juontuu kreikkalaisen mytologian merenmerenjumala Protheukselta, joka kykeni halutessaan muuttamaan muotoaan. Sana *proteaaninen* onkin rinnastettu joustavuuteen, sopeutuvuuteen ja muutostykyisyyteen. (Volmer & Spurk 2011, 209.) Tutkimuskirjallisuudessa proteaanista uraa on määritelty kahden osatekijän avulla: 1. Yksilön urapolkua ohjaavat sisäiset arvot, joiden pohjalta hän arvioi uramenestystään. 2. Yksilö vastaa urapolkujensa luomisesta. Yksilö myös kehittää itseään vastatakseen työn ja ammatillisen osaamisen edellyttämiin vaatimuksiin. (Briscoe & Hall 2006, 8.) Edellä mainitut osatekijät muodostavat proteaanisen uraorientaation ytimen (Volmer & Spurk 2011, 209).

Hallin (2002) mukaan proteaaninen urakäsitys liittyy psykologiseen uraorientaatioon ja muodostaa vastineen perinteisille rakenteita korostaville uramalleille. Yksilö luottaa ydinarvoihinsa (mm. vapaus ja kasvu) päätöksiä tehdessään ja arvioidessaan uramenestystään (psykologinen menestys). Proteaaninen uraorientaatio edustaa itseohjautuvaa urakäsitystä ja luo viitekehysten uran hallinnalle. McGuire (1985) rinnastaa orientaation käsitteen asenteeseen, sillä hänen mukaansa molemmat sisältävät kognitiivisen komponentin (uraa koskevat uskomukset), arvioivan komponentin (millainen on hyvä tai huono ura itselle) sekä käyttäytymiseen liittyvän komponentin (tietynlainen toimintamalli). Proteaaninen ura kuvastaa siten tietynlaista uraa koskevaa ajattelutapaa, jossa korostuvat vapaus, itseohjautuvuus ja päätösten tekeminen henkilökohtaisten arvojen pohjalta. (Briscoe & Hall 2006, 8.) Yksilö vastaa itse uransa hallinnasta ja muokkaa urapolkujaan sisäisten arvojensa pohjalta (Baruch 2004, 65). Aikaisemmissa tutkimuksissa proteaaninen uraorientaatio on yhdistetty muiden muassa proaktiivisuuteen (Porter, Woo & Tak 2016), urajoustavuuteen (Chan, Moon-ho, Sam, Chernyshenko & Yu 2015), psykologiseen hyvinvointiin (Briscoe, Henagan, Burton & Murphy 2012) sekä työ-, ura- ja elämän tyytyväisyyteen (De Vos & Soens 2008). Tässä tutkimuksessa uramenestystä arvioidaan kaksitahoisesti: objektiivisen uramenestyksen näkökulmasta, jossa ulkoisen menestyksen mittarina käytetään palkkatasoa sekä subjektiivisen uramenestyksen näkökulmasta, jota arvioidaan työura- ja työtyytyväisyyden ja elämäntilanteiden tasapainon näkökulmasta. Subjektiivisen uramenestyksen viitekehystenä käytetään proteaanisen uran mallia.

### 3.3 Rajattoman uran malli ja uraliikkuvuus

Arthurin ja Rousseau (1994, 1996) luomassa rajattoman uran (*engl. boundaryless career*) mallissa urat eivät kytkeydy ainoastaan yhteen organisaatioon, vaan työntekijät liikkuvat organisaatiosta toiseen. Näin myös rajattomat urat muodostavat vastakohtan perinteisille urille. Arthur ja Rousseau (1996) määrittelevät rajattoman käsitettä kuu-desta eri näkökulmasta muiden muassa organisaatiosta toiseen liikkumisen, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä subjektiivisen uratulkinnan näkökulmasta. (Bris-

coe & Hall 2006, 8.) Sittemmin Sullivan ja Arthur (2006, 20–21) ovat selkeyttäneet rajattoman uran mallia tiivistämällä liikkuvuuden fyysiseen ja psykologiseen uraliikkuvuuteen (*eng. career mobility*). Fyysisellä uraliikkuvuudella he tarkoittavat nimenomaan liikkumista yli fyysisten rajojen ja psykologisella erityisesti orientaatiota, jolla yksilöt ohjaavat uralla liikkumistaan.

Fyysistä liikkuvuutta voi konkreettisemmin kuvata erilaisina siirtyminä yli työtehtävien (hierarkkisesti tai sivusuuntaisesti), organisaatioiden, ammattien, toimialojen, maantieteellisten sijaintien ja työn muotojen (työttömyys, osa-aikatyö, kokoaikatyö, itsensä työllistäminen). (Guan, Arthur, Khapova, Hall & Lord 2019.) Rajaton uraorientaatio puolestaan viittaa ajattelumalliin, jossa yksilö haluaa työskennellä mieluummin organisaationsa ulkopuolisten ihmisten kanssa ja suosii korkeaa liikkuvuutta vaihtamalla työnantajia (Briscoe & Hall 2006). Rajattoman uraorientaation avulla voidaan kuvata myös psykologista liikkuvuutta (Guan ym. 2019). Tutkimuskirjallisuudessa (Hall 1996; Sullivan 1999) uraliikkuvuus ymmärretään yksilön urasiirtymien kokonaisuutena (Koivunen, Lämsä & Heikkinen 2012, 22–23). Tässä tutkimuksessa urasiirtymällä tarkoitetaan erityisesti eri tehtäväkenttien välisiä siirtymiä. Siirtymiä tarkastellaan rakenteellisesta näkökulmasta. Rakenteellista analyysiä tarkennetaan ja täydennetään laadullisilla näkökulmilla. Uraliikkuvuus hahmotetaan kaikkien siirtymien kokonaisuutena yksilön uran aikana. Tutkimuksessa uraliikkuvuutta mitataan työuranaikaisten työsuhteiden lukumäärällä.

Kun proteaanisella uralla korostuivat uravalintoja ohjaavat sisäiset arvot sekä omien urapolkujen itsenäinen luominen, rajattomassa urassa keskeistä ovat korkea fyysinen ja psykologinen uraliikkuvuus. Yhteistä molemmille malleille on yksilön vastuu urapolustaan. Ihmisten ajatellaan tekevän rationaalisia valintoja ja päätöksiä liittyen työuriinsa (Järvensivu & Pulkki 2019, 39). Kuitenkin yksilön vapaus ja mahdollisuus valita vaikuttaa jossain määrin kyseenalaiselta, sillä yksilöiden työuria ohjaavat sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät. Yhteiskunnalliset tekijät luovat yksilön urapolulle toiminnan kontekstin. Siten myös yhteiskunnallinen konteksti ohjaa yksilön tekemiä valintoja – mikä on kannattavaa, mielekästä tai mahdollista. Yksilön ja yhteiskunnan vaikutussuhde on

vastavuoroinen. Siksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työuria ja uraliikkuvuutta myös niiden yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Tutkimusten mukaan uraliikkuvuuteen vaikuttaa erityisesti kaksi yhteiskunnallista tekijää (Feldman & Ng 2007). Vallitseva työmarkkinatilanne ensinnäkin joko mahdollistaa tai rajoittaa uraliikkuvuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että korkea työttömyys vähentää työntekijöiden liikkumismahdollisuuksia, sillä työntekomahdollisuuksia on tällöin tarjolla rajallisemmin. Työmarkkinatilanteen kohennuttua työntekomahdollisuuksia on puolestaan saatavilla laaja-alaisemmin. (Kornblum, Unger & Grote 2018, 659–660.)

Toiseksi yleinen työmarkkinatilanne vaikuttaa yksilöiden riskinottohaluun ja uusien työmahdollisuuksien arviointiin (Feldman & Ng 2007). Työttömyyden kasvaessa avoimia työpaikkoja on vähemmän. Tällöin työntekijät karttavat riskejä ja pysyttelevät mieluummin nykyisissä työpaikoissaan. Työttömien lukumäärän vähetessä ja avoimien työpaikkojen lisääntyessä työntekijät etsivät vaihtoehtoja nykyiselle työlleen. He luottavat löytävänsä myös jatkossa uutta työtä, vaikka seuraava työpaikka ei vastaisikaan heidän odotuksiaan. Työmarkkinatilanteen parantuessa työntekijät siis ottavat enemmän riskejä ja kokeilevat erilaisia uravaihtoehtoja. Tämä heijastuu erilaisina urasiirtyminä. (Kornblum ym. 2018, 659–660.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Kornblumin ja kumppaneiden ajatusta siitä, että hyvä työmarkkinatilanne on positiivisesti yhteydessä uraliikkuvuuteen.

### 3.4 Työmarkkinat

Gloaalitalous, teknologian kehitys ja organisaatioiden rakennemuutokset ovat muokanneet työtä joustavammaksi ja urista on tullut vaikeammin ennakoitavia (Guan ym. 2019). Työvoiman käyttötavat ovat Sennetin (2007, 50) ja Raunion (2000, 90) mukaan moninaistuneet. Myös kansallisesti epätyypillisten työsuhteiden lukumäärä on ollut pienessä kasvussa (Tilastokeskus. Työmarkkinat. Tuotteet ja palvelut). Epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä tyypillisen työsuhteen vastakohtaa (vakainainen ja kokoaikainen työ) eli osa-aikaista tai määräaikaista työtä sekä niiden yhdistelmää

(Nätti & Pyöriä 2017, 26–27). Vaikka epätyypillisten työsuhteiden lukumäärä on niukasti kasvanut, samanaikaisesti jatkuvien kokoaikaisten työsuhteiden lukumäärä on kasvanut vuodesta 2016 (Tilastokeskus.Työmarkkinat.Tuotteet ja palvelut).

Taulukko 1. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan, 15–74-vuotiaat. (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus, päivitetty 12.2.2019.)

Vuosi	Palkansaajat	Jatkuva kokoaikatyö		Jatkuva osa-aikatyö		Määräaikainen työ	
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
	Tuhatta henkilöä						
2010	2120	851	730	58	151	129	201
2011	2143	851	734	67	155	135	202
2012	2146	847	741	66	156	134	202
2013	2127	846	734	61	155	129	201
2014	2105	827	730	67	151	129	200
2015	2090	817	733	71	149	127	194
2016	2105	830	715	69	159	136	197
2017	2147	855	716	68	164	141	204
2018	2204	875	732	72	162	147	216

Nätti ja Pyöriä (2017, 26) haastavat ajatuksen työvoiman käyttötapojen monimuotoistumisesta. Heidän mukaansa tilastot eivät yksiselitteisesti tue käsitystä pirstaloituvasta ja epävarmemmasta työelämästä. He toteavat, ettei tilastoilla voida havaita kaikkia vallitsevia työelämän muutostrendejä, mutta kokonaiskuva työsuhdetyyppien pysyvyydestä on selkeä. Vaikka epätyypilliset työsuhteet, pääsääntöisesti osa-aikatyö, ovat kolmen viimeisen vuosikymmenen aikana yleistyneet jonkin verran, suurin osa palkansaajista työskentelee jatkuvassa kokoaikaisessa työssä.

Työmarkkinoita voidaan kuvata lyhyesti työvoiman ja -tarjonnan suhteena, jota raamittavat yhteiskunnalliset instituutiot, lainsäädäntö ja työmarkkinoita sääntelevät sopimukset (Koistinen 2014, 85). Tässä tutkimuksessa työmarkkinatilannetta tarkastellaan sekä rakenteellisena (mm. työn teon muodot ja työttömyys) että laadullisena kysymyksenä (työolot). Työmarkkinatilannetta kartoitettaessa huomiota kiinnitetään erityisesti työsuhdetyyppeihin ja työmarkkinariskin toteutumiseen eli työttömyyteen. Tässä tutkimuk-

nessa ei kartoiteta kokemuksia työelämän epävarmuudesta. Sen sijaan huomiota kiinnitetään työoloihin eli siihen, miten työntekijät kokevat työnsä arjen. Työolojen painopiste on voimavarojen ja riskitekijöiden tarkastelussa.

### 3.5 Ura-ankkurit työuria ohjaamassa

Työsuhteiden epätyypillisuus, työuran pirstoutuminen sekä työuran ennakoimattomuus haastavat yksilöitä pohtimaan ammatillista identiteettiään. Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että yksilöiden sopeutuminen turbulentiin työmarkkinakontekstiin sekä mahdollisuudet työllistyä olisivat sidoksissa heidän kykyynsä tunnistaa ja hyödyntää persoonallisia vahvuuksiaan ja kykyjään (Coetzee 2008, 10). Tällöin uramenestys, uratytyväisyys ja mielekäs työura määrittäisivät erityisesti yksilön omien arvojen, tavoitteiden, kykyjen ja motiivien näkökulmasta. Voidaankin perustellusti puhua sisäisistä ura-ankkureista eli metataidoista. (Coetzee & Schreuder 2014, 139.)

Scheinin (1990) mukaan ura-ankkurit heijastavat yksilön käsitystä itsestään tai hänen sisäistä identiteettiään. Ura-ankkurit kehittyvät sekä vahvistuvat työ- ja elämäkokemuksen seurauksena, ja yksilöt löytävät urapolkuaan hallitsevan ura-ankkurinsa noin kolmekymmentävuotiaana. Scheinin mukaan hallitseva ura-ankkuri ilmentää pidemmällä aikajänteellä yksilön mieltymystä suosia tiettyntyyppistä työtä ja työympäristöä sekä hänen tapaansa ilmaista ja hyödyntää persoonallisia vahvuuksiaan kolmella ulottuvuudella. Näitä ovat: 1. itsehavaitut työhön liittyvät taidot ja kyvyt, 2. itsehavaitut motiivit ja tarpeet ja 3. subjektiiviseen uraan kytkeytyvät perusarvot ja asenteet. Schein (1978) katsoo siten ura-ankkureiden ohjaavan keskeisesti uravalintoja. (Coetzee & Schreuder 2014, 140.)

Scheinin ura-ankkuriteoria kytkeytyykin subjektiivisen uran teoriaperinteeseen, jossa yksilön päätävävalta uransa suhteen korostuu. Sisäiseen uraan kytkeytyvät lisäksi käsitteet itsensä kehittäminen, uramotivaatio sekä uraorientaatio. Ura-ankkurit nivELYvät osaksi uraorientaatiotutkimusta. Ura-ankkureiden tutkimisen mieli on siinä, että niiden

tarkastelu auttaa sekä työnantajaa että työntekijää ymmärtämään syvällisemmin työmotivaatiota kuten Barth (1993) esittää sekä mielekästä urakehitystä kuten Evans (1996) toteaa. (Chapman & Brown 2014, 718.) Ellisonin ja Schreuderin (2000) Feldmanin ja Bolinon (1996), Igbarian, Kassiciehin ja Silverin (1999), Scheinin (1978, 1990) sekä Summerin, Yagen ja Franken (2005) tutkimusten mukaan työympäristön ja ura-ankkurin yhteensopivuus voi johtaa lisäksi parempiin tuloksiin muiden muassa työn laadussa ja määrässä, vahvistaa sitoutumista organisaatioon ja työhön sekä kasvattaa työtyytyväisyyttä. (Chapman & Brown 2014, 718.)

Schein (1990) on määritellyt tutkimuksissaan kahdeksan ura-ankkuria. Näitä ovat: asiantuntijuus, johtajuus, yrittäjäyys, turvallisuus, autonomia/itsenäisyys, aito haasteellisuus, elämänalueiden tasapaino ja palveleminen. Asiantuntijuus-ankkuriin kiinnittyneet innostuvat erityisesti työn sisällöstä. Heidän toiveenaan on syventää osaamistaan, jotta he voisivat kehittyä erikoisalallaan. Sen sijaan he vieroksuvat yleisjohton tehtäviä arvioiden niiden olevan luonteeltaan liian poliittisia. Johtajuus-ankkuriin kiinnittyneitä puolestaan kiinnostaa koko organisaatiota koskeva ongelmanratkaisu ja päätöksenteko epävarman ja vaillinaisen tiedon varassa. He kokoavat ihmisiä yhteen ponnistelemaan yhteisen päämäärän hyväksi. Lisäksi he energisoituvat kriisitilanteista. (Danziger, Rachman-Moore & Valency 2008, 8–9).

Scheinin (1990) mukaan yrittäjät puolestaan motivoituvat ensisijaisesti siitä, että he voivat omaehtoisesti luoda tai rakentaa jotakin. He kyllästyvät nopeasti ja siirtyvät mielellään projektista toiseen. Heidän mielenkiintonsa kohdistuu erityisesti uusien yritysten perustamiseen kuin olemassa olevien johtamiseen. Autonomia-ankkuri viittaa taas yksilöihin, jotka haluavat työskennellä ilman organisaation asettamia rajoitteita. He haluavat laatia omat aikataulunsa ja määrätä työtahtinsa. He ovat valmiit luopumaan esimerkiksi ylennyksistä saavuttaakseen laaja-alaisemman itsenäisyyden. (Danziger ym. 2008, 8–9.)

Scheinin (1990) mukaan turvallisuus-ankkuriin kiinnittyneitä motivoi vakaa työsuhde ja sitoutuminen pitkäaikaisesti yhteen organisaatioon. He mukautuvat organisaation arvoihin ja normeihin. He eivät pidän matkustamisesta tai uudelleen sijoittumisista. Palvelu-

ankkuri kertoo yksilöiden halusta parantaa maailmaa jollakin tavalla. Nämä yksilöt haluavat työskennellä henkilökohtaisten arvojensa mukaan yhteiskunnan hyväksi. Heitä kiinnostaa enemmän työ, joka vastaa heidän arvojaan kuin taitojaan. (Danziger ym. 2008, 8.)

Scheinin (1990) mukaan aito haaste -ankkuri heijastaa yksilöiden kiinnostusta ratkaista mahdottomia ongelmia ja voittaa ylitsepääsemättömiä esteitä. Näiden yksilöiden työuraa motivoi jatkuva kilpailu, eivätkä he ymmärrä työskentelyä muilla motivaatioperusteilla. Elämänalueiden tasapaino -ankkuri ilmentää kiinnostusta tasapainottaa eri elämänalueita. (Danziger ym. 2008, 8.) Nämä yksilöt kaipaavat joustoja ja vapautta sujuvoittaakseen arkeaan sekä tasapainottaakseen työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan suhdetta (Coetzee & Schreuder 2014, 141).

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään Danzigerin ja kumppaneiden (2008) versiota Scheinin Career Orientation Inventory (COI) -mittarista. Scheinin alkuperäisessä mittarissa on 40 Likertin asteikollista väittämää ja kahdeksan ura-ankkurikategoriaa (Chapman & Brown 2014). Danzigerin ja kumppaneiden (2008) COI-mittarin versiossa yrittäjyysskategoria on jaettu kahteen osaan: varsinaiseen yrittäjyyteen ja luovuuteen. Tutkimusta varten Danzigerin ja kumppaneiden versio käännettiin suomeksi soveltuvien osienä yhdistettiin yrittäjyys- ja luovuuskategoriat (kuten alkuperäisessä versiossa) ja jokaisesta ura-ankkurikategoriasta poistettiin yksi väittämä. Poistettuja väittämiä oli yhteensä kahdeksan. Poistojen tarkoituksena oli yksinkertaistaa väittämämatriisia ja helpottaa vastaamista sisällöllisesti.

Kyselyssä esitettiin 32 Likert-asteikollista ura-ankkureihin liittyvää väittämää, joihin vastattiin 5-portaisella asteikolla 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jonka ääripäinä ovat usein täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä -vastausvaihtoehdot. Vastaajat saavat valita asteikolta käsitystään parhaiten vastaavan vaihtoehdon. (Heikkilä 2014, 51.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan modifioidun COI-mittarin avulla, millaisin ura-ankkurein sosiaalialan ammattilaiset ohjaavat työuriaan.



Koska COI-mittaria on tutkimuskirjallisuudessa arvosteltu esimerkiksi siitä, ettei siinä huomioida monensuuntaisten urien mahdollisuutta, useiden ura-ankkureiden päällekkäisyyttä tai tarkastella riittävästi uria ohjaavia motiiveja ja arvoja (Chapman & Brown 2014), tässä tutkimuksessa yhdistetään Scheinin ura-ankkuriteorian proteaaniseen uramalliin, jossa motiiveja ja arvoja voidaan tutkia laaja-alaisemmin sekä rajattoman uran malliin, jonka erityisansiona on tunnistaa uraliikkuvuutta. Tässä opinnäytetyössä ura-ankkureiden päällekkäisyyteen ei syvennyttä.

## 4 SOSIAALIALAN TYÖURATUTKIMUKSET

### 4.1 Talentian Vastavalmistuneiden urapolkuseelvitykset

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian jäsenilleen suuntaamat kyselyihin perustuvat urapolkuseelvitykset ovat kuvanneet 1990-luvulta lähtien sosionomien ja sosiaalityön maistereiden valmistumisen jälkeisiä urapolkuja sekä sijoittumista sosiaalialan kentälle (Landgrén & Pesonen 2017, 6). Talentiassa on jäsenenä yli 26 000 korkeasti koulutettua (Talentia. Etusivu. Talentia). Talentialaisten yleisimpiä tutkintoja ovat maisterin tutkinto (YTM tai VTM, johon sisältyy tai sen lisäksi on suoritettu sosiaalityön syventävät opinnot), sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK, geronomi AMK, kuntoutuksen ohjaaja AMK, yhteispedagogi AMK ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot), sosiaalialan opistoasteen tutkinto (sosiaalikasvattaja, sosiaaliohjaaja, sosiaalialan ohjaaja, kehitysvammaisten ohjaaja) sekä lastentarhanopettajan/kasvatustieteen kandidaatin tai maisterin tutkinnot (Talentia. Etusivu. Jäsenyyks. Liity jäseneksi). Talentian jäsenkyselyiden pohjalta on voitu kartoittaa siten varsin kattavasti vastavalmistuneiden sosiaalialan ammattilaisten ajankohtaista työmarkkinatilannetta.

Tuoreimmassa vuosina 2015–2016 valmistuneiden Talentian jäsenten urapolkuseelvityksessä todetaan, että urat sosiaalialalla alkavat rakentua jo ennen valmistumista ja vastavalmistuneet työllistyvät hyvin. Vaikka työllistyminen oli nopeaa, lyhyet työttömyysjaksot olivat yleisiä. Syynä tähän oli määräaikaisten työsuhteiden runsas osuus kaikista työn eri muodoista. Selvityksessä arvioidaan, että perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väliin jää usein lyhyitä työttömyysjaksoja. Vastaajista 40 % oli ollut jossain vaiheessa valmistumisensa jälkeen työttömänä. Kuitenkin vain 4 % oli ollut työttömänä pidempään kuin kuusi kuukautta. Sosiaalityön maisterit työllistyivät sosionomeja (AMK) paremmin ja kokivat vähäisempää työttömyyttä. (Landgrén & Pesonen 2017, 12, 20.)

Urapolkuseelvityksen mukaan vastavalmistuneet työskentelivät 75 eri nimikkeellä, joista yleisin sosionomeilla (AMK) oli lastentarhanopettaja (28 %) sekä ohjaaja lastensuojelu-

laitoksessa (17 %) ja sosiaalityön maistereilla sosiaalityöntekijä (85 %) sekä koulukuraattori (8 %). Suurin osa työssäkävivistä vastaajista (64 %) työskenteli kuntasektorilla. (Landgrén & Pesonen 2017, 19–20.)

Urapolkuselvityksen mukaan vastaajat kokivat työnsä merkitykselliseksi, arvokkaaksi, monipuoliseksi ja mielenkiintoiseksi. Vastaajat katsoivat voivansa kehittää osaamistaan ja työssä oli heidän mukaansa sopivasti haasteita. Sen sijaan vastaajat kokivat työnsä yhteiskunnallisen arvostuksen ja aseman heikoksi. Toisaalta usean vastaajan mielestä työtä oli liikaa. Selvityksessä arvioitiin tämän mahdollisesti vaikuttavan arvostuksen tai sen puutteen kokemiseen. (Landgrén & Pesonen 2017, 25.)

Urapolkuselvityksen vastaajista 55 % pohti työpaikanvaihtoa. Työpaikanvaihdolle esitettiin useita syitä. Eräs keskeisimmistä syistä oli halu etsiä työurallaan uusia haasteita. Toisaalta heikko johtaminen ja palkkaus, työn kuormittavuus sekä toive vakituisesta työsuhteesta ja koulutuksesta sysäsivät vastaajia harkitsemaan työpaikanvaihtoa. Vastavalmistuneista 17 % harkitsi siirtymistä kokonaan toiselle alle. Urapolkuselvityksen mukaan tähän vaikuttivat kuormittavan työn ja palkkauksen epäsuhta. Vastaajat katsoivat, että kouluttautumalla toiselle alalle he saisivat stressittömämmän työn ja paremman palkan. (Landgrén & Pesonen 2017, 32.)

Kaiken kaikkiaan sosiaalialan tehtäväkenttä vaikuttaa laaja-alaiselta ja tästä näkökulmasta se mahdollistaa monimuotoisten urien rakentamisen. Kuitenkin Kemppainen (2006, 275) esittää sosiaalityöntekijöiden urakehitysmahdollisuuksien olevan varsin rajalliset. Hän katsoo, että sosiaalityöntekijöillä on edessään usein siirtyminen hallintouralle tai pois kuntasektorilta, mikäli he haluavat edistää uraansa. Kemppaista seurausten sosionomien (AMK, YAMK) urakehitysnäkymät olisivat tällöin sosiaalityöntekijöitäkin heikkommat. Kemppainen viitanee kuitenkin lineaarisen urakehityksen haasteisiin. Monensuuntaisten urien mallit mahdollistavat sosiaalialan ammattilaisten työurien tarkastelun Kemppaisen näkökulmaa moniulotteisemmin. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen selvityksen (2017, 25) mukaan sosionomi (AMK) -tutkinon suorittaneet työllistyvätkin monipuolisiin ja laajoihin tehtäviin.

Urapolkuseelvityksessä sosiaalityöntekijöiden vastauksista ilmeni kiinnostusta esimies- ja kehittämistehtäviin. Jokunen vastavalmistunut sosiaalihoaja ilmaisi kiinnostustaan projektitöihin. (Landgrén & Pesonen 2017, 32–33.) Kuitenkin Konstikas sosiaalityö - tutkimuksen tulosten mukaan sosiaalityöntekijät toivoivat pääsevänsä erityisesti projektityöhön. Tutkimuksessa ei ollut mahdollista kartoittaa tälle syytä, mutta tutkijat arvelivat kiinnostuksen liittyvän parempaan palkkaukseen, itsenäisempään työhön sekä mielekkäämpään työn sisältöön. Vastajat olivat kiinnostuneita lisäksi hallinto- ja opetustyöstä. Sosiaalityöntekijät tavoittelivat kaiken kaikkiaan kevyempää, inhimillisempää ja rajatumpaa työnkuvaa – jotain, joka olisi muutakin kuin perussosiaalityötä. Työpaikanvaihdon tärkeimmäksi kriteeriksi nousi kuitenkin työn sisältö. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 36–37.) Forsmanin (2010, 145) tutkimuksessa havaittiin, että osaamiskeskuksiin, opetukseen, projektityöhön siirtyvät eivät palaa enää perussosiaalityöhön. Myös lastensuojelusta lähdettiin pysyvästi.

#### 4.2 Muut tutkimukset sosiaalialan ammattilaisten työurista

Lehtonen (2012, 28, 135) huomioi sosiaalityöntekijöiden urapolkuja tarkastelevassa pro gradussaan, että sosiaalialan ammattilaisten työuria on tutkittu varsin vähän. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu lähinnä urasiirtymiä sekä lineaarista urakehitystä. Lehtonen (2012, 33–34) mainitsee Pellisen (2009) kartoittaneen pro gradu -tutkielmaansa sosiaalityöntekijöiden urakehitystä lastensuojelun johtaviksi sosiaalityöntekijöiksi. Tutkimuksen mukaan uralla etenemiseen näytti vaikuttavan sekä kokemus että verkostot. Kaikki tutkitut etenivät johtotehtäviin muiden tukemana ja tilaisuuksien mahdollistamana. Tästä näkökulmasta urakehitys vaikutti suunnittelemattomalta.

Siljander (2004) puolestaan tarkasteli sosiaali- ja terveydenhuollon johtajien käsityksiä urakehityksestään sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Lehtosen mukaan tutkimuksessa havaittiin urakehityksen ja kouluttautumisen yhteys – koulutus vaikuttaa myönteisesti uralla etenemiseen. Siljanderin tutkimuksen mukaan tutkittujen johtajien urakehitys oli lineaarista ja urasuunnittelu oli urakehityksen keskeinen väline. Työntekijä oli kuitenkin

itse vastuussa urasuunnittelustaan. Urakehitystä puolestaan estivät koulutuksen ja ylemmän johdon tuen puute sekä työn vähäinen mielekkyys. Tutkitut johtajat katsoivat, ettei organisaatiossa tuettu urasuunnittelua systemaattisesti eikä sitä kytketty organisaation tavoitteisiin. Työnantajien tarjoama tuki keskittyi lähinnä koulutuksen tarjoamiseen, kannustamiseen ja taloudelliseen tukemiseen.

Forsmanin (2010, 158–159) tutkimuksessa tarkasteltiin sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja jatkamista lastensuojelussa. Tutkimuksessa havaittiin, että lastensuojelutyössä jaksaminen ja jatkaminen kytkeytyvät subjektiivisen uran piirteisiin. Sosiaalityöntekijöille olivat tärkeitä työ itsessään, siihen liittyvät haasteet sekä valta ja vaikuttamisen mahdollisuudet tärkeiksi koetuissa asioissa. Forsman päätteli aineiston pohjalta, että pidempään lastensuojelussa työskennelleet pitivät asiakkaan tilanteen kohenemista sekä tasa-arvoisemman tulevaisuuden rakentamista asiakkaalle palkitsevana. Vasta-alkajien puheissa sen sijaan korostuivat objektiivisen uran tunnusmerkit kuten palkka, korvaukset, työvälit ja työsuhteen pituudet. He olivat valmiita muuttamaan parempien työehtojen perässä muualle, ja arvostivat työtään edellä mainittujen kriteerien pohjalta. Tutkimuksen mukaan pienikin ero palkassa vaikutti olevan vasta-alkajille merkityksellinen. Vasta-alkajat korostivat lisäksi mahdollisuutta kehittyä ihmisenä ja työntekijänä sekä työn merkitystä itselle. Forsman tulkitsi vasta-alkajien ja kokeneiden välisten erojen johtuvan mahdollisesti sukupolvien välisistä suhtautumiseroista työhön. Toisaalta hän pohti, vapauttaisiko pitkä työkokemus tarkastelemaan asiakaskysymyksiä.

Forsman (2010, 150) päätteli aineistonsa pohjalta, etteivät sosiaalityöntekijät erityisesti toivoneet lineaarista urakehitystä eli etenemistä perussosiaalityöstä esimiestehtäviin tai johtoon. Sosiaalityöntekijät olivat kiinnostuneet ennemminkin kehittymään paremmaksi asiakastyössä. Heidän urakehitystoisineensa olivat horisontaalisia. Lastensuojelun esimiehet olivat puolestaan päätyneet tehtäviinsä perinteisen urakehityksen seurauksena tai suunnittelemattoman urapolun kautta. Forsman päätteli, ettei kummassakaan tapauksessa urapolkua oltu suunniteltu tavoitteellisesti eikä imua esimiestehtäviin juuri esiintynyt.

Lehtonen (2012) selvitti pro gradussaan sosiaalityön ammattilaisten tyypillisiä työurapolkuja. Tämän lisäksi hän tarkasteli ura-ankkureiden vaikutusta urakehitykseen sekä erilaisten urapolkujen muodostumiseen. Lehtosen tutkimuksessa kaikilla sosiaalityöntekijöillä korostuivat ura-ankkureista eri elämäntilanteiden yhdistymisen sekä alalle omistautuminen. Ura-ankkurit erottelivat eri työuratyyppejä. Kaiken kaikkiaan Lehtosen tutkimuksen tulokset osoittivat sosiaalityön työurien olevan erittäin vaihtelevia. Ura-ankkurit heijastivat selkeämmin muiden kuin asiakastyöhön suuntautuneiden motivaatiota. Tutkimuksen perusteella asiakastyön tehtävien välisten liikkuvuuden motiiveja ei kyetty selvittämään.

## 5 SOSIAALIALAN AMMATILLINEN OSAAMINEN

### 5.1. Näkökulmia ammatillisen osaamisen jäsentymiseen

Ammatilliseen osaamiseen liitetään erilaisia käsitteitä kuten ammattitaito, kvalifikaatio, kompetenssit ja asiantuntijuus. Ammattitaidolla viitataan usein työntekijän ja työn suhteeseen. Sen on ajateltu muodostuvan kompetenssien mahdollistamasta ja kvalifikaatioiden edellyttämästä osaamisesta. Työntekijän näkökulmasta ammattitaito jäsentyy erityisesti kompetenssien (työntekijän kyvyt mm. tiedot ja taito) näkökulmasta, kun työnantajan näkökulmaa sävyttävät kvalifikaatiot (työn vaatimukset kuten tiedot ja taidot, arvo- ja asennetekijät sekä työkokemuksen mahdollistamat toimintavalmiudet), jotka työntekijän olisi tärkeä taitaa. Asiantuntijuus puolestaan ilmentää syvällistä osaamista (tiedot ja taidot) jostakin erityisestä asia-alueesta, jonka hallintaan työntekijä on saanut valmiudet kouluttautumalla ja työtä käytännössä tekemällä. Ammatilliseen osaamiseen ja ammattitaitoon niveltyy myös työntekijän eettinen herkkyyks toimia työn arvojen ja eettisen koodiston edellyttämällä tavalla. (Helminen 2015, 78–79, 80, 82.)

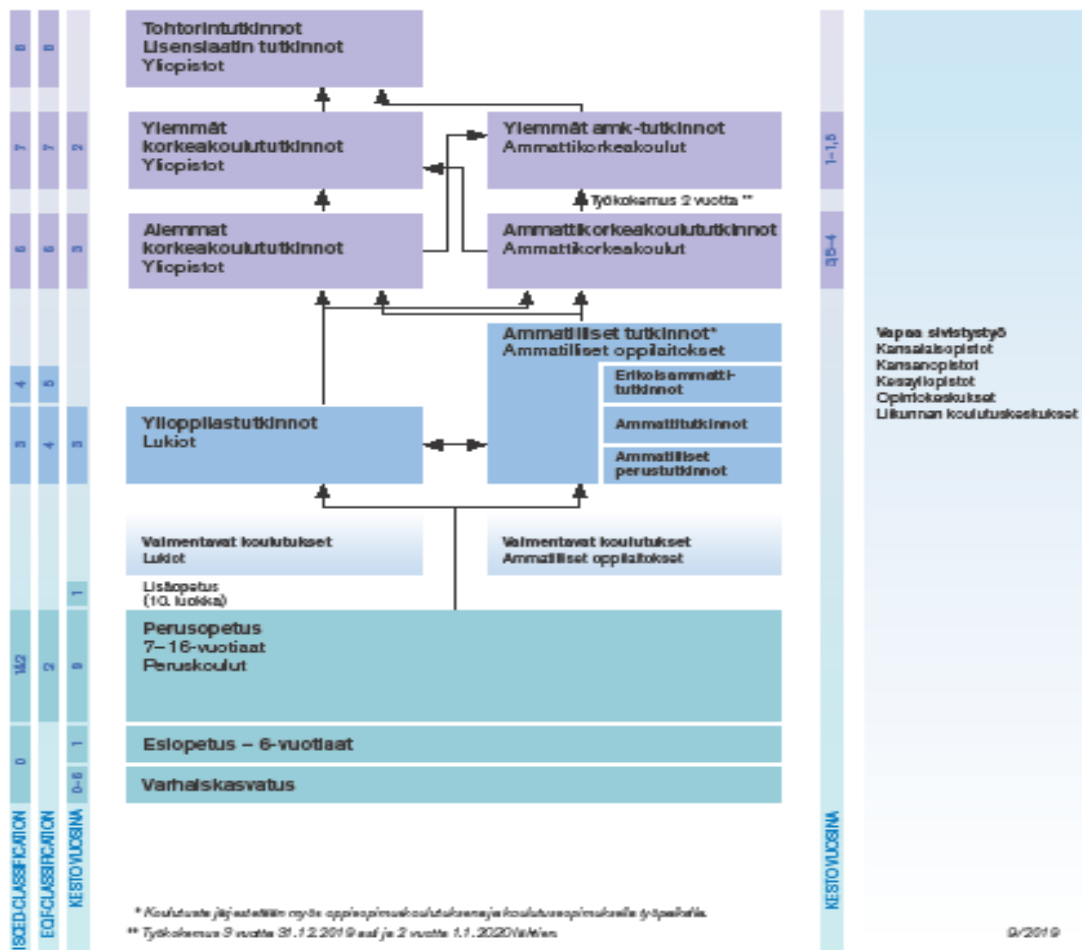
Ammatillista osaamista voidaan kuvata dynaamisena prosessina aikajatkumossa. Työ ja sen käytännöt sekä näiden muutoksien ennakointi muokkaavat työelämävalmiuksia. Ammatillinen osaaminen kehittyy myös työn ja työtehtävien muuttuessa. Ammatillisen osaamisen uudistaminen edellyttää mahdollisuuksia oman työn arviointiin itsenäisesti sekä yhdessä muiden kanssa. Teoriatiedon seuraaminen sekä työkäytäntöjen reflektointi ja jäsenitys vuorovaikutuksessa muun työyhteisön kanssa tarjoaa välineet ammatillisen osaamisen uudistamiseen ja kehittämiseen. Ammatillinen osaaminen luo pohjan työssä tarvittavalle osaamiselle, ammatilliselle ajattelulle, työn perusteluille ja käytäntöjen rakentumiselle. (Helminen 2015, 78.)

## 5.2 Koulutuksen tuottama osaaminen, ydinkompetenssit sekä ammatillinen pätevyys

Suomessa korkea-asteen koulutuksen voi saada ammattikorkeakoulussa ja yliopistoissa (Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ajankohtaista. Koulutusjärjestelmä). Yliopistoille on tyypillistä tieteellinen tutkimus ja siihen pohjautuva ylin opetus. Ammattikorkeakoulutuksessa puolestaan painottuu työelämälähtöinen asiantuntijuus. (Opetushallitus. Koulutus- ja tutkinnot. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot.) Sosiaali-alan sosionomi (AMK) - ja sen jatkotutkintona sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon voi suorittaa ammattikorkeakouluissa. Edellisen lisäksi sosiaali-alan koulutusta annetaan myös toisen asteen ammatillisena koulutuksena (lähihoitaja), ja korkeinta sosiaali-alan opetusta annetaan yliopistoissa (ylempi korkeakoulututkinto, yliopistolliset sosiaalityön pääaineopinnot tai niitä vastaavat opinnot/sosiaalityöntekijä). (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene 2017, 6.)



## SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ



Kuvio 1. Suomen koulutusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ajankohtaista. Koulutusjärjestelmä).

Sosionomikoulutus on koulutuskokonaisuus, joka tuottaa laaja-alaista osaamista sosiaalialan tehtäviin. Sosionomin (AMK) osaamisen keskiössä ovat sosiaaliset oikeudet, sosiaalinen hyvinvointi sekä toimintakyky ja osallisuus. (Helminen 2014, 8, 12.) Rouhiainen-Valo ja kumppanit (2010, 9) huomauttavat, että asiakasnäkökulma, toimintaympäristö, asiakastyön tavoitteet ja päämäärät muovaavat sosiaalialan työorientaatioita, -menetelmiä ja -käytäntöjä. Muutoksilla ja osaamistarpeilla puolestaan on vaikutuksia sosionomikoulutukseen sekä sosionomin osaamisvaateisiin ja kompetensseihin (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene 2017, 10).

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto (2016) on määritellyt sosionomien (AMK) sosiaalialalla tarvitsemaa osaamista kompetenssien avulla (Innokylä.fi. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työskentely. Sosiaalialan kompetenssit). Rouhiainen-Valo ja kumppanit (2010) toteavat, että kompetenssikuvaukset on kirjoitettu yhdessä sosiaalialan kouluttajien kanssa. Ammattikorkeakoulut ovat myös niveltäneet ne sosionomikoulutuksen opetussuunnitelmiinsa. Sosiaalialan kompetenssit ovat seuraavia: sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (Innokylä.fi. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työskentely. Sosiaalialan kompetenssit). Opinnäytetyössä hyödynnetään sosionomi (AMK) -tutkinnon ydinkompetensseja ammatillisen osaamisen jäsentämisessä.

Myös yliopistojen sosiaalityön koulutuksessa on ryhdytty kirkastamaan sosiaalityön koulutuksen osaamistavoitteita, koulutuksen ydinosaamisalueita sekä sen tuottamaa osaamista koulutuksen ja toimintaympäristön monimuotoisessa muutoskohdassa. Sosiaalityön koulutus tuottaa laaja-alaisesti osaamista asiakas- ja asiantuntijatyöhön. Sosiaalityön osaaminen mahdollistaa työskentelyn yksilöiden, perheiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan tasolla vaikeiden sosiaalisten ongelmien, elämäntilanteiden tai rakenteiden rajapinnoilla muutoksen, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden, voimaantumisen ja valtautumisen edistäjänä. Sosiaalityön koulutuksen tuottaman ydinosaamisen voi jäsentää seuraavasti: yhteiskuntatieteellinen osaaminen, tutkimusosaaminen, eettinen osaaminen, vuorovaikutusosaaminen, työmenetelmäosaaminen, oikeudellinen osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kehittämis- ja muutososaaminen, johtamisosaaminen, rakenteellinen sosiaalityön osaaminen. (Lähteinen ym. 2017, 4–5, 13–14.) Tutkimuksessa hyödynnetään sosiaalityön koulutuksen ydinosaamisalueita ammatillisen osaamisen jäsentämisessä.

Muodollinen pätevyys ammattiin ja työtehtäviin saadaan kouluttautumalla (Helminen 2015, 80). Sosiaalialan ammattilaisten työmarkkinoilla toimimiseen vaikuttavat myös kelpoisuusvaatimukset. Suomessa sosiaalialan ammattihenkilöinä voivat toimia sosiaali-

työntekijät, sosionomit, geronomit ja kuntoutuksen ohjaajat. Nimikesuojattuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat lähihoitaja, kodinhoitaja sekä kehitysvammaistenhoitaja. (Valvira. Sosiaalihuolto. Sosiaalihuollon ammattioikeudet.; L 817/2015).

Muodollisen ammattipätevyyden lisäksi ammatillista pätevyyttä on mahdollista kartuttaa lisä-, täydennys ja jatkokouluttautumalla sekä tekemällä työtä käytännössä (Helminen 2015, 80). Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (L 817/2015) velvoittaa työntekijöitä pitämään yllä ammattitaitoaan ja kehittämään sitä. Toisaalta se jakaa vastuuta työnantajille. Lain (L 817/2015) mukaan työnantajan tehtävänä onkin luoda työntekijälle edellytykset osallistua ammattitaitonsa kehittämisen näkökulmasta tarvittavaan täydennyskoulutukseen.

### 5.3 Koulutuksen merkitys työuralle

Tutkimusten mukaan työntekijän koulutusaste on arvokasta pääomaa työmarkkinoilla ja ohjaa hänen työuraansa (Forrier, Sels & Stynen 2009; Fugate, Kinicki & Ashforth 2004). Korkean koulutuksen saaneet työntekijät ovat houkuttelevia työnantajille, sillä heidän korkea koulutustasonsa mahdollistaa suoriutumisen tehtävistä, jotka edellyttävät korkean tason osaamista. Tutkimusten mukaan korkea koulutus vaikuttaa lisäksi sitouttavan työntekijää organisaatioon ja vähentävän haitallista työkäyttäytymistä. (Ng & Feldman 2009, 94; Kornblum ym. 2018, 659.)

Työntekijän koulutusaste on myös tärkeä kriteeri rekrytoinneissa (Ng & Feldman 2009, 89). Korkean koulutuksen saaneet luottavat siihen, että he löytävät työttömäksi jäätyään työmarkkinoilta uuden työpaikan (Wittekind, Raeder & Grote 2010, 569). Vaikuttaisi siltä, että korkea koulutus tarjoaisi monipuolisesti mahdollisuuksia työmarkkinoilla, eri organisaatioissa.

Yhtäältä korkea koulutus sitouttaa työntekijöitä organisaatioon ja toisaalta mahdollistaa laaja-alaisen liikkuvuuden – siirtymiä yli ammatti- ja toimialarajojen. (Kornblum ym.

2018, 659.) Tutkijoiden mukaan liikkuvuus edellyttää kykyä sopeutua uuteen työympäristöön sekä uuden tiedon omaksumista ja uusien taitojen hankkimista (Feldman & Ng 2007). Korkean koulutuksen saaneilla ovat hyvät kognitiiviset taidot, jotka tukevat työntekijää sopeutumaan uuteen työympäristöön (Berry, Gruys & Sackett 2006). Myös korkeakoulututkinnon suorittaneiden metataidot auttavat sopeutumisprosessissa (Kornblum ym. 2018, 659). Kornblum ja kumppanit (2018, 663) havaitsivat tutkimuksessaan, että korkea koulutus mahdollistaa ja käynnistää yhteiskunnallisten ja yksilöllisten tekijöiden ohella liikkuvuutta – tarkemmin siirtymiä yli organisaatio- ja toimialarajojen.

Viinamäki ja Pohjola (2016, 14) kuvaavat koulutus- ja työmarkkinoiden suhdetta yhteiskunta- ja taloustieteellisestä näkökulmasta. Heidän mukaansa tätä suhdetta voidaan jäsentää työelämässä tarvittavan ammatillisen osaamisen käsitteellä, johon he kytkävät tehtäväkohtaiset kvalifikaatioprofiilit ja lainsäädännössä määritellyt ammattioikeudet sekä muodollisen ammatillisen pätevyuden (oppilaitoksissa suoritetun tutkinnon tuottama muodollinen pätevyys). Viinamäen ja Pohjolan mukaan työelämän ammatilliset osaamisvaatimukset ohjaisivat koulutusmarkkinakansalaisten opiskeluratkaisuja oppilaitosten tutkintokohtaisten ammatillisten osaamisen kuvausten ohella. Ratkaisuja toteutettaisiin oman elämäntilanteen mahdollistamassa viitekehyksessä. Viinamäki ja Pohjola (2016, 14) toteavat Varjeen (2014) viitaten, että toiminta työmarkkinoilla toteutuisi vaihdantasuhteena: työntekijä osoittaa työmarkkinoilla tarvitsemansa ammatillisen osaamisen tutkintotodistuksin työnantajalle, joka kilpailutettuaan työnhakijat opiskelu- ja työhistorian perusteella, tarjoaa parhaiten soveltuvalla työpaikan.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Tutkimuksen tausta

Sosiaalialan ammattilaisten työuria käsittelevä opinnäytetyön toteutettiin osana Talentian 70-vuotisjuhlavuoden Kasvua uralla -teemaa. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry tilasi kyselytutkimuksen Diakonia-ammattikorkeakoululta. Koska pidempään sosiaalialalla työskennelleiden sosiaalialan ammattilaisten työuria ei juuri ole tutkittu, opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa sosiaalialan ammattilaisten työurista ja niihin liittyvistä tekijöistä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää hyödyksi jäsenistön neuvontapalveluissa ja edunvalvontatyössä. Lisäksi tulokset voivat parhaimmillaan olla hyödynnettävissä koulutusorganisaatioiden opetussuunnitelmien kehittämistyössä.

Talentia on perustettu 1949. Sen toiminnan tavoitteena on vaikuttaa, että sen jäsenistö voisi tehdä työnsä hyvin, jaksaisi työssään, saisi työstään oikeudenmukaista palkkaa, työn merkitys ymmärrettäisiin ja jäsenistö voisi toimia työssään ammattieettisten periaatteiden mukaisesti. (Talentia. Etusivu. Talentia; Talentia. Talentia. Talentian tavoitteet.) Talentialla on 26 000 jäsentä, 20 alueyhdistystä ja 11 valtakunnallisesti toimivaa ammatillista yhdistystä sekä opiskelijayhdistys. Talentia kuuluu työmarkkinakeskusjärjestö Akavaan sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOon. (Talentia. Etusivu. Talentia. Jäsenyhdistykset; Talentia. Etusivu. Talentia.)

Talentian jäsenistä 93 % on naisia. Äidinkielenään suomea puhuu 95 %. Opiskelijoita jäsenistöstä on 18 %. Jäsenistöstä työskentelee kuntasektorilla 70 % ja yksityisellä sektorilla 27 %. Suurimmat Talentian jäsenryhmät ovat sosiaalialan AMK -tutkinnon suorittaneet, sosiaalityöntekijän yliopistotutkinnon suorittaneet sekä yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa sosiaalialaa opiskelevat. Valmistuneista 20 %:lla on vähintään ylempi korkeakoulututkinto, 67 %:lla alempi korkeakoulututkinto, 12 %:lla alin korkea-asteen tutkinto ja 1 %:lla muu koulutus. (Talentia. Talentia. Jäsenistö.)

## 6.2 Tutkimusmenetelmä

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista kuvailla laajaa kohdejoukkoa ja tehdä sen pohjalta yleistettäviä päätelmiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135–136). Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jotta työuria voitaisiin kuvailla tarkasti sekä aineiston pohjalta kyettäisiin tekemään talentialaisten ja kansallisesti sosiaalialan ammattilaisten työuria kuvaavia päätelmiä. Tämän lisäksi osa tuloksista olisi vertailtavissa muihin vastaavaa ilmiötä kuvaileviin tutkimuksiin.

Nummenmaan, Holopaisen ja Pulkkisen (2016, 16–17) mukaan empiirisessä poikkileikkaustutkimuksissa tarkastellaan ilmiön tai ilmiöiden useita eri puolia tietyssä ajankohdassa. Tyypillisimmin se toteutetaan survey-tutkimuksena eli kysely- tai haastattelututkimuksena, jossa aineisto kerätään valmiiksi muokatuilla kyselylomakkeilla. Kuvailevassa tutkimuksessa puolestaan tarkastellaan jotakin ilmiötä tietyssä hetkenä tai pitemmän ajan kuluessa. Opinnäytetyön tutkimusasetelmaksi valittiin empiirinen poikkileikkaustutkimus, johon liittyi kuvailevan tutkimuksen piirteitä. Työuria haluttiin kuvailla ajantasaisesti sekä pidemmällä aikajänteellä. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena.

Opinnäytetyössä toteutui triangulaatio eli moninäkökulmaisuus. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 233) mukaan triangulaatiosta voidaan erottaa neljä eri päätyyppiä: aineistotriangulaatio (tutkimuksessa hyödynnetään useita eri aineistoja), tutkijatriangulaatio (useampi tutkija tutkii samaa ilmiötä), teoriatriangulaatio (tutkimusaineistoa tulkitaan useista teoreettisista näkökulmista) ja menetelmätriangulaatio (aineistoa hankitaan usein eri menetelmin esim. kyselyt ja haastattelu). Lisäksi on mahdollista puhua myös analyysitriangulaatiosta, jolla tarkoitetaan useita analyysitapoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyössä triangulaatio muodostui teoria-, metodologia- ja analyysitriangulaatiosta. Käytännössä tämä tarkoitti useiden teoreettisten näkökulmien hyödyntämistä tutkimusaineiston tulkinnassa. Teoreettinen triangulaatio konkretisoitui esimerkiksi siinä, että

eri uramallien ja ura-ankkuriteorioiden näkökulmat huomioitiin koko tutkimuksen näkökulman laajentamiseksi. Metodologinen triangulaatio toteutui opinnäytetyön kysymyslomakkeen toteuttamistavassa siten, että samaa kysymystä kysyttiin usealla eri tavalla, monivalintakysymyksinä, väittämänä matriisissa sekä avoimina kysymyksinä. Tutkimustulosten analyysin tavoitteena oli puolestaan yhdistää metodologisen triangulaation eri osat alueet.

Triangulaation tavoitteena on lisätä tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollistaa kattavampi kuva tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi ym. 2009, 228). Triangulaation hyödyntäminen tutkimuksessa vie kuitenkin aikaa ja voimia, eikä sitä edes edellytetä opinnäytteissä sen työläyden vuoksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Opinnäytetyössä kuitenkin hyödynnettiin triangulaatiota, jotta sosiaalialan ammattilaisten työuria kyettäisiin tarkastelemaan entistä kokonaisvaltaisemmin ja syvällisemmin. Toisaalta monimenetelmäisyyttä käytettiin tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi. Sen sijaan kyselylomakkeen avovastauksien eli laadullisen aineiston analyysi jätettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen opinnäytetyöstä pois, koska se olisi ollut yhdelle opinnäytetyöntekijälle liian työlästä.

### 6.3 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Sen rakentamisessa hyödynnettiin Landgénin ja Pesosen (2018) selvitystä Vastavalmistuneiden urapoluista 2017, Luukon (2016) selvitystä Talentian jäsenten osallistumisesta täydennyskoulutukseen, Linnanvirran (2013) selvitystä sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden urakehityksestä, Lehtosen (2012) pro gradu -työtä sosiaalityön ammattilaisten urapoluista ja ura-ankkureista, Rouhelon (2008) tutkimusta Akateemisista urapoluista, Tekniikan akateemisten osaamisen kehittämisen kyselyä (2016) sekä Danzigerin ja kumppaneiden (2008) versiota COI-mittarista. Kyselylomake rakennettiin keväällä 2019.

Kyselyn ensivaiheessa se laadittiin Exceliin ja sitä esiteltiin Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) -opiskelijoilla ja lehtoreilla keväällä 2019. Esitestaajien huomioiden pohjalta kysymyksenasetteluja muokattiin ymmärrettävämmäksi ja vastausvaihtoja selkeämmäksi. Esitestausta lisäsi siten tutkimustulosten luotettavuutta. Varsinaisen tutkimusaineiston kerättiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella standardoidussa muodossa. Talentian edustaja testasi sähköistä lomaketta, ja testin perusteella päädyttiin suosittelemaan vastaamista kyselyyn tietokoneella tai tabletilla, joiden näyttöihin se skautui parhaiten.

Kyselylomake koostettiin 34 kysymyksestä. Se sisälsi monivalintakysymyksiä, strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoja, väittämiä matriisissa sekä kaksi avointa kysymystä. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeiksi ja ymmärrettäviksi, jotta niihin olisi helppo vastata. Aikaisemmista tutkimuksista poimittiin myös kysymyksiä, jotka kytkeytyivät mielekkäällä tavalla tutkimusasetelmaan. Osa kysymyksistä mahdollisesti vertailun myös aikaisempiin tutkimuksiin. Kysymyksiä pyrittiin myös modifioimaan tai niitä lisättiin, jotta ilmiötä saataisiin kartoitettua yhä laaja-alaisemmin. Kysymyslomake hiottiin lopulliseen muotoonsa yhteistyössä Talentian edustajien, yliopettajan sekä ohjaavan opettajan kanssa.

Jokainen kysymys merkittiin pakolliseksi kahta viimeistä avointa kysymystä lukuun ottamatta. Kysymysten pakollisuudella pyrittiin ehkäisemään kysymyskohtaista katoa. Toisaalta jättämällä avoimet kysymykset vapaaehtoisiksi haluttiin ehkäistä vastaamisen keskeyttämistä kyselyyn kokonaisuudessaan. Vastaajan oli myös mahdollista tallentaa välillä vastauksensa ja palata myöhemmin täydentämään tai muuttamaan niitä ennen kyselyn lähettämistä. Kyselylinkki sulkeutui lähettämisen jälkeen eikä vastauksia voinut tämän jälkeen enää muuttaa.

Kysely kohdistettiin Talentian rekisterissä olevalle jäsenistölle poissulkukriteereinä opiskelijat ja vanhuuseläkkeelle jääneet. Tutkimusjoukkoon kuuluivat siis kaikki Talentian ei-vanhuuseläkkeellä olevat varsinaiset jäsenet, jotka olivat valmistuneet aikaisintaan 8.5.2014 eli viisi vuotta sitten. Tällöin tutkittavan perusjoukon lukumääräksi muodostui

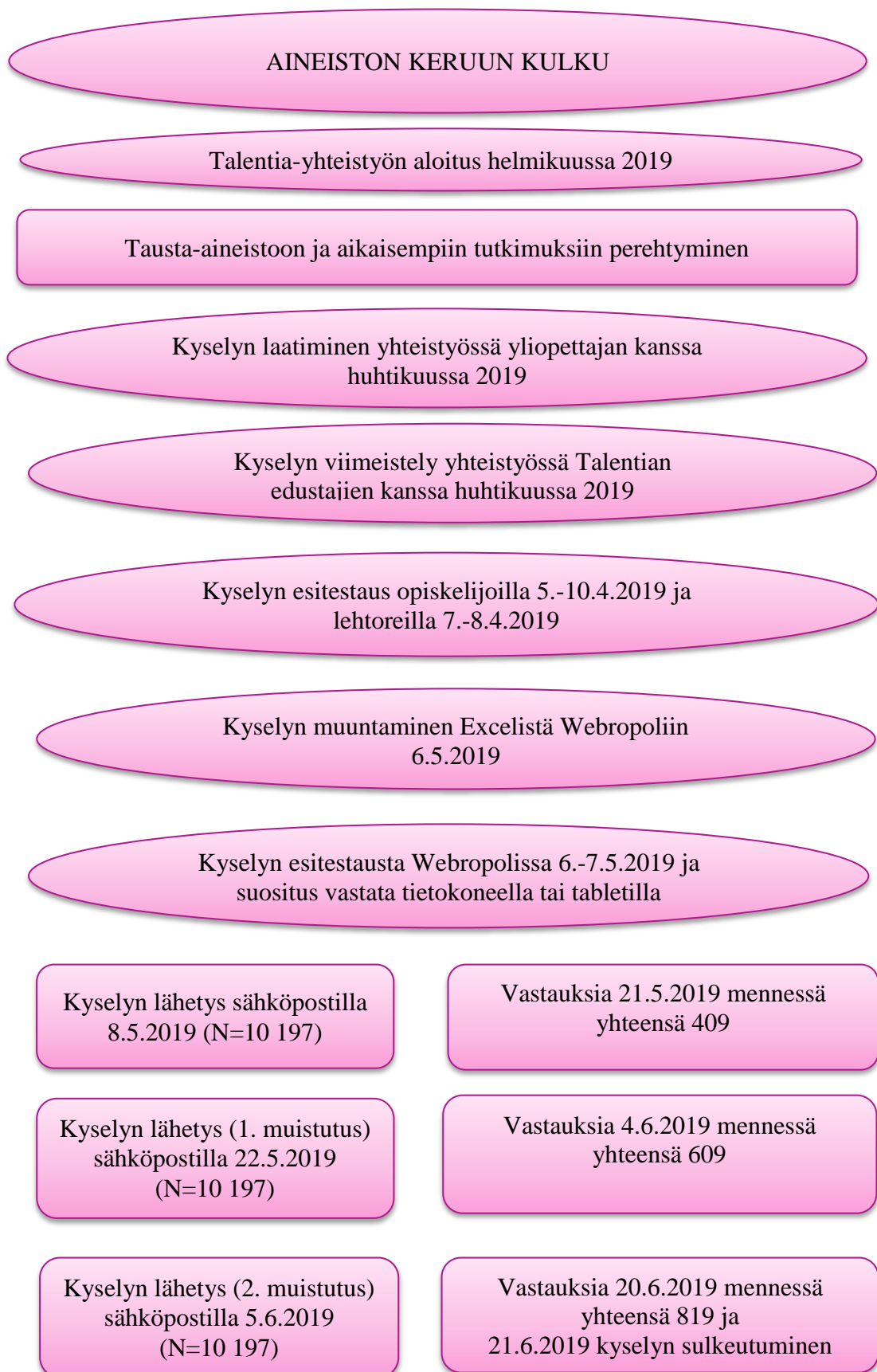


10 197 Talentian jäsentä. Tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan siis jokainen perusjoukon jäsen (Karjalainen 2010, 30). Kysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, koska aineisto oli mahdollista kerätä kyselylomakkeella koko perusjoukolta eikä se vaatisi erityisiä kustannuksia tai lisäresursseja.

Kysely toteutettiin käytännössä siten, että kohdejoukko sai Talentian edustajalta sähköpostin, joka sisälsi linkin kyselylomakkeeseen. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä, koska koko perusjoukon tavoittaminen oli mahdollista, nopeaa ja edullista. Kyselyn lähettämistä ei koitunut ylimääräisiä kustannuksia yhteistyökumppanille kyselyn työstämiseen ja lähettämiseen kohdennetun työajan lisäksi. Vastajat saattoivat myös halutesaan osallistua kyselyn päätteeksi arvontaan. Kyselyn sulkeuduttua Talentiasa suoritettiin sovitusti Valitse innostus -kirjojen arvonta (4 kpl) yhteystietonsa jättäneiden kesken.

Kyselyssä esitettiin kysymyksiä sosiaalialan korkeakoulutettujen työuraan ja ammatilliseen osaamiseen liittyen. Kyselylomake jaettiin neljään temaattiseen osioon. Sen ensimmäisessä osiossa kysyttiin taustakysymyksiä. Toisessa osiossa selvitettiin koulutusta ja ammatillista osaamista. Kyselyn kolmannessa osiossa kartoitettiin työuraa, -historiaa ja työmarkkinatilannetta. Kyselyn neljäs osio kohdennettiin koko työuraan. Siinä esitettiin työuran ammatillisiin motiiveihin kytkeytyviä väittämiä (modifioitu COI-mittari), kokoaivia kysymyksiä työurasta ja ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen suhteesta työuraan. Kyselyssä kartoitettiin lisäksi uraliikkuvuutta ja uramenestystä (työtyytyväisyys, uratytyväisyys ja elämänalueiden tasapaino).

Kyselyn saatekirjeissä (Liite 1–3) kerrottiin, että kyselylomakkeen vastaukset käsitellään anonymisti. Saatekirjeissä mainittiin lisäksi, ettei arvontaan jätettyjä yhteystietoja yhdistetä vastauksiin. Kyselyn ensimmäisessä saatekirjeessä korostettiin myös muita tietosuojaan liittyviä asioita kuten tietojenkeruun tarkoitusta ja vastausten käyttötapaa. Siinä todettiin, että jäsenkysely sisältyy Talentian tietosuojaselosteeseen, eikä rekisteritietoa yhdistetä kyselyssä tuotettavaan tietoon. Kerätty aineisto ja arvontaan jätetyt yhteystiedot hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua.



Kuvio 2. Aineistonkeruun kulku

Kuviossa 2 kuvattiin aineistonkeruun kronologista kulkua eri vaiheineen. Kysely lähetettiin 10 197 Talentian jäsenelle sähköpostilla kolme kertaa. Sähköpostin saaneista 33,4 % avasi kyselyn (n=3403). Sähköpostin saaneista vastaamisen aloitti 18,7 % (n=1910). Sähköpostin saaneista 8,03 % vastasi loppuun asti (n=819). Kyselyn avanneista 56,1 % aloitti vastaamisen. Kyselyn avanneista 24,1 % vastasi loppuun asti. Vastaamisen aloittaneista 42,9 % vastasi loppuun asti. Kyselyyn kertyi vastauksia 819, jolloin vastausprosentiksi muodostui 8,03. Vastausprosentti muodostui tulosten yleistettävyyden näkökulmasta siten kovin vaatimattomaksi.

#### 6.4 Aineiston analyysi

Aineistoa tarkasteltiin erityisesti tutkimuskysymysten näkökulmasta. Koska aineistoa kertyi prosessin aikana runsaasti, tutkimuskysymyksiin niveltymätön osa aineistoa jätettiin käyttämättä. Hirsjärven ja kumppaneiden (2009, 135–137) mukaan aineisto voidaan jakaa määrälliseen ja laadulliseen aineistoon. Määrällinen aineisto on muunnettavissa numeeriseen muotoon. Sen sijaan laadullinen aineisto on kielellisesti ilmaistua. Aineistojen käsittelytavat ovat erilaisia, mutta käsittelyn tavoitteet ovat samoja. Aineistoa analysoitiin siis numeerisessa ja sanallisessa muodossa, vaikka opinnäytetyöstä jätettiinkin pois varsinainen laadullinen aineisto eli 2 avointa kysymystä myöhemmin käsiteltäväksi opinnäytetyön pohjalta tehtävän työuraselvityksen yhteydessä.

Kyselylomakkeen aineisto muunnettiin Webropolista Excel-taulukkolaskentaohjelmaan, jossa sitä jatkokäsiteltiin numeerisessa muodossa. Aineisto luokiteltiin muodostamalla siitä seitsemän taustakoulutusluokkaa: opistoasteisen tutkinnon suorittaneet, sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet, muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet (YAMK), sosiaalityöntekijät (sosiaalityöntekijän kelpoisuuden perusteella), muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet. Aineiston käsittelyn yhteydessä jätettiin pois 10 vastaajaa (evankelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto, ei AMK-tutkinto), sillä tutkinto ei kytkeytynyt luontevasti viimeisimmän tutkinnon pohjalta

muodostettuihin seitsemään taustakoulutusluokkaan. Lopulliseksi aineistoksi hyväksyttiin siten 809 vastaajaa, jolloin vastausprosentiksi muodostui 7,9. Opinnäytetyön tavoiteperusjoukoksi asetettiin aikaisintaan 8.5.2014 viimeisimmän tutkinnon suorittaneet Talentian jäsenet.

Tavoiteperusjoukon muodostavat kaikki tilastoyksiköt, joista ollaan kiinnostuneita. Kehikkoperusjoukon puolestaan ne tilastoyksiköt, joita on mahdollista tutkia. Jos kehikkoperusjoukossa on sinne kuulumattomia tilastoyksiköitä, puhutaan ali- tai ylipeitosta. Ylipeitolla tarkoitetaan esimerkiksi yritysrekisteriin jääneitä tilastoyksiköitä, vaikka yritys olisikin lopettanut jo toimintansa. (Karjalainen 2010, 30.) Aineiston analyysin yhteydessä havaittiin opinnäytetyön kehikkoperusjoukossa ylipeittoa 10 % (Taulukko 4). Ylipeitto syntyi siitä, että jäsenet eivät olleet todennäköisesti päivittäneet viimeisimmän tutkintonsa suorittamisvuotta ajantasaiseksi. He olivat suorittaneet tutkintonsa vuosina 2015–2019. Siten tutkimukseen vastasivat myös jäsenet, jotka eivät kuuluneet tutkimuksen tavoiteperusjoukkoon. He olivat suorittaneet tutkintonsa viimeisen viiden vuoden sisällä.

Koska ylipeittoa aiheuttaneiden tilastoyksiköiden poistaminen aineistosta olisi heikentänyt merkittävästi vastausprosenttia ja siten tulosten yleistettävyyttä, tilastoyksiköt jätettiin osaksi kehikkoperusjoukkoa. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, yliopistollisen jatkotutkinnon ja muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden luokissa ylipeittoa oli runsaimmin. Peittovirheiden vaikutusta tuloksiin arvioidaan erityisesti näiden luokkien osalta.

Aineisto analysoitiin kuvailevin tilastollisin menetelmin. Tutkimustulokset ovat usein monimutkaisia ja niiden sanallinen kuvailu on tästä syystä hankalaa. Taulukoiden ja kuvioiden tarkoituksena on tiivistää laaja tilastoaineisto asiayhteensä ja havainnollistaa kuvattuja ilmiöitä selkeästi. Tilastolliset tunnusluvut kuvaavat puolestaan tilastoaineiston tunnusomaisia piirteitä. (Nummenmaa ym. 2016, 37, 69.) Tutkimuksen aineistoa tiivistettiin luokittelemalla, taulukoimalla sekä esittämällä graafisesti. Aineistosta laskettiin myös tunnuslukuja, joilla kuvattiin muuttujien jakaumaa.

Mitta-asteikkoja voidaan muodostaa laskemalla vain valittuja osioita yhteen jättäen muut pois. Tämän tyyppisiä asteikkoja kutsutaan summamuuttujiksi. Monesti summamuuttuja skaalataan jakamalla se summauksessa käytettyjen muuttujien lukumäärällä. Tällöin asteikko vastaa alkuperäisten osioiden keskiarvoa. (Vehkalahti 2014, 112.) Tutkimuksessa muodostettiin COI-mittarin tuottaman aineiston analysoinnin yhteydessä summamuuttujia. Likert-asteikolliset 32 muuttujaa tiivistettiin kahdeksaan summamuuttujaan. Yhdistämisessä noudatettiin alkuperäisen COI-mittarin rakennetta. Summamuuttujat skaalattiin vastaamaan alkuperäisten osioiden keskiarvoa vertailun yksinkertaistamiseksi.

Aineiston analyysiä ohjasi kaiken kaikkiaan moninäkökulmainen tutkimusasetelma (teoriatrangualaatio ja metodologinen triangulaatio). Tutkimustulosten analyysin päämääränä oli yhdistää metodologisen triangulaation eri osa-alueet, huomioida eri teoreettiset näkökulmat tutkimustulosten tulkinnassa koko tutkimuksen näkökulmaan laajentamiseksi ja saada selkeitä vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tuloksia tulkittiin alatutkimuskysymyksittäin, jotta päätutkimuskysymykseen saataisiin vastauksia.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

### 7.1 Vastaajien taustatietoja

Kaikista kyselyyn vastanneista oli 95,6 % naisia ja 4,2 % miehiä. Kaikista vastaajista 0,2 % ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Vastaajajoukko piirtyy naisvaltaisena ja heijastelee hyvin Talentian naisvaltaista jäsenrakennetta (naisia 93 %). Samalla vastaajajoukko antaa vahvan signaalin sosiaalialan sukupuolittuneisuudesta. Kun siis opinnäytetyössä tutkitaan työuria, **tutkitaan ensisijaisesti naisten työuria.**

Kaikkien vastaajien **syntymävuoden** keskiarvo oli 1973 (mediaani 1973). Toisin sanoen vastaajat olivat iältään keskimäärin 45–46-vuotiaita. Opistotasaisen tutkinnon suorittaneiden syntymävuoden keskiarvo oli 1966 (mediaani 1965). Siten opistotasaisen tutkinnon suorittajat olivat iältään keskimäärin 52–53-vuotiaita. Sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneilla syntymävuoden keskiarvo oli 1978 (mediaani 1980). Sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet olivat iältään keskimäärin 38–39-vuotiaita. Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden syntymävuoden keskiarvo oli 1968 (mediaani 1966), jolloin vastaajat olivat iältään keskimäärin 50–51-vuotiaita. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla syntymävuoden keskiarvo oli 1974 (mediaani 1977), jolloin vastaajat olivat iältään keskimäärin 41–42-vuotiaita. Sosiaalityöntekijöiden syntymävuoden keskiarvo oli 1969 (mediaani 1968). Sosiaalityöntekijät olivat iältään keskimäärin 49–50-vuotiaita. Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden syntymävuoden keskiarvo oli 1968 (mediaani 1966). He olivat iältään keskimäärin 50–52-vuotiaita. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden syntymävuoden keskiarvo oli 1965 (mediaani 1962), jolloin he olivat iältään keskimäärin 53–54-vuotiaita.

Kaikista vastaajista puolet oli **työskennellyt 16 vuotta sosiaalialalla** ensimmäisen tutkinnon suorittamisen jälkeen (mediaani). Opistotasaisen tutkinnon suorittaneista puolet oli työskennellyt 24 vuotta (mediaani), sosionomi ym. AMK) -tutkinnon suorittaneista 11 vuotta (mediaani), muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 18 vuotta (medi-

aani), ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 15 vuotta (mediaani), sosiaalityöntekijöistä ja muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 20 vuotta (mediaani) ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneista 27 vuotta (mediaani) sosiaalialalla ensimmäisen tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tulokset loivat kuvan siitä, että vastaajat olivat kokeneita sosiaalialan ammattilaisia. Tulokset myös vahvistivat tutkimuksen luotettavuutta siinä, että vastaajajoukko todella oli työskennellyt pidempään sosiaalialalla ja tutkimuksessa tutkittiin nimenomaan heidän työuriaan ja niihin liittyviä tekijöitä.

Kyselyyn vastanneista **viimeisimpänä tutkintonaan** sosionomi (AMK) -tutkinnon oli suorittanut 40,2 %. Landgrénin ja Pesosen (2017, 8) Vastavalmistuneiden urapolkuseelvityksessä viimeisimpänä tutkintonaan sosionomi (AMK) -tutkinnon oli suorittanut 72 %. Vastaajista ylemmän korkeakoulututkinnon ja pääaineopinnot sosiaalityöstä oli suorittanut 16,2 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon ja pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä oli suorittanut 8,5 % kyselyyn vastanneista. Sosiaalityön maisterin tutkinnon oli suorittanut siis 24,7 % vastaajista. Sosiaalityön maisterin tutkinnon suorittaneiden suhteellinen osuus vastaa varsin hyvin Talentian jäsenistön jakautumista ammatinimikkeittäin. Talentian jäsenistä on sosiaalityöntekijöitä 23 % (Talentia. Etusivu. Talentia. Jäsenistö).

Vastaajista 9,0 % oli suorittanut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Landgrénin ja Pesosen (2017, 8) selvityksessä vastaajista 7 % oli sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneita. Tämän kyselyn ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden suhteellinen osuus kaikista vastanneista vaikuttaa siten yhteneväiseltä Landgrénin ja Pesosen selvityksen vastaajarakenteen kanssa. Tässä tutkimuksessa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden vastausvaihtoehtoa ei kuitenkaan rajattu sosionomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneisiin. Toisaalta YAMK-suorittaneiden suurempi suhteellinen osuus tässä kyselyssä voi heijastella myös realisoituneita urakehitystoiveita ja ylipeittoa.

Kaikista vastaajista 26,1 % oli suorittanut jonkun muun kuin edellä mainitun tutkinnon korkeimpana/viimeisimpänä tutkintonaan. Tämän kyselyn ja Vastavalmistuneiden urapolkuseelvityksen sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneiden suhteellisten osuuksien erot selittynevät tutkimuksien kohdejoukkoeroilla. Tässä tutkimuksessa vastaajat olivat

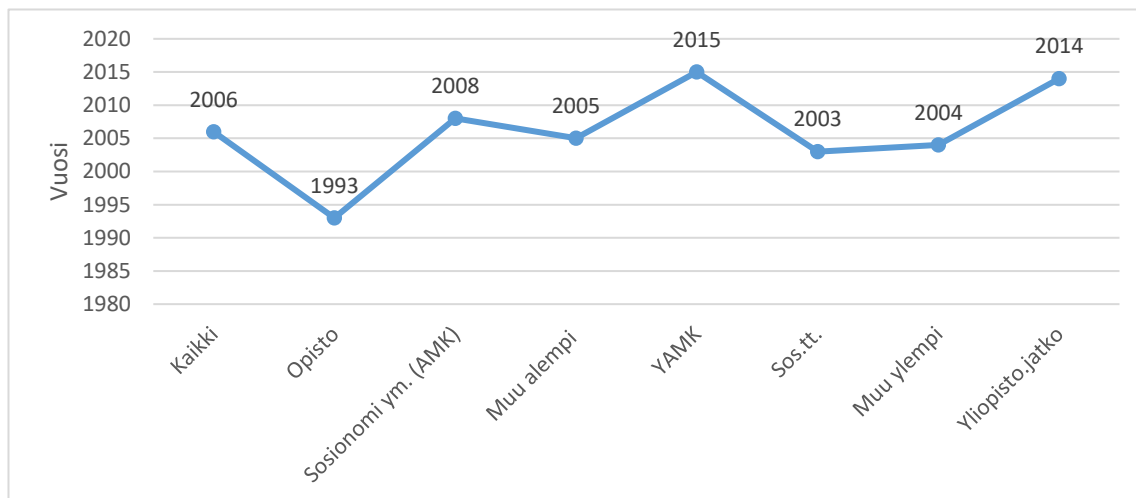
työskennelleet sosiaalialalla jo pidempään, jolloin heidän taustatutkintonsa saattoi olla suoritettu myös tutkinto-ohjelmissa, joita ei enää järjestetä.

Taulukko 2. Korkein/viimeisin tutkinto, %.

Korkein/viimeisin suoritettu tutkinto	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	YAMK	Muu alempi	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopist. jatko
Sosionomi (AMK)	40,2	0,0	96,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ylempi korkeakoulututkinto ja pääaineopinnot sosiaalityöstä	16,2	0,0	0,0	0,0	0,0	59,0	0,0	0,0
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)	9,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ylempi korkeakoulututkinto ja pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	31,1	0,0	0,0
Sosiaalikasvattajan tutkinto	6,3	56,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Alempi korkeakoulututkinto	4,1	0,0	0,0	0,0	76,7	0,0	0,0	0,0
Sosiaaliohjaajan tutkinto	3,2	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ylempi korkeakoulututkinto	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sosiaalihuoltajan tutkinto	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9	0,0	0,0
Ammatillinen lisensiaatin tutkinto	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	58,8
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)	1,2	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Alempi korkeakoulututkinto (VTK, YTK)	0,9	0,0	0,0	0,0	16,3	0,0	0,0	0,0
Kehitysvammaisten ohjaajan tutkinto	0,7	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lisensiaatin tutkinto	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	35,3
Sosiaalialan ohjaajan tutkinto	0,7	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Evangelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto (AMK-tutkinto)	0,4	0,0	0,0	0,0	7,0	0,0	0,0	0,0
Geronomi (AMK)	0,4	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kodinhoitajan tutkinto	0,1	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lähikasvattajan tutkinto	0,1	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tohtorin tutkinto	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9
Kaikki yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Puolet kaikista vastaajista oli **suorittanut korkeimman/viimeisimmän tutkintonsa 2006 (mediaani)**. Puolet opistotasaisen tutkinnon suorittaneista oli taas valmistunut 1993 (mediaani). Sen sijaan puolet yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneista oli suorittanut tutkintonsa 2014 ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 2015 (mediaani). Koska opinnäytetyön tavoiteperusjoukoksi määriteltiin aikaisintaan 8.5.2014 tutkinnon suorittaneet Talentian jäsenet, kahden viimeksi mainitun luokan mediaanien perusteella oli mahdollista todeta kehikkoperusjoukossa ylipeittoa. Taulukossa 3 on laskettu ylipeitto taustakoulutuksittain. Koko aineistossa ylipeittoa oli 10 %. Peittovirheiden vaikeudesta tuloksiin arvioidaan jatkossa erityisesti ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, yliopistollisen jatkokoulutuksen ja muun alemman tutkinnon suorittaneiden osalta. Ylipeiton merkitystä arvioidaan myös tarkasteltaessa tutkimuksen luotettavuutta.





Kuvio 3. Viimeisimmän tutkinnon suorittamisvuosi, mediaani.

Taulukko 3. Ylipeiton suhteellinen osuus taustakoulutuksittain viimeisimmän tutkinnon suoritusvuoden (v. 2015–2019) perusteella, %.

Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopist. jatko
10,0	0,0	1,8	18,6	56,2	6,3	16,0	47,1

## 7.2 Sosiaalialan ammattilaisten työmarkkinatilanne ja uraliikkuvuus

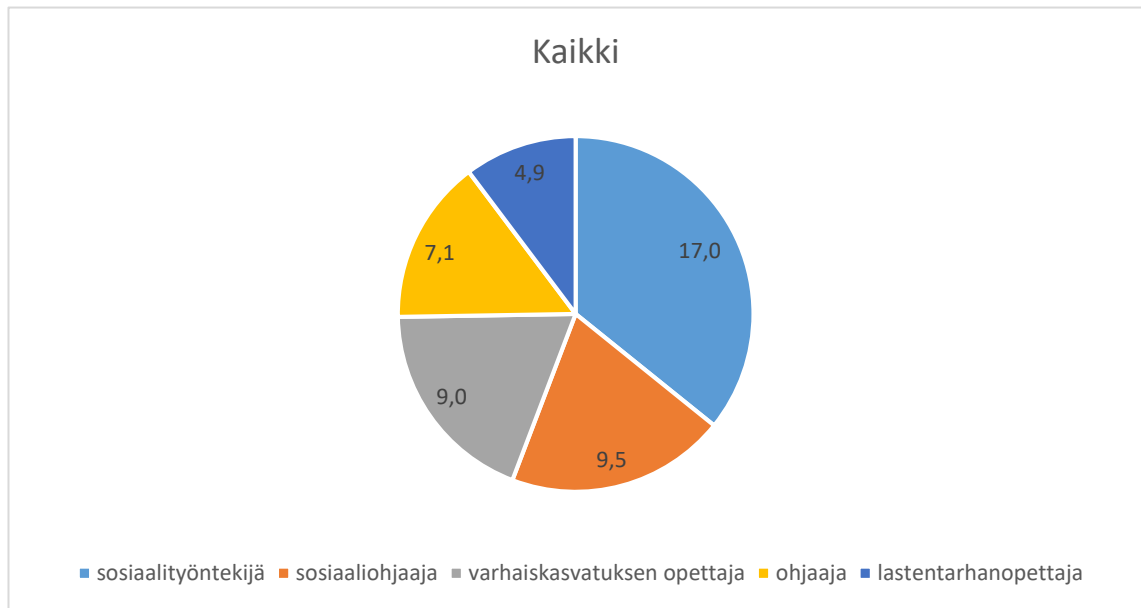
Vastavalmistuneiden urapolkuseelvityksissä tehtävänimikkeiden määrä on vaihdellut eri vuosina 70–100 (Landgrén & Pesonen 2017, 19). Tuloksien perusteella todettiin vastaajien työskentelevän 216 eri **tehtävänimikkeellä**. Työuran myöhemmässä vaiheessa tehtävänimikkeiden lukumäärä oli yli kaksinkertainen.

Vastaajien yleisin tehtävänimike oli sosiaalityöntekijä (17,0 %), toiseksi yleisin sosiaaliohjaaja (9,5 %) ja kolmanneksi yleisin varhaiskasvatuksen opettaja (9,0 %). Opistoasteisen tutkinnon suorittaneiden yleisin tehtävänimike oli sosiaaliohjaaja. Sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen opettaja. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yleisin tehtävänimike oli ohjaaja

ja sosiaaliohjaaja. Muun alemman korkeakoulututkinnon, muun ylemmän korkeakoulututkinnon ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden sekä sosiaalityöntekijöiden luokassa yleisin tehtävänimike oli sosiaalityöntekijä.

Tehtävänimikkeiden ensisijaisuusjärjestystä vertailemalla taustakoulutuksittain (kuvioluettelo 2–9) oli mahdollista havaita, että opistoasteisen tutkinnon ja sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet työskentelivät usein samoilla tehtävänimikkeillä. Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet työskentelivät opistoasteisen tutkinnon ja sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden kanssa osittain samoilla tehtävänimikkeillä. Tulosten mukaan edellä mainitut taustakoulutusluokat kilpailevat työmarkkinoilla samoista tehtävistä. Koska ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden luokka oli aineistossa pieni ja ylipeiton osuus suuri, yleistyksiä tässä yhteydessä ei laajemmin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työmarkkinatilanteeseen ole mahdollista tehdä.

Muun alemman korkeakoulututkinnon, muun ylemmän korkeakoulututkinnon ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden sekä sosiaalityöntekijöiden luokassa työskenneltiin tyypillisimmin sosiaalityöntekijänä. Edellä mainituissa taustakoulutusluokissa työskenneltiin usein sosiaalialan asiantuntijatehtävissä tai oman erityisalan johtotehtävissä. Akateeminen jatkokoulutus ei vaikuttanut tulosten perusteella suuntaavan työuria ensisijaisesti tutkimukseen ja kehitykseen tai johtotehtäviin. Onkin mahdollista, että akateemisella jatkokoulutuksella haettiin asiantuntijuuden syventämistä omassa työssä. Forsmanin (2010) tutkimuksessa havaittiin sama ilmiö. Hänen aineistossaan sosiaalityöntekijät eivät tavoitelleet lineaarista urakehitystä, vaan olivat kiinnostuneet kehittämään ensisijaisesti asiantuntijuuttaan. Yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden luokka oli aineistossa pieni ja ylipeiton osuus suuri, siksi yleistyksiä tässä yhteydessä ei laajemmin yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden työmarkkinatilanteeseen ole mahdollista tehdä.



Kuvio 4. Kaikkien vastaajien viisi tyypillisintä tehtävänimikettä, %.

Kaikista vastaajista **työskenteli** Uudellamaalla 24,5 %, Pirkanmaalla 13,7 % ja 7,7 % Varsinais-Suomessa. Vähiten vastaajia työskenteli Ahvenanmaalla (0,1 %). Sosiaalityöntekijöiden luokassa kuitenkin suurin osa (20,7 %) työskenteli Pirkanmaalla.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun (2019, 13, 18, 24) mukaan Suomen alueellinen kehitys on luonteeltaan eriytynyttä ja keskittynyttä. Väestö muuttaa pääsääntöisesti kaupunkiseuduille ja suurimpiin aluekeskuksiin työ- ja opiskelupaikkojen perässä. Erityisesti yliopistoseutujen merkitys on kasvanut 2000-luvulla (Väänänen, Toivanen & Kokkinen 2013, 36.) Tulokset heijastavat kansallista eriytynyttä ja keskittynyttä alueellista kehitystä.

Arenen (2017, 6) selvityksen mukaan sosionomit sijoittuvat pääsääntöisesti valmistuttuaan alueille, joissa he ovat opiskelleet. Selvityksessä kuitenkin huomioidaan liikkuvuuden aluekohtaiset erot. Opetushallinnon tilastoraporttien mukaan vuonna 2017 kaikista sosiaalityön ja -ohjauksen alan (AMK) -tutkinnon suorittaneista päätoimisista työllisistä 33,6 % sijoittui Uudellemaalle vuosi valmistumisensa jälkeen. Vuonna 2017 edellä mainitun tutkinnon Uudellamaalla suorittaneista 85,4 % jäi sinne myös työskentelemään vuosi valmistumisensa jälkeen. 78,9 % Pirkanmaalta valmistuneista sosiaalityön ja -oh-



Suurin osa kaikista vastaajista **työskenteli kunnalla tai kuntayhtymällä**. Kuntasektorilla työskenteli siten 74,8 % vastaajista. Sosiaalityöntekijöistä 89,7 % työskenteli kuntasektorilla, kun taas yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneista vain hieman yli puolet. Yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneille toinen keskeinen työllistäjä oli muut valtion virastot ja laitokset sekä sosiaaliturvarahastot.

Landgrénin ja Pesosen selvityksessä (2017, 20) kuntasektorilla työskenteli 64 % vastaavalmistuneista. Yksityisellä sektorilla puolestaan työskenteli 20 % vastaajista. Talentian verkkosivuilla mainitaan, että sen työssäkävystä jäsenistöstä 27 % työskentelee yksityisen työnantajan palveluksessa (Talentia. Etusivu. Talentia. Jäsenistö). Kyselyn kaikista vastaajista 8,2 % työskenteli yrityksissä. Eroja on mahdollista selittää kyselyn vastaajakadolla. On mahdollista, että yrityksissä työskentelevät Talentian jäsenet eivät ole olleet kiinnostuneet vastaamaan kyselyyn. Vastaajakato voisi siten selittää kunta- ja yrityssectorilla työskentelyn suhteellisten osuuksien eroja jossain määrin. On myös mahdollista, että pidempään sosiaalialalla työskennelleiden kytkeytyminen kuntasektoriin kasvaa uran myöhäisemmässä vaiheessa.

Kunnat vastaavat sosiaalihuollon palvelujen järjestämisestä (Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Sosiaali- ja terveystalvet. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä ja vastuut. Kunnat). Kuntien keskeinen rooli sosiaalihuollon palveluntarjoajana heijastuu myös tarjolla oleviin työpaikkoihin ja työskentelymahdollisuuksiin. Tämä selittäisi kuntasektorilla työskentelyn yleisyyttä ja riippumattomuutta taustakoulutuksesta yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneita lukuun ottamatta.

Tulosten perusteella on selvää, että suurin osa vastaajista työskentelee uran myöhemmäsäkin vaiheessa kuntasektorilla. Kunnilla on keskeinen rooli sosiaalihuollon palveluiden tarjoajana, ja tämä vaikuttaa sosiaalialan ammattilaisten työpaikkatarjontaan. Tulosten pohjalta ei voida sen sijaan päätellä, kasvaako kuntasektorilla työskentelyn osuus uran alkuvaiheista.

Taulukko 5. Työnantajasektori taustakoulutuksittain, %.

Työnantajasektori	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopist. jatko
Kunta	53,0	63,7	53,8	44,2	52,1	51,4	40,0	47,1
Kuntayhtymä	21,8	14,3	15,4	23,3	9,6	38,3	32,0	5,9
Yritykset	8,2	11,0	10,9	9,3	11,0	1,4	8,0	11,8
Järjestöt	5,7	6,6	5,6	2,3	9,6	4,1	16,0	0,0
Muut voittoa tavoittelemattomat yhteisöt	4,3	1,1	5,9	14,0	6,8	0,9	0,0	5,9
Muut valtion virastot ja laitokset, sosiaaliturvarahastot	3,3	2,2	3,6	0,0	8,2	1,8	0,0	17,6
Työtön tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa	1,5	0,0	2,4	4,7	0,0	0,5	4,0	0,0
Ammatillisen toisen asteen oppilaitokset	0,6	0,0	1,2	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
Yliopistot	0,5	0,0	0,0	0,0	1,4	0,9	0,0	5,9
Yrittäjä	0,5	1,1	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kirkko	0,5	0,0	0,3	2,3	0,0	0,5	0,0	5,9
Muut koulutusorganisaatiot (esim. vapaa sivistystyö)	0,1	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0
Kaikki yht.	100	100	100	100	100	100	100	100

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien ensimmäistä, työuran aikaista ja nykyistä tehtäväkenttää. Siirtymistä tehtäväkentältä toiselle tulkittiin urasiirtyminä ja tehtäväkenttien suosituimmuusjärjestyksen vaihtelua työuran aikana tulkittiin uraliikkuvuutena. Vastaajat työskentelivät työuransa alkuvaiheessa ensisijaisesti varhaiskasvatuspalveluissa ja toissijaisesti lastensuojelussa. Työuran aikaisia tehtäväkenttiä tarkasteltaessa lastensuojelu nousi ensisijaiseksi tehtäväkentäksi ohi varhaiskasvatuspalveluiden. Nykyisellä tehtäväkentällä suosituimmuusjärjestys oli jälleen vaihtunut päinvastaiseksi. Työuran myöhemmässä vaiheessa varhaiskasvatuspalvelut oli vastaajien ensimmäinen ja lastensuojelu toissijainen tehtäväkenttä. Urasiirtymät tapahtuvat yleisimmin varhaiskasvatuspalveluiden ja lastensuojelun välillä. Uraliikkuvuutta tarkasteltaessa havaittiin, että lastensuojelussa työskentelevien suhteellinen osuus pienenee työuran aikana. Vaikka lastensuojelu säilyi vetovoimaisena tehtäväkenttänä, sieltä siirryttiin myös pois pysyvästi.

Kuva urasiirtymistä ja uraliikkuvuudesta monipuolistui tarkasteltaessa tehtäväkenttiä ja niiden suosituimmuusjärjestyksiä taustakoulutuksittain. Tulosten perusteella todettiin, että opistotasaisen tutkinnon, sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla urasiirtymiä työuran aikana ei juuri tapahdu tehtäväkenttiä vaihtamalla. Edellä mainituissa taustakoulutusluokissa varhaiskasvatuspalvelut oli suosituin tehtäväkenttä läpi työuran. Toiseksi yleisin tehtäväkenttä oli lastensuojelu. Samalla havaittiin, että opistotasaisen tutkinnon suorittaneita siirtyy ensimmäisen tehtäväkentän jälkeen pois lastensuojelusta. Lastensuojeluun jääneet kuitenkin jatkoivat työskentelyä siellä työuran myöhäisemmässäkin vaiheessa. Sen sijaan sosionomi (AMK) -

tutkinnon suorittaneita siirtyi lastensuojelusta pois läpi työuran sinne palaamatta. Tästä huolimatta lastensuojelu piirtyi kiinnostavana sosiaalialan tehtäväkenttänä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla lastensuojelun suosituimmuus heikkeni ja toissijaiseksi tehtäväkentäksi nousi sen sijaan iäkkäiden palvelut. Myös varhaiskasvatuspalveluista siirryttiin pois pysyvästi.

Tulosten perusteella muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneilla, sosiaalityöntekijöillä, muun ylemmän korkeakoulututkinnon ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneilla uranaikainen liikkuvuus oli yleisempää. Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet aloittivat työuransa ensisijaisesti lastensuojelussa ja toissijaisesti varhaiskasvatuspalveluissa. Lastensuojelun asema ensisijaisena tehtäväkenttänä säilyi työuran aikaisissa tehtäväkentissä, mutta toissijaiseksi varhaiskasvatuspalveluiden sijaan nousi aikuissosiaalityö. Lastensuojelun asema nykyisenä tehtäväkenttänä heikkeni jääden toissijaiseksi tehtäväkentäksi. Sen rinnalle nousi myös perheoikeudelliset palvelut. Lastensuojelusta siirryttiin pois sinne palaamatta koko työuran ajan. Suosituimmaksi tehtäväkentäksi kohosi muu-tehtäväkenttä. Tarkasteltaessa muu-vaihtoehtojen sisältöä valvontatyö nimettiin tehtäväkentäksi useimmin (2/7 lkm, 29 %). Koska tehtäväkentän nimeämisiä oli lukumääräisesti hyvin vähän, yleistyksiä ei sen perusteella voitu tehdä. Varhaiskasvatuspalveluiden rooli vetoavana tehtäväkenttänä sen sijaan heikkeni merkittävästi myöhemmissä työuran vaiheissa. Aikuissosiaalityön rooli nykyisenä tehtäväkenttänä muodostui heikoksi.

Sosiaalityöntekijät siirtyivät ensimmäisen tutkinnon suorittamisen jälkeen työskentelemään ensisijaisesti aikuissosiaalityöhön ja toissijaisesti lastensuojeluun. Työuran aikaisissa tehtäväkentissä suosituimmuusjärjestys vaihtui päinvastaiseksi. Nykyinen tehtäväkenttä osoitti, että urasiirtymät tapahtuivat lastensuojelun ja aikuissosiaalityön tehtäväkentiltä pois vaihtamalla. Työuran myöhemmissä vaiheissa työskenneltiin ensisijaisesti muu-tehtäväkentällä ja toissijaisesti lapsiperheiden palveluissa. Muuksi nykyiseksi tehtäväkentäksi sosiaalityöntekijät nimesivät useimmin hallinnon (5/33 lkm, 15,1 %). Koska tehtäväkentän nimeämisiä oli hyvin vähän, ei sen perusteella yleistyksiä voitu tehdä. Lastensuojelu ja aikuissosiaalityö kuvautuvat sosiaalityöntekijöiden työuralla suosituimmuusjärjestysten perusteella läpivirtauspaikkoina.

Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ensimmäinen tehtäväkenttä oli ensisijaisesti muu sekä toissijaisesti aikuissosiaalityö ja lastensuojelu. He nimesivät muu-tehtäväkentäksi useimmin (3/7 lkm, 42,8 %) yhdennetyn sosiaalityön. Nimeämisiä oli kaiken kaikkiaan vähän, jolloin yleistyksiä ei voitu tehdä. Työuran aikaisina tehtäväkenttänä korostuivat ensisijaisesti aikuissosiaalityö ja toissijaisesti lastensuojelu. Sen sijaan nykyinen ensisijainen tehtäväkenttä oli jälleen muu-tehtäväkenttä, joka oli useimmin hallinto (2/6 lkm, 33,3 %) ja toissijainen tehtäväkenttä oli aikuissosiaalityö. Koska tehtäväkentän nimeämisiä oli lukumääräisesti jälleen hyvin vähän, ei yleistyksiä nimeämisten perusteella voitu tehdä. Lastensuojelu asema toissijaisena tehtäväkenttänä heikkeni koko työuran aikana.

Yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden työuran ensimmäinen tehtäväkenttä oli ensisijaisesti aikuissosiaalityö sekä toissijaisesti lastensuojelu, päihdepalvelut ja muu. Muu-tehtäväkenttänä mainittiin useimmin yhdennetty sosiaalityö (2/2 lkm, 100 %). Tehtäväkenttien nimeämistä ei voitu kuitenkaan tehdä yleistyksiä. Työuran edetessä aikuissosiaalityö säilytti asemansa ensisijaisena tehtäväkenttänä, mutta toissijaiseksi tehtäväkentäksi nousivat hankkeet ja projektit. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden nykyinen tehtäväkenttä oli ensisijaisesti päihdepalvelut ja toissijaisesti muu. Muu-tehtäväkenttänä mainittiin sosiaalihuolto (1/3 lkm, 33,3 %), psykoterapia (1/3 lkm, 33,3 %) ja työllisyyspalvelut (1/3 lkm, 33,3 %). Nimeämisisistä ei voitu kuitenkaan tehdä yleistyksiä. Aikuissosiaalityön suosituimmuus heikkeni merkittävästi työuran aikana.



Taulukko 6. Yhdistelmätaulukko tehtäväkentistä, %.

	Ensimmäinen tehtäväkenttä	%	Työuran aikaiset tehtäväkentät	%	Nykyinen tehtäväkenttä	%
Kaikki	Varhaiskasvatuspalvelut	19,5	Lastensuojelu	13,7	Varhaiskasvatuspalvelut	17,8
	Lastensuojelu	17,9	Varhaiskasvatuspalvelut	9,5	Lastensuojelu	11,9
Opisto	Varhaiskasvatuspalvelut	27,5	Varhaiskasvatuspalvelut	18,6	Varhaiskasvatuspalvelut	36,3
	Lastensuojelu	17,6	Lastensuojelu	15,4	Lastensuojelu	15,4
Sosionomi ym. (AMK)	Varhaiskasvatuspalvelut	29,3	Varhaiskasvatuspalvelut	17,0	Varhaiskasvatuspalvelut	29,3
	Lastensuojelu	17,5	Lastensuojelu	15,0	Lastensuojelu	12,1
Muu alempi	Lastensuojelu	20,9	Lastensuojelu	12,7	Muu	16,3
	Varhaiskasvatuspalvelut	14,0	Aikuissosiaalityö	9,5	Lastensuojelu ja perheoikeudelliset palvelut	11,6
YAMK	Varhaiskasvatuspalvelut	26,0	Varhaiskasvatuspalvelut	12,8	Varhaiskasvatuspalvelut	12,1
	Lastensuojelu	21,9	Lastensuojelu	12,1	lääkäiden palvelut	11,0
Sos.tt.	Aikuissosiaalityö	21,2	Lastensuojelu	13,8	Muu	14,9
	Lastensuojelu	18,0	Aikuissosiaalityö	12,8	Lapsiperheiden palvelut	13,5
Muu ylempi	Muu	28,0	Aikuissosiaalityö	11,0	Muu	24,0
	Aikuissosiaalityö ja lastensuojelu	12,0	Lastensuojelu	10,1	Aikuissosiaalityö	20,0
Yliopist. jatko	Aikuissosiaalityö	17,6	Aikuissosiaalityö	10,9	Päihdepalvelut	17,6
	Lastensuojelu, päihdepalvelut ja muu	11,8	Hankkeet ja projektit	9,9	Muu	17,6

Kyselyssä tiedusteltiin **nykyisen työsuhteen muotoa**. Kysymyksen avulla pyrittiin kar-  
toittamaan tarkemmin sosiaalialan ammattilaisten rakenteellista työmarkkinatilannetta.  
Kaikista vastaajista 78,6 % työskenteli vakituisessa kokopäiväisessä palkkatyössä (Kuvio  
5). Kun aineistoa jatkokäsiteltiin vertailtavaan muotoon jättämällä pois työttömät, yrittä-  
jät ja työsuhteessa mutta ei työssä olevat, kaikkien vastaajien (palkansaajat) jatkuvan ko-  
kopäiväisen palkkatyön osuus muodostui entistä korkeammaksi (82,2 %). Tilastokeskuk-  
sen työvoimatutkimuksen mukaan 15–74-vuotiaista palkansaajista 72,9 % työskenteli  
vuonna 2018 jatkuvassa kokoaikatyössä (Tilastokeskus.Tilastokeskuksen PxWeb-tieto-  
kannat. StatFin. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus. Vuositiedot.11pu – Palkansaajat työ-  
suhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 1997–2018). Vaikuttaisikin siltä,  
että sosiaalialan ammattilaiset työskentelevät kansallista tasoa selkeästi useammin jatku-  
vassa kokoaikatyössä. Erityisesti sosiaalityöntekijät (91,7 %), muun ylemmän korkea-  
koulututkinnon suorittaneet (87,5 %) ja opistotasaisen tutkinnon suorittaneet (86,7 %) työskentelevät kansallista tasoa merkittävästi useammin kokopäiväisessä vakituisessa palkkatyössä. Sen sijaan vain yliopistollisen jatkotutkinnon (70,6 %) suorittaneet jäivät niukasti alle kansallisen tason.

Kaikista vastaajista (palkansaajista) 12,7 % työskenteli kokopäiväisessä määräaikaisessa palkkatyösuhteessa, kun Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 11,4 % palkansaajista työskenteli määräaikaisessa kokoaikatyössä (Tilastokeskus.Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. StatFin. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus. Vuositiedot.11pu – Palkansaajat työsuhteen tyypin ja sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 1997–2018). Sosiaalialan ammattilaisten määräaikaisen kokoaikatyön osuus on siten kansallista tasoa jonkin verran korkeampaa. Yliopistollisen jatkotutkimuksen suorittaneet (23,5 %), YAMK-tutkimuksen suorittaneet (19,2 %), sosionomi ym. (AMK) -tutkimuksen suorittaneet (17,8 %) ja muun alemman korkeakoulututkimuksen suorittaneet (15,0 %) työskentelivät kuitenkin kansallista tasoa selkeästi useammin määräaikaisessa kokoaikaisessa palkkatyössä.

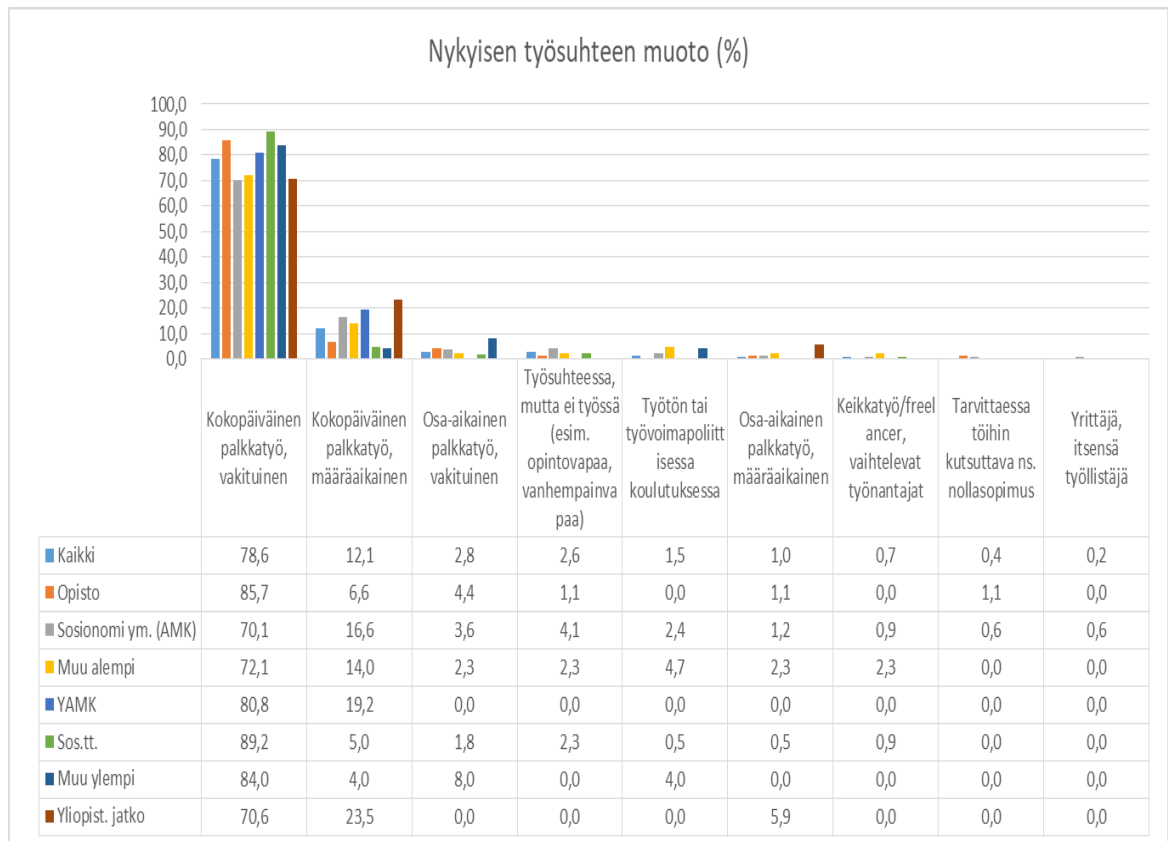
Kaikista vastaajista yhteensä 13,7 % työskenteli määräaikaisessa kokoaikaisessa tai osaikaisessa palkkatyössä, kun kansallinen vastaava osuus oli 16,5 % (Tilastokeskus.Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. StatFin. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus. Vuositiedot.11pu – Palkansaajat työsuhteen tyypin ja sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 1997–2018). Kyselyssä osuus oli kansallista tasoa pienempi. Sen sijaan Vastavalmistuneiden urapolkuelvityksessä 48 % vastaajista kertoi työskentelevänsä määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa (Landgrén & Pesonen 2017, 12). Tutkimusten mukaan muiden muassa ikä vaikuttaa palkansaajan työsuhdetyyppisiin (Nätti & Pyöriä 2017, 36). Koska Tilastokeskuksen tietokannassa työsuhdetyyppi-vertailuaineistoa ei voitu jaotella iän mukaan, vertailua kansalliseen aineistoon on tehtävä tästä näkökulmasta varauksella. Tulosten perusteella on mahdollista kuitenkin todeta, että työuran myöhemmissä vaiheissa jatkuva kokoaikainen palkkatyö normittaa sosiaalialan työn muotoja.

Kaikista vastaajista työsuhteessa mutta ei työssä oli 2,6 %. Nämä vastaajat olivat esimerkiksi perhe- tai opintovapailla. Yrittäjiä, itsensä työllistäjiä tai keikkatyöntekijöitä oli kaikista vastaajista 1,3 %. Tämän ryhmän suhteellinen osuus koko työvoimasta oli marginaalinen. Tutkimuskirjallisuuden perusteella keikkatyöntekijöiden ja itsensä työllistäjien työn muotojen merkitystä palkansaajalle voidaan jäsentää muiden muassa kahdesta vastakkaisesta näkökulmasta. Pyöriän (2017, 13) mukaan pulmatilanteita voivat aiheuttaa sairausajan palkanmaksu, lomajärjestelyt ja työsuhteen päättäminen. Samanaikaisesti ne tarjoavat muiden muassa joustavan ratkaisun opiskelun ja ansiotyön yhteensovittamiseen.

Tulosten pohjalta ei voida kuitenkaan päätellä, millaisia merkityksiä vastaajat liittivät työn tekemisen muotoon.

Työttömänä kaikista vastaajista oli vain noin 1,5 %. Työttömyyttä esiintyi suhteessa eniten muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden luokassa. Vastaavasti Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan (20–69-vuotiaat) kansallinen työttömyysaste oli 5,2 % (naisten työttömyys 4,5 %) kesäkuussa 2019 (Tilastokeskus. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. StatFin. Työmarkkinat. Työvoimatutkimus. Kuukausitiedot.11af – Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, kuukausitiedot, 1989M01-2019M09). Tulosten pohjalta voidaankin havaita sosiaalialan ammattilaisten työttömyysasteen olevan kansallista tasoa selkeästi alhaisempi (3,7 prosenttiyksikköä).

Kaiken kaikkiaan sosiaalialan ammattilaiset ovat työllistyneet työurallaan erityisen hyvin kokoaikaiseen jatkuvaan palkkatyöhön. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden työllistyminen jatkuvaan kokoaikaiseen palkkatyöhön oli muita taustakoulutusluokkia korkeampaa ja ylitti merkittävästi kansallisen tason. Vain yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneilla jatkuvien kokoaikaisten työsuhteiden osuus jäi kansallista tasoa alhaisemmaksi. Tämä näkyi erityisen korkeana määräaikaisen kokoaikaisen palkkatyön luokkakohtaisessa osuudessa. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että jatkuva kokoaikainen palkkatyö normittaa sosiaalialan työn muotoja työuran myöhemmissä vaiheissa. Sosiaalialalla työttömyyttä ei juuri esiintynyt ja oli kansallista tasoa vähäisempää.



Kuvio 6. Nykyisen työsuhteen muoto, %.

Taulukko 7. Palkansaajien työsuhtedyyppi, %.

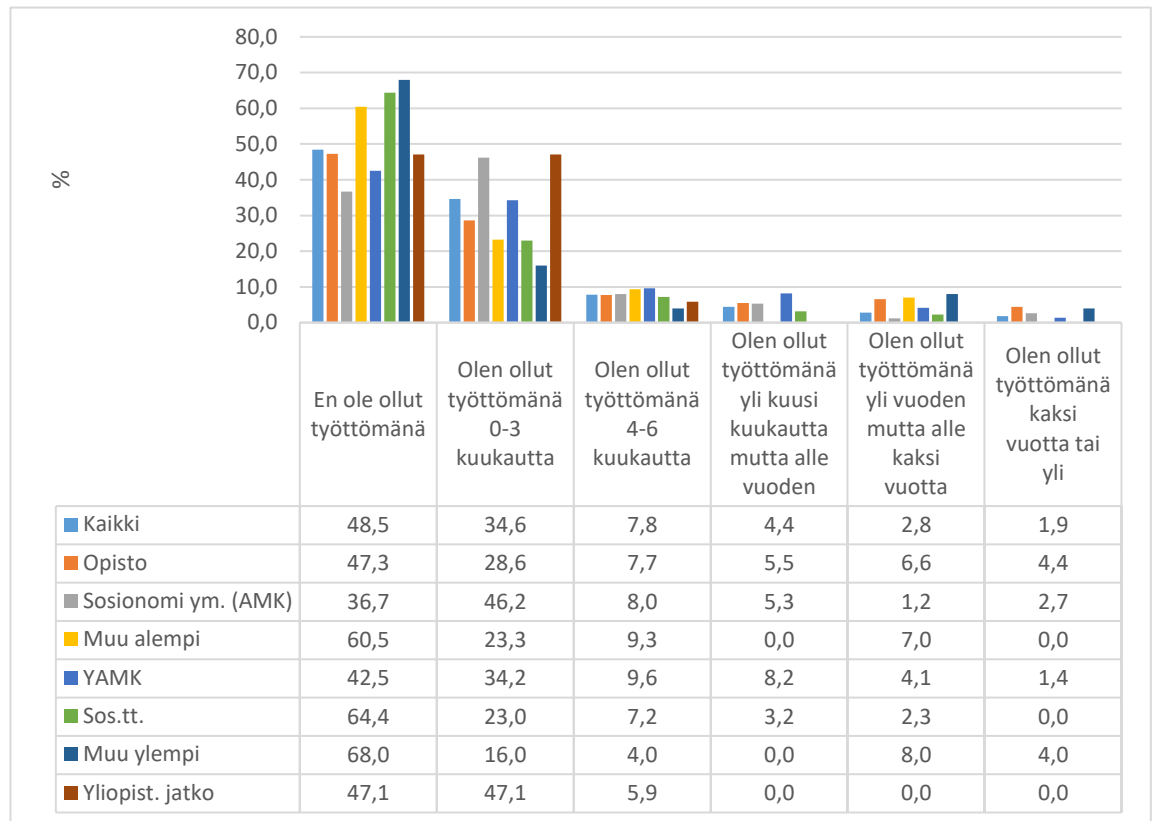
Työsuhtedyyppi	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopist. jatko
Kokopäiväinen palkkatyö, vakituinen	82,2	86,7	75,5	77,5	80,8	91,7	87,5	70,6
Kokopäiväinen palkkatyö, määräaikainen	12,7	6,7	17,8	15,0	19,2	5,1	4,2	23,5
Osa-aikainen palkkatyö, vakituinen	3,0	4,4	3,8	2,5	0,0	1,9	8,3	0,0
Osa-aikainen palkkatyö, määräaikainen	1,0	1,1	1,3	2,5	0,0	0,5	0,0	5,9
Keikkatyö/freelancer, vaihtelevat työnantajat	0,8	0,0	1,0	2,5	0,0	0,9	0,0	0,0
Tarvittaessa töihin kutsuttava ns. nollasopimus	0,4	1,1	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Yli puolet (51,5 %) kaikista vastaajista oli kokenut **työttömyyttä** työuransa aikana. Urapolkuselityksessä kaikista vastaajista 40 % oli ollut työuransa alkuvaiheessa työttömänä (Landgrén & Pesonen 2017, 12). Sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden luokassa työttömyyttä oli koettu eniten työuran aikana (63,3 %). Sosiaalityöntekijöistä vain 35,6 % oli kokenut työttömyyden työuransa aikana. Urapolkuselityksessä sosionomeista

(AMK) työttömyyden oli kokenut 45 % ja sosiaalityön maistereista 25 % (Landgrén & Pesonen 2017, 12). Vaikuttaisikin siltä, että työuranaikainen työttömyys kasvaa jonkin verran uran alkuvaiheista

Jos työttömyyttä oli koettu, se oli lyhytaikaista. Kaikista vastaajista 34,6 % oli ollut työttömänä 0–3 kuukautta. Urapolkuselvityksessä työttöminä yli 6 kuukautta tai pidempään oli ollut 4 % kaikista vastaajista (Landgrén & Pesonen 2017, 12). Kaikista vastaajista 2,8 % oli ollut yli vuoden mutta alle kaksi vuotta työttömänä työuransa aikana. Tässä luokassa muun ylemmän korkeakoulutettujen osuus oli muita runsaampaa. Kaikista vastaajista 1,9 % oli ollut työttömänä kaksi vuotta tai yli. Sen sijaan tässä luokassa opistoasteen suorittaneiden osuus oli muita korkeampaa. Pitkäaikaistyöttömyys oli kuitenkin varsin harvinaista.

Yli puolet vastaajista oli ollut työuransa aikana työttömänä. Työuran aikaiset työttömyysjaksot olivat kuitenkin kaiken kaikkiaan hyvin lyhyitä. Lyhyet työttömyysjaksot selittyvät määräaikaisten työsopimusten väliin jäävillä ajanjaksoilla. Pitkäaikaistyöttömyyttä ei juuri esiintynyt. Tulokset luovat kuvan sosiaalialan hyvästä ja vakaasta työllisyystilanteesta.



Kuvio 7. Työuran aikaisten työttömyysjaksojen kesto, %.

Kyselyssä tiedusteltiin myös **työuran aikaisten työsuhteiden lukumäärää**. Työsuhteiden lukumäärän avulla pyrittiin hahmottamaan työuran aikaista liikkuvuutta sekä mahdollista sosiaalialan ammattilaisten tekemää epätyypillistä työtä. Tyypillisimmin kaikilla vastaajilla oli ollut 3 työsuhdetta työuransa aikana (mediaani 4). Opistotasaisen tutkinnon suorittaneilla oli ollut tyypillisimmin 2 tai 3 työsuhdetta (mediaani 5), sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneilla oli tyypillisimmin ollut 3 työsuhdetta (mediaani 4), muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneilla 4 tai 6 työsuhdetta (mediaani 5), ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla 3 työsuhdetta (mediaani 5), sosiaalityöntekijöillä 4 työsuhdetta (mediaani 4), muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla 3 tai 4 työsuhdetta (mediaani 4) ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneilla 7 työsuhdetta (mediaani 7).

Taulukko 8. Yhdistelmätaulukko vastaajien sosiaalialalla työskentelyn ajasta vuosina (v), työsuhteiden lukumäärästä työuran aikana sekä niiden perusteella lasketusta työsuhteen keskipituudesta (v).

	Sosiaalialalla työskentelyn aika (v)	Työsuhteiden lkm työuran aikana	Työsuhteen keskipituus (v)
Taustakoulutus	Mediaani	Mediaani	Keskiarvo
Kaikki	16	4	4,0
Opisto	24	5	4,8
Sosionomi ym. (AMK)	11	4	2,8
Muu alempi	18	5	3,6
YAMK	15	5	3,0
Sos.tt.	20	4	5,0
Muu ylempi	20	4	5,0
Yliopist. jatko	27	7	3,9

Yhdistelmätaulukko on koottu eri taustakoulutusluokkien sosiaalialalla työskentelyn aika ja työsuhteiden lukumäärä työuran aikana sekä laskettu näiden tietojen perusteella työsuhteen keskipituus. Keskipituus ei kuitenkaan anna realistista kuvaa sosiaalialan ammattilaisten työsuhteiden kestosta. Nätin ja Pyöriän (2017, 36) mukaan esimerkiksi ikä määrittelee työsuhteiden kestoa ja kestoltaan lyhemmät työsuhteet ajoittuvat nuoruuteen. Onkin mahdollista, että erityisesti vastavalmistuneiden sosionomi ym. (AMK) -luokassa määräaikaisten työsuhteiden kesto on painottunut nuoruuteen ja uran alkuvaiheisiin. Uran myöhemmissä vaiheissa työsuhteet voivatkin olla kestoltaan pitkiä. Toisaalta tuloksista erotuvat yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet, joiden työsuhteiden lukumäärän mediaani oli 7. Tätä selittänee yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden määräaikaisten työsuhteiden runsaampi osuus ja työuran aikaiset hanke- ja projektityöt. Nykyisen työsuhteen muoto antaa kuitenkin viitteitä siitä, että määräaikaisten suhteiden kesto voi olla myöhempääkin työuraa, jolloin osalla sosiaalialan ammattilaisista työsuhteen kesto voi olla lyhytkin (alle vuosi). Tulokset eivät mahdollista yksityiskohtaisempia päätelmiä työsuhteiden kestosta, ajoittumisesta tai liikkuvuudesta. Työsuhteiden lukumäärän perusteella voidaan kuitenkin todeta, että työuran aikainen liikkuvuus on ollut kohtalaista

Suomalaisten kokoaikaisten palkansaajien **kuukausiansion** mediaani vuonna 2018 oli 3079 e (Tilastokeskus. Tuotteet ja palvelut. Suomi lukuina. Palkat ja työvoimakustannukset). Kyselyn mukaan kaikkien vastaajien kuukausiansio oli 2800 e (mediaani). Sosiaalialan ammattilaisten kuukausiansio oli siten kansallista kuukausiansiotasoa heikompi. Jos taas kaikkien vastaajien, joista lähes kaikki olivat naisia, verrattiin suomalaisten naisten kuukausiansion mediaaniin (2827 e) olivat mediaanit yhtenevät (Tilastokeskus. Tuotteet ja palvelut. Suomi lukuina. Palkat ja työvoimakustannukset). Tulosten pohjalta voitiin päätellä, että vastaajien kuukausiansiot vastasivat suomalaisten naisten kuukausiansioita, mutta jäivät kaikkien suomalaisten kuukausiansioita pienemmäksi. Tulosten perusteella on selvää, että sukupuoli kytkeytyy kuukausiansiotasoihin ja muokkaa sosiaalialan palkkarakennetta työuran myöhemmässä vaiheessa.

Kun opistoasteen tutkinnon suorittaneiden kuukausiansioita (2600 e) verrataan vastaavan koulutusasteen suorittaneiden ja ikäluokan kansalliseen kuukausiansion mediaaniin (mm. toinen aste 2801 e), havaitaan opistoasteen tutkinnon suorittaneiden ansiotason jäävän pienemmäksi. Verrattaessa sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden kuukausiansioita (2600 e) vastaavan koulutusasteen suorittaneiden ja ikäluokan kansalliseen kuukausiansion mediaaniin (alempi korkeakouluaste 3257 e) ovat ansiotasot erityisen suuria. Jos taas verrataan alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden (3200 e) ja alemman korkeakouluasteen suorittaneiden ansiotasoa samassa ikäluokassa (3544 e), havaitaan akateemisen koulutuksen kaventavan ansiotaseroja ansiotason kuitenkin jäädessä selkeästi edelleen kansallisesta tasosta jälkeen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden kuukausiansion mediaani (3000 e) jää ylemmän korkeakouluasteen kansallisen tason ikäluokan kuukausiansion mediaanista (4228 e) merkittävästi jälkeen. Sosiaalityöntekijöiden kuukausiansiot (3400 e) jäivät myös vastaavan kansallisen koulutusasteen ja ikäluokan kuukausiansiotasoa (4439 e) pienemmäksi. Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kuukausiansiot (3400 e) jäivät myös selvästi vastaavan kansallisen koulutusasteen ja ikäluokan kuukausiansiotasoa (4500 e) selvästi pienemmiksi. Yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden kuukausiansiot (3800 e) jäivät merkittävästi tutkijakoulutuksen saaneiden kuukausiansioita (5346 e) pienemmäksi. Vertailut osoittivat ansiotaserojen vaihteluvälin olleen 201 eurosta 1546 euroon. Ero oli suurin (1546 e) yliopistollisten jatkokoulutuksen suorittaneiden luokassa.

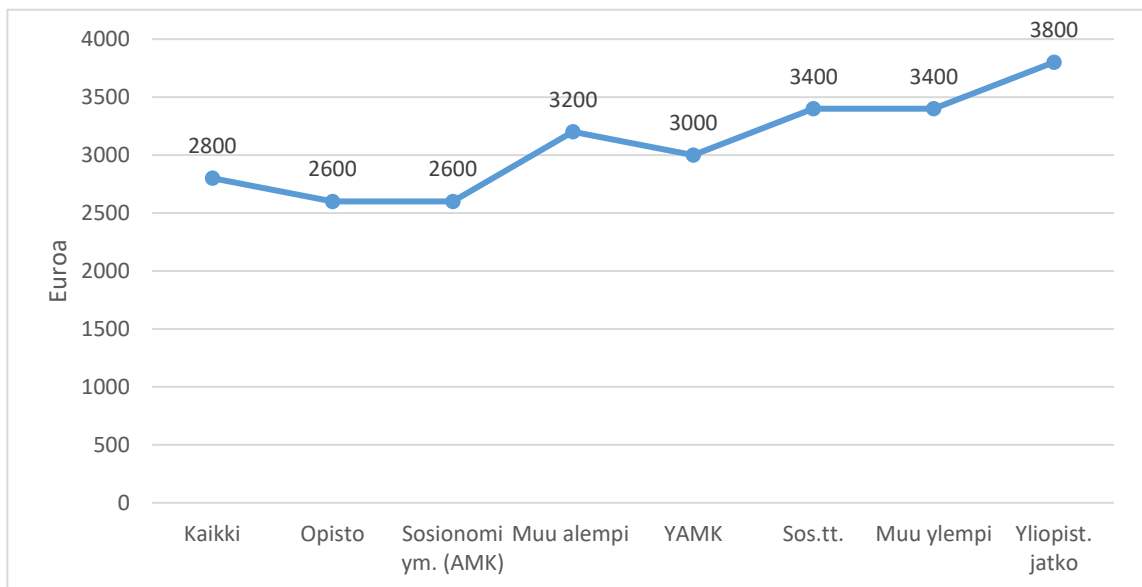


Lisäksi tulokset osoittivat opistoasteen suorittaneiden ja sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden kuukausiansioiden mediaanien olevan yhtenevät. Tämä tarkoittanee sitä, että alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen ansiotaso vastaa opistotasoon suorittaneen ansiotasoa yli kymmenen työelämävuodenkin jälkeen. Aikaisemmin havaittiin, että opistotasaisen tutkinnon suorittaneiden yleisin tehtävänimike oli sosiaaliohjaaja. Tehtävänimike viittaa ansiotason näkökulmasta seuraavaan asiaan: Kyselyssä suurella osalla opistotasaisen tutkinnon suorittaneista (mm. sosiaalikasvattaja) on oikeus harjoittaa sosionomin ammattia, mikäli he ovat hakeneet laillistusta Valviralta. Tällöin he voivat toimia tehtävissä, jotka edellyttävät sosionomin kelpoisuutta. Samassa tehtävässä on siis mahdollista toimia opistotasoisella tutkinnolla ja ammattikorkeakoulututkinnolla. Opistotasaisen tutkinnon suorittaneet ja sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet kilpailevat työmarkkinoilla siis samoista työtehtävistä. Ansiotasojen vastaavuus edellä mainituissa luokissa selittynee osaltaan yhtäläisillä oikeuksilla harjoittaa sosionomin ammattia ja toimia vastaavissa tehtävissä.

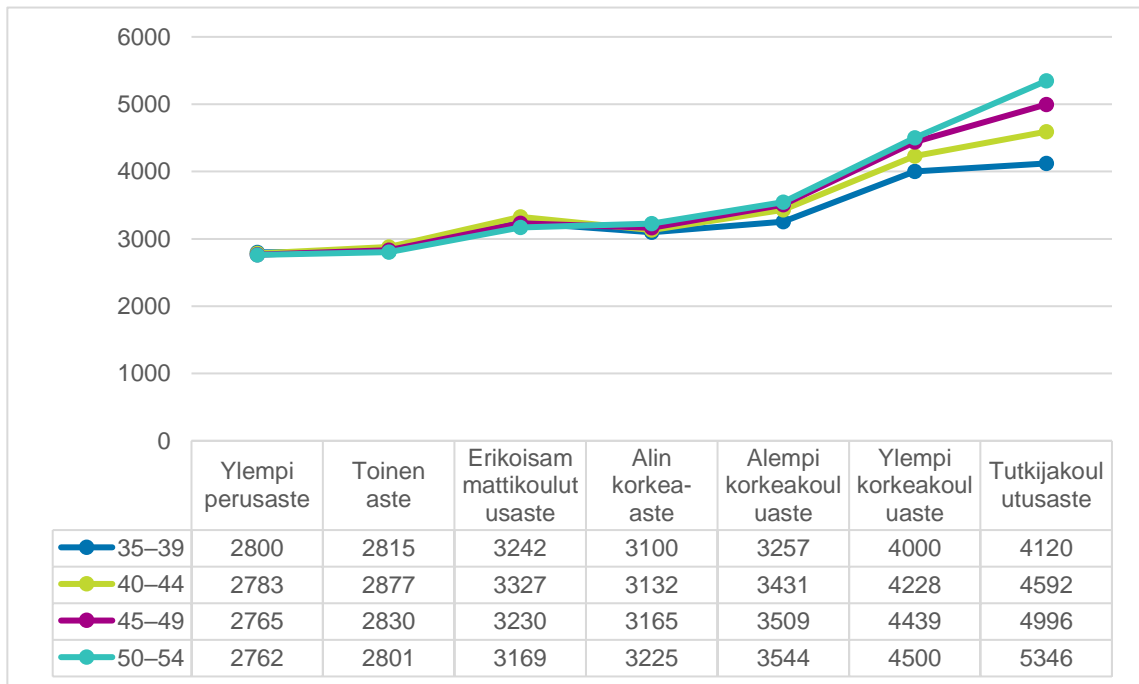
Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kuukausiansiot olivat ammattikorkeakoulutuksen suorittaneiden ansiotasoja korkeammat. Koska muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden yleisin tehtävänimike oli sosiaalityöntekijä, ansiotasojen eroa on mahdollista selittää jossain määrin ammatinharjoittamiseen liittyvillä oikeuksilla ja siten mahdollisuuksilla hakeutua vaativammaksi arvioituihin töihin, joissa on myös korkeampi palkkataso. Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen saaneiden kuukausiansiot olivat puolestaan muita ylemmän korkeakoulutuksen saaneita alhaisemmat. Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen saaneiden yleisimmät tehtävänimikkeet (ohjaaja ja sosiaaliohjaaja) viittaisivat siihen, että he työskentelivät pääsääntöisesti samoissa tehtävissä kuin opistotasaisen ja sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet. Näyttäisikin siltä, että opistotasaisen tutkinnon, sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet työskentelevät usein samoilla tehtävänimikkeillä. Kuitenkin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden ansiotaso oli näitä korkeampi. Tämä viittaisi kuitenkin siihen, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden on mahdollista edetä vaativampiin tehtäviin, joista maksetaan korkeampaa palkkaa.

Yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden ansiotaso oli taustakoulutusluokista korkein. Aikaisemmin todettiin, että heidän yleisin tehtävänimikkeensä oli sosiaalityöntekijä. He työskentelivät siis tehtävissä, joissa oli mahdollista työskennellä myös muilla alemmilla akateemisilla sosiaalialan taustakoulutuksilla tai sosiaalityöntekijän ammatinharjoittamisoikeuksilla. Erot kansalliseen vastaavan koulutuksen suorittaneiden ansiotasoon selittyivät osaltaan sillä, että yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneet työskentelivät koulutuksensa suoritettuaan tehtävissä, joissa akateeminen jatkokoulutus ei ole välttämätöntä.

Tuloksista voidaan kuitenkin kokonaisuutena päätellä, että sukupuoli kytkeytyy ansiotasoihin ja muokkaa palkkarakennetta sosiaalialalla. Akateeminen kouluttautuminen nostaa sosiaalialan ammattilaisten kuukausiansioita vaikuttaen myönteisesti palkkakehitykseen. Ansiotasoihin vaikuttivat myös tehtäväkenttien eri palkkausjärjestelmät sekä työehtosopimukset. Ammatinharjoittamisoikeudet vaikuttivat välillisesti sosiaalialan ammattilaisten ansiotasoon. Sosiaalialan ammattilaisten kuukausiansiot eivät vastanneet missään taustakoulutusluokassa vastaavaa kansallista ikä- ja koulutustason ansiotasoa.

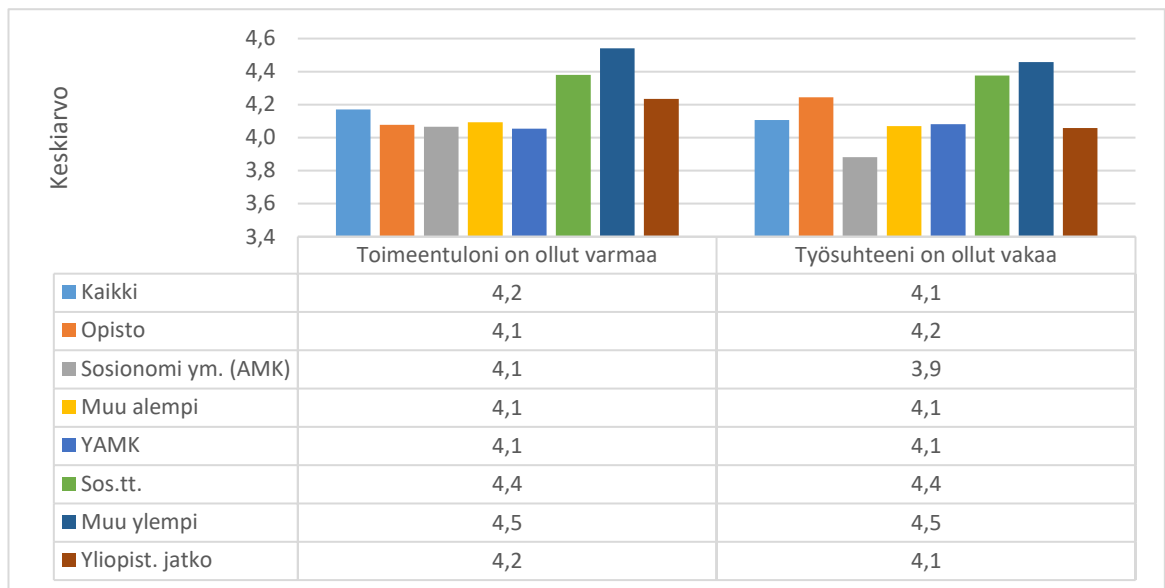


Kuvio 8. Kokonaisansioiden mediaani brutto €/kk.



Kuvio 9. Kokoaikaisten palkansaajien kokonaisansiot koulutusasteen ja iän mukaan 2018, kokonaisansion mediaani, €/kk (Tilastokeskus. Tuotteet ja palvelut. Suomi lukuina. Palkat ja työvoimakustannukset). Tilastoa on muokattu poistamalla kuviosta muut ikäluokat.

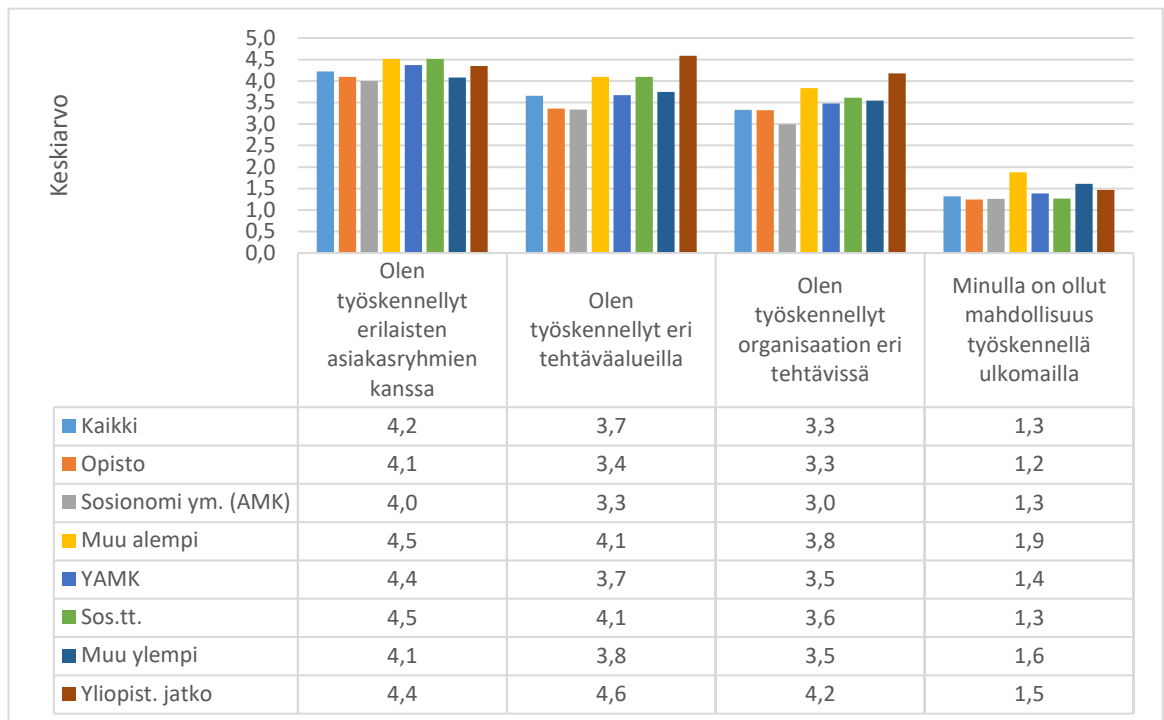
Kyselyllä pyrittiin kartoittamaan Talentian jäsenten työmarkkinatilannetta myös laadullisesta näkökulmasta. Vastaajien kokemukset **toimeentulonsa varmuudesta ja työsuhhteensa vakaudesta** täydensivät rakenteellisia työmarkkinatilankekuvauksia. Tulokset luovat vaikutelman siitä, että kaikki vastaajat pitivät työuransa aikaista toimeentuloaan jokseenkin varmana ja työsuhdettaan jokseenkin vakaana. Erityisesti muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden luokassa tämä korostui. Sen sijaan sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden luokassa työsuhteen vakaus koettiin muita tutkintoluokkia epävakaampana. Tätä selittänee sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden muita taustakoulutusluokkia useammin kokema työuran aikainen työttömyys ja määräaikaisten työsuhteiden runsas osuus. Kuitenkin tulokset tukevat kaiken kaikkiaan kuvaa sosiaalialan hyvästä ja vakaasta työmarkkinatilanteesta.



Kuvio 10. Vastaajien kokemus työuran aikaisesta toimeentulon varmuudesta ja työsuhteen vakaudesta, ka. 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä

Tutkimuksessa kartoitettiin uraliikkuvuutta myös laadullisesta näkökulmasta. Kun rakenteellista liikkuvuutta tarkasteltiin erityisesti siirtyminä tehtäväkentiltä toiselle, työsuhteiden lukumääriä erittelemällä sekä vertailemalla eri työsuhdetyyppien yleisyyttä, laadullisessa näkökulmassa huomioitiin vastaajien näkemykset uraliikkuvuudestaan. Laadullinen näkökulma täydensi ja tarkensi rakenteellista analyysiä. Vastaajien oli mahdollista vastata asteikolla 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. En osaa -sanoa vaihtoehto korvattiin taustakoulutusluokkakohtaisilla keskiarvoilla.

Tulosten mukaan liikkuvuus käsitti ensisijaisesti työskentelyä erilaisten asiakasryhmien kanssa. Toissijaisesti liikkuvuus tarkoitti työskentelyä eri tehtäväalueilla ja kolmanneksi se sisälsi työskentelyä eri organisaation tehtävissä. Harvan liikkuvuus oli käsittänyt ulkomailta työskentelyä. Tarkastelemalla taustakoulutuksittain työskentelyä eri tehtäväalueilla ja organisaation eri tehtävissä havaittiin, että ylempi korkeakoulutus ja akateeminen koulutus käynnistivät uraliikkuvuutta.



Kuvio 11. Vastaajien kokemus työuran aikaisesta liikkuvuudesta, ka. 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

Rakenteellista työmarkkinatilannekuvausta täydennettiin **työolojen** laadullisella kuvauksella. Vastaajien oli mahdollista vastata asteikolla 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. En osaa -sanoa vaihtoehto korvattiin taustakoulutusluokkakohtaisilla keskiarvoilla. Vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä oli vastuullista, monipuolista, merkityksellistä ja haastavaa. Lisäksi he olivat täysin samaa mieltä siitä, että he olivat tehneet työtä, jota he arvostavat. Vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä oli ollut mielekästä ja he olivat voineet vaikuttaa työhönsä. Taustakoulutusluokissa ei esiintynyt merkittäviä eroja.

Naisvaltaisissa hyvinvointiammateissa työ koetaan yleensä mielekkäänä ja merkityksellisenä. Säästö- ja henkilöstön vähentämisspaineet ovat kuitenkin aiheuttaneet työntekijöissä riittämättömyyden tunnetta. Työtä ei pystytä tekemään niin hyvin kuin haluttaisiin. Ongelma on ilmeinen erityisesti kuntasektorilla. Mikäli mahdollisuudet tehdä työnsä hy-

vin heikentyvät, työntekijät ovat kuormittumisvaarassa. Tällöin työpäivät saattavat pidentyä liikaa, jolloin työn mielekkyys ja merkityksellisyys voivat kadota. (Järvensivu & Toivanen 2013, 52, 55.)

Tutkimuksessa havaittiin samanaikaisesti, että työn määrän ja työn henkisen kuorman kohtuullisuudesta ei oltu samaa eikä eri mieltä. Taustakoulutusluokissa erottuivat yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneet ja sosiaalityöntekijät, jotka olivat väitteistä jokseenkin eri mieltä. Toisin sanoen he katsoivat, että työtä oli liikaa ja työn henkinen kuorma oli raskas. Vaikuttaa siltä, että työtä tehdään vähillä resursseilla ja sosiaalialan ammattilaiset ovat vaarassa kuormittua. Jos kuormitus kasvaa liikaa, se heikentää työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemusta. Tästä voi seurata pahimmillaan tyytymättömyyttä työhön, heikompaa työhön sitoutumista, sairauspoissaoloja, uupumista sekä mahdollisesti alanvaihtoa.

Työntekijöiden hyvinvointia ja tuloksia tuottavan työn perusta on hyvä johtaminen, laadukas esimiestyö sekä toimintaan soveltuvat rakenteet. Tutkimusten mukaan oikeudenmukaiseksi koettu päätöksenteko sekä esimiehen oikeudenmukainen toiminta ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. (Ervasti & Joensuu 2013, 59.) Esimiehen toiminta vaikuttaa työntekijään sekä työyhteisön hyvinvointiin ja toimivuuteen. Vaikutusprosessi puolestaan heijastuu toiminnan tuloksellisuuteen. (Tuomivaara & Pahkin 2013, 63.) Esimiehet eivät ainoastaan vastaa perustehtävän toteuttamisen edellytyksistä, vaan keskeinen osa lähiesimiestyötä on ihmisten johtaminen, työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen ja heidän tukeminen muutosvaiheissa (Viitala 2005).

Tulokset osoittivat, että vastaajat eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä siitä, oliko heidän työtään johdettu hyvin (ka 2,8). Kokemus ei suinkaan ollut neutraali. Työn johtaminen oli keskiarvoltaan työolojen yksi heikoimmista osa-alueista. Tulosten pohjalta syntyi käsitys, että vastaajat kokivat työn johtamisen puutteellisena. Kokemus puutteellisesta johtamisesta saattaa olla yhteydessä koettuun työn määrään ja henkiseen kuormaan.

Taulukko 9. Kokemus työoloista, ka. 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Työolot	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopist. jatko
Työni on ollut vastuullista	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,6	4,8
Työni on ollut monipuolista	4,7	4,8	4,6	4,8	4,6	4,8	4,8	4,8
Työni on ollut merkityksellistä	4,7	4,7	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6	4,7
Työni on ollut haastavaa	4,6	4,6	4,6	4,8	4,5	4,7	4,6	4,5
Olen tehnyt työtä, jota itse arvostan	4,5	4,6	4,5	4,6	4,5	4,5	4,4	4,5
Työni sisältö on ollut mielekästä	4,4	4,5	4,3	4,4	4,4	4,5	4,4	4,6
Työni on ollut yhteiskunnallisesti merkityksellistä	4,4	4,4	4,3	4,5	4,6	4,4	4,3	4,5
Olen voinut vaikuttaa työhöni	4,0	4,1	3,9	4,1	4,2	4,1	4,3	3,9
Työni on ollut itsenäistä	3,9	3,9	3,7	4,1	4,1	4,2	4,1	3,8
Olen voinut tehdä työtä arvojeni mukaan	3,7	3,9	3,7	3,9	3,8	3,7	3,8	3,8
Olen tehnyt työtä, jota ihmiset arvostavat	3,6	3,7	3,7	3,9	3,9	3,4	3,7	3,6
Työyhteisössäni on ollut hyvä työilmapiiri	3,6	3,9	3,6	3,5	3,4	3,6	3,5	3,5
Olen saanut työssäni riittävästi tunnustusta	3,0	3,2	3,0	3,3	2,9	3,0	3,3	3,2
Olen saanut työstäni riittävästi palautetta	2,9	3,0	3,0	3,0	2,8	2,9	3,1	2,8
Työtäni on johdettu hyvin	2,8	3,0	2,8	2,8	2,6	2,7	2,8	3,1
Työtä on ollut kohtuullinen määrä	2,6	2,9	2,7	2,6	2,5	2,4	2,9	2,4
Työn henkinen kuorma on ollut kohtuullinen	2,6	2,9	2,6	2,5	2,5	2,4	2,8	2,2

### 7.3 Sosiaali-alan ammattilaisten ammatillinen osaaminen

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajilta **ensimmäistä ammatillista tutkintoa**. Sen avulla kuvattiin työuran aikaisia ammattipätevyyksiä ja ammatillista osaamista. Lähes kolmasosa kaikista vastaajista (28,6 %) oli suorittanut ensimmäisenä ammatillisena tutkintonaan sosionomi (AMK) -tutkinnon. Vastaajista 19,7 % oli suorittanut muun tutkinnon kuin kyselylomakkeessa valmiiksi annetun vaihtoehdon. Tällöin vastaajat nimesivät yleisimmin ensimmäiseksi ammatilliseksi tutkinnoksi päivähoitajan tutkinnon (10,1 %).

Opistotasaisen tutkinnon suorittaneiden luokassa tyypillisin ensimmäinen ammatillinen tutkinto oli sosiaalikasvattajan tutkinto (35,2 %). Sosionomi ym. (AMK) tutkinnon suorittaneiden luokassa sosionomi (AMK) -tutkinto oli tyypillisin (52,4 %). Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet olivat yleisimmin suorittaneet sosionomi (AMK) -tutkinnon (42,5 %). Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden luokassa muu, mikä? -vastaus oli yleisin (34,9 %). He nimesivät useimmin lastenhoitajan tutkinnon (13,3 %) ensimmäiseksi ammatilliseksi tutkinnoksi. Sosiaalityöntekijöiden luokassa tyypillisin ensimmäinen ammatillinen tutkinto oli ylempi korkeakoulututkinto ja

pääaineopinnot sosiaalityöstä (30,2 %). Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat ensimmäisenä ammatillisena tutkintonaan suorittaneet useimmin ylemmän korkeakoulututkinnon (32,0 %). Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden tyypillisin ensimmäinen ammatillinen tutkinto oli ylempi korkeakoulututkinto ja pääaineopinnot sosiaalityöstä (29,4 %).

Taulukko 10. Ensimmäinen ammatillinen tutkinto, %.

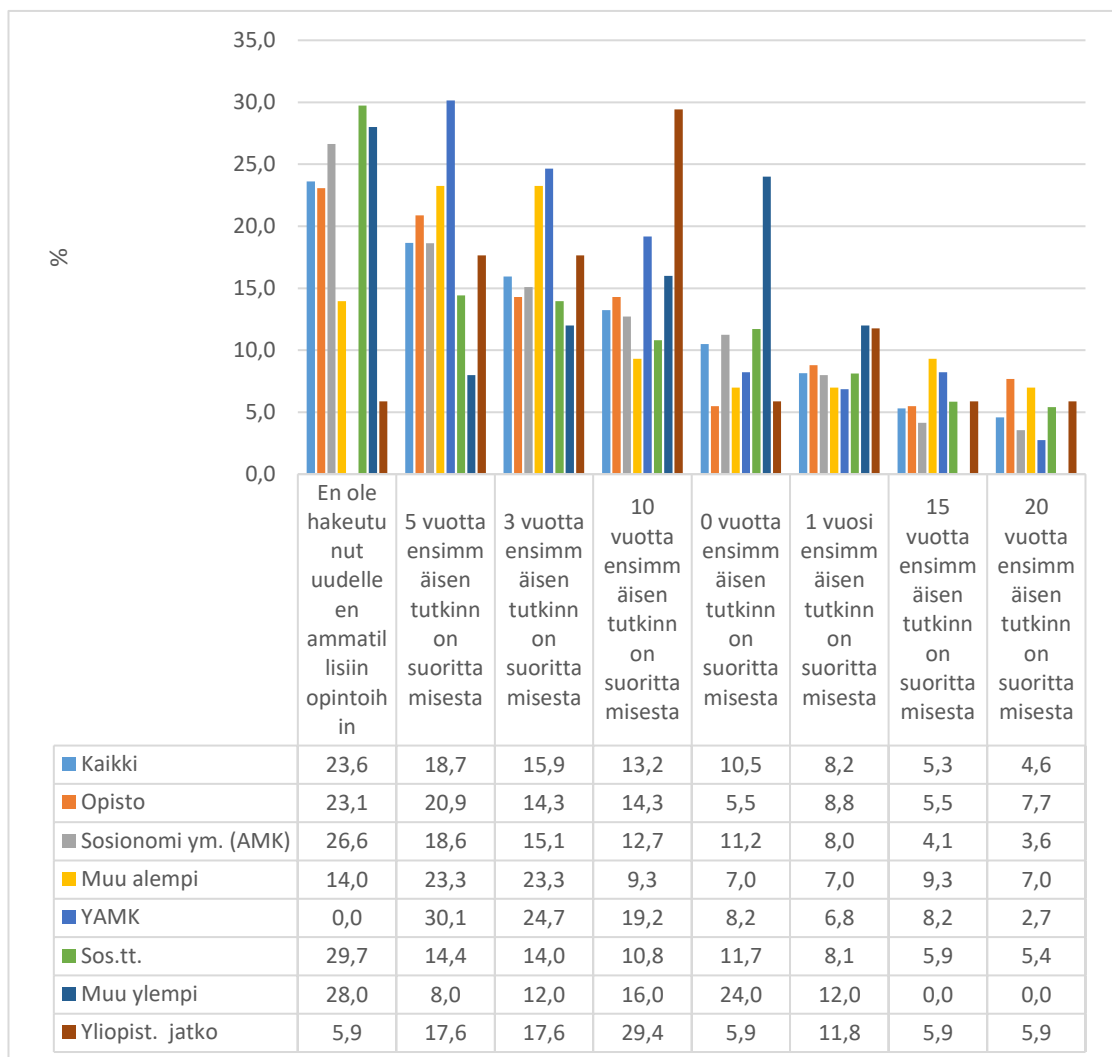
Ensimmäinen ammatillinen tutkinto	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi jatko	Yliopist.
Sosionomi (AMK)	28,6	0,0	52,4	9,3	42,5	6,8	16,0	0,0
Muu, mikä?	19,7	20,9	21,9	34,9	20,5	12,6	20,0	17,6
Ylempi korkeakoulututkinto ja pääaineopinnot sosiaalityöstä	9,0	0,0	0,0	2,3	0,0	30,2	0,0	29,4
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähinhoitajan tutkinto)	8,9	8,8	13,3	9,3	11,0	2,7	4,0	0,0
Sosiaalikasvattajan tutkinto	6,1	35,2	2,4	2,3	4,1	1,8	4,0	0,0
Ylempi korkeakoulututkinto ja pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	16,2	12,0	11,8
Sosiaaliohjaajan tutkinto	3,7	14,3	1,8	2,3	2,7	3,2	0,0	5,9
Sosiaalihuoltajan tutkinto	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	11,7	8,0	0,0
Ylempi korkeakoulututkinto	3,1	0,0	0,0	0,0	1,4	6,3	32,0	11,8
Kodinhoitajan tutkinto	3,0	8,8	3,3	0,0	1,4	1,4	0,0	5,9
Evangelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto (ei AMK-tutkinto)	2,2	0,0	1,8	9,3	0,0	1,8	4,0	17,6
Alempi korkeakoulututkinto	1,7	1,1	0,3	16,3	1,4	1,8	0,0	0,0
Kehitysvammaisten ohjaajan tutkinto	1,0	4,4	0,6	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0
Sosiaalialan ohjaajan tutkinto	0,9	3,3	0,3	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0
Kehitysvammaistenhoitajan tutkinto	0,7	2,2	0,3	2,3	2,7	0,0	0,0	0,0
Alempi korkeakoulututkinto (VTK, YTK)	0,6	0,0	0,0	4,7	0,0	1,4	0,0	0,0
Evangelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto (AMK-tutkinto)	0,6	0,0	0,3	7,0	1,4	0,0	0,0	0,0
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)	0,6	0,0	0,9	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)	0,5	0,0	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0	0,0
Geronomi (AMK)	0,4	0,0	0,6	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0
Lähikasvattajan tutkinto	0,2	1,1	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0
Kaikki yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kyselyssä tiedusteltiin myös **hakeutumista uudelleen ammatillisiin opintoihin ensimmäisen tutkinnon suorittamisen jälkeen**. Kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan koettua osaamisen kehittämisen tarvetta. Kaikista vastaajista 76,4 % oli hakeutunut uudelleen ammatillisiin opintoihin. Jos ammatillisiin opintoihin oli hakeuduttu uudelleen, se oli useimmin tapahtunut 5 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon sekä yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden luokassa hakeutuminen uudelleen ammatillisiin opintoihin oli yleisintä. Näissä taustakoulutusluokissa kiinnostus osaamisen kehittämiseen oli vahvinta. Kaiken kaikkiaan vastaajat olivat hyvin koulutusmyönteisiä ja olivat kiinnostuneet kehittämään osaamistaan hankkimalla muodollisia ammattipätevyyksiä. Tulosten pohjalta ei voida kuitenkaan tässä yhteydessä



päätellä, hakeuduttiinko ammatillisiin opintoihin uudelleen osaamisen kehittämisen, urakehityksen vai palkkakehityksen näkökulmasta tai kaikkien edellisten tai niiden yhdistelmien.

Kaikista vastaajista 23,6 % ei ollut hakeutunut uudelleen ammatillisiin opintoihin. Tulosta voidaan tulkita siten, että nämä vastaajat kokivat heidän nykyisen tutkintonsa mahdollistaneen tarkoituksenmukaisen ammattipätevyden ja ammatillisen osaamisen. Sosiaalityöntekijöiden luokassa osuus oli korkein (29,7 %). Ero muun ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneisiin ja sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneisiin oli kuitenkin hyvin pieni.



Kuvio 13. Hakeutuminen uudelleen ammatillisiin opintoihin, %.

Kyselyssä kartoitettiin lisäksi sitä, **ovatko vastaajat osallistuneet työhönsä tai ammatinsa liittyvään täydennys-, erikoistumis- ja/tai jatkokoulutukseen työuransa aikana**. Työnantajan järjestämä ammatillinen täydennyskoulutus jäsennettiin kysymyksissä tiedustelemalla, onko vastaaja osallistunut työnantajan työyhteisölle järjestämiin koulutuksiin (tai koulutustilaisuuksiin) tai osallistunut työnantajan kehittämishankkeeseen. Muut vastausvaihtoehdot ilmensivät omaehtoista kouluttautumista, joka saattoi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Kysymyksen avulla pyrittiin tarkentamaan osaamisen kehittämisen sekä urakehityksen tarpeita ja mahdollisuuksia. Vastaaja saattoi valita useampia vaihtoehtoja.

Osaamisen kehittäminen tapahtui usein itsenäisesti kouluttautumalla. Vastaajat olivat kiinnostuneita ylläpitämään ammattitaitoaan sekä lisäämään työssään tarvittavaa osaamista esimerkiksi osallistumalla täydennyskoulutukseen, suorittamalla opintoja avoimessa yliopistossa, osallistumalla erikoistumiskoulutukseen tai suorittamalla tutkintoon johtavia opintoja ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa. Ammatillisia valmiuksia kartutettiin hankkimalla myös muodollisia pätevyksiä. Omaehtoisen kouluttautumisen runsaus saattanee viitata myös siihen, ettei työnantaja ole voinut mahdollistaa tai mahdollistanut työntekijöilleen laaja-alaisempaa ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Taustakoulutusluokittain vertailtaessa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet sekä yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet olivat osallistuneet useimmin ammatillisen osaamisen omaehtoiseen kehittämiseen. Muiden tutkintoluokkien omaehtoinen kouluttautuminen oli linjassa kaikkien vastaajien kanssa.

Osaamisen kehittäminen toteutui yleisimmin kaikissa taustakoulutusluokissa lukuun ottamatta YAMK-tutkinnon suorittaneita siten, että vastaajat olivat osallistuneet työnantajan järjestämiin koulutuksiin (25,8 %). Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet olivat suorittaneet ensisijaisesti jatkotutkintoa ammattikorkeakoulussa (YAMK). Toissijaisesti ammatillista osaamista oli kehitetty kaikissa taustakoulutusluokissa (poislukien YAMK) osallistumalla täydennyskoulutukseen (17,0 %). Ylemmän ammattikorkeakoulun suorittaneilla toissijainen tapa kehittää ammatillista osaamistaan oli osallistua työnantajan työyhteisölle järjestämiin koulutuksiin. Työntekijöille oli tarjoutunut myös mahdollisuuksia olla osallisena työnantajan kehittämishankkeissa (11,8 %).



Tiedustelemalla vastaajilta korkeinta/viimeisintä tutkintoa kartoitettiin nykyistä ammatin pätevyyttä ja osaamista. Vastaajia pyydettiin **lisäksi arvioimaan tyytyväisyyttä ylimpään tutkintoon**. Vastaajien oli mahdollista valita 1–3 tarjolla olevista vastausvaihtoehdoista.

Viimeisin tutkinto on antanut sosiaalialan ammattilaisille ammatillisen pätevyyden ja tuonut heille ammatillista osaamista. Kaikista vastaajista kuitenkin vain alle puolet (38,1 %) suorittaisi ylimmän tutkinnon sellaisenaan. Tulokset kertoivat siitä, että vastaajat olivat tyytymättömiä ylimmän tutkinnon laatuun. Se ei ollut kaikilta osin vastannut työelämätarpeisiin, vaikka oli tuottanut muodollisen pätevyyden ja ammatillista osaamista. Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet ja opistoasteen tutkinnon suorittaneet olivat tutkintoonsa tyytymättömiä. Vain yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneista yli puolet (57,9 %) suorittaisi nykyisen tutkinnon sellaisenaan.

Tyytymättömyys ylimpään tutkintoon ilmeni myös siinä, että kaikista vastaajista 13,6 % suorittaisi kokonaan eri alan tutkinnon. Kiinnostusta toisen alan tutkintoa kohtaan ilmeni tasaisesti eri tutkintoluokissa. Kuitenkin muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet vaikuttivat tulosten perusteella erityisesti harkinteen alanvaihtoa. Tulosten pohjalta on mahdollista kysyä, heijasteleeko kiinnostus suorittaa toisen alan tutkinto ensisijaisesti tyytymättömyyttä sosiaalialaan. Ovatko esimerkiksi työoloihin liittyvät tekijät kuten liiallinen työmäärä, henkinen kuorma ja johtamispulmat saaneet vastaajia pohtimaan alanvaihtoa. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet eivät olleet juuri harkinteen alanvaihtoa. Sen sijaan he ilmaisivat kuitenkin kiinnostusta vaihtaa pääainetta. Yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneet vaikuttivat olevan kuitenkin kaikista taustakoulutusluokista sitoutuneimpia sosiaalialaan.

Tyytymättömyys ylimpään tutkintoon heijastui myös siinä, että kaikista vastaajista 11,8 % suorittaisi sosiaalialan yliopistotutkinnon. Runsaimmin kiinnostusta sosiaalialan yliopistotutkinnon suorittamiseen ilmeni ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden luokassa. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon muita taustakoulutusluokkia suurempaa kiinnostusta saattaisivat selittää heikompi palkkaus verrattuna muihin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin sekä työmarkkinapaikka. Tässä aineistossa

ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet työskentelivät usein samoilla tehtävämikkeillä kuin opistotasaisen tutkinnon ja sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet. Kaiken kaikkiaan sosiaalialan yliopistotutkinto avaisi mahdollisuuksia laaja-alaisemmin ura- ja palkkakehitykseen.

Taulukko 12. Tyytyväisyys ylimpään tutkintoon, %. Vastaajat saivat valita 1–3 vastausvaihtoehtoa.

Tyytyväisyys tutkintoon	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopisto. jatko
Suorittaisin nykyisen tutkinnon sellaisenaan	38,1	23,8	38,9	32,8	38,4	45,0	22,9	57,9
Suorittaisin kokonaan eri alan tutkinnon	13,6	13,9	13,8	13,8	11,6	14,0	17,1	5,3
Suorittaisin sosiaalialan yliopistotutkinnon	11,8	13,9	11,3	15,5	19,8	9,4	11,4	0,0
En osaa sanoa	9,1	9,0	9,2	15,5	8,1	6,1	17,1	21,1
Vaihtaisin suuntaavia/syventäviä opintoja (AMK)	5,9	3,3	12,4	3,4	1,2	0,0	0,0	0,0
Vaihtaisin sivuaineita (yliopisto)	5,1	0,8	0,2	3,4	0,0	15,1	17,1	5,3
Suorittaisin muun sosiaali- ja terveysalan tutkinnon (YAMK)	4,1	9,8	4,1	5,2	9,3	0,4	0,0	0,0
Suorittaisin sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon	3,8	18,0	3,2	3,4	0,0	0,4	0,0	0,0
Vaihtaisin pääainetta (yliopisto)	3,8	1,6	0,5	5,2	1,2	9,0	11,4	10,5
Suorittaisin muun sosiaali- ja terveysalan tutkinnon (AMK)	2,3	4,1	3,4	1,7	1,2	0,7	0,0	0,0
Vaihtaisin syventäviä opintoja (YAMK)	1,5	0,8	1,4	0,0	9,3	0,0	0,0	0,0
Suorittaisin muun sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon osaamisalan (ammattillinen perustutkinto)	0,6	0,8	0,9	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0
Vaihtaisin suorittamani valinnaisen tutkinnon osan (ammattillinen perustutkinto)	0,3	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vastaajilta tiedusteltiin, **kuinka hyvin tai huonosti ammatillinen oppilaitos-, ammatikorkeakoulu- tai yliopisto-opiskelu kehitti kyselylomakkeen matriisissa esitettyjä työelämävalmiuksia työuran näkökulmasta**. Suurin osa matriisissa esitetystä työelämävalmiuksista oli sosionomi (AMK) -tutkinnon ja sosiaalityön tutkinnon ydinkompetensseja, joiden tarkoituksena on mahdollistaa ammatissa ja sen työtehtävissä tarvittavan osaamisen hallinta. Matriisissa esitettiin lisäksi uramallien pohjalta ammatilliseen osaamisen keskeisesti nivoutuvia työelämävalmiuksia kuten joustavuus ja sopeutumiskyky, joihin vastaajan tuli ottaa kantaa. Työelämävalmiuksia arvioitiin asteikolla 1=erittäin huonosti, 3= ei hyvin eikä huonosti ja 5=erittäin hyvin. Vastaajien oli mahdollista valita myös en osaa sanoa -vaihtoehto. Aineiston tiivistämisen yhteydessä en osaa sanoa -vaihtoehto korvattiin luokkakohtaisella keskiarvolla. Muu, mikä? -työelämävalmius jätettiin kokonaan pois. Muutoin yli puolet vastauksista olisi jouduttu korvaamaan luokkakohtaisilla keskiarvoilla, mikä olisi vääristänyt keskiarvoa sekä keskihajontaa ja siten tuloksia sekä niiden tulkintaa.

Kaikki vastaajat katsoivat tutkinto-opiskelun kehittäneen melko hyvin useita työelämävalmiuksia. Vahvimmin tutkinto-opiskelu kehitti eettistä osaamista ja valmiuksia uuden oppimiseen (ka 4,0). Vastaajat katsoivat yhteiskuntatieteellisen osaamisensa ja kriittisen osallistavan yhteiskuntaosaamisensa kehittyneen lähes yhtä hyvin. Lisäksi kaikki vastaajat ilmoittivat tutkinnon kehittäneen melko hyvin vuorovaikutusosaamista, asiakastyön osaamista, tutkimusosaamista, joustavuutta ja sopeutumiskykyä sekä kykyä tunnistaa omia vahvuuksia.

Sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet arvioivat muita taustakoulutusluokkia kriittisemmin yhteiskuntatieteellistä osaamistaan. Tämän voisi ajatella johtuvan siitä, että kyseinen ydinkompetenssi nivoutuu sosiaalityön yliopistotutkintoon. Toisaalta opistoasteen tutkinnon suorittaneet, muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä YAMK-tutkinnon suorittaneet kokivat tutkintonsa kehittäneen yhteiskuntatieteellistä osaamista melko hyvin. Opistoasteen tutkinnon suorittaneet puolestaan ilmaisivat, että heidän tutkintonsa ei kehittänyt kriittistä ja osallistavaa yhteiskuntaosaamista hyvin eikä huonosti. Tämä ydinkompetenssi liittyy puolestaan sosionomi (AMK) -tutkintoon. Lisäksi opistoasteen suorittaneet katsoivat, ettei heidän tutkintonsa kehittänyt hyvin eikä huonosti tutkimusosaamista tai tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista.

Sosiaalityöntekijöiden, muun ylemmän korkeakoulututkinnon ja yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden luokissa katsottiin, ettei tutkinto ollut kehittänyt hyvin eikä huonosti vuorovaikutusosaamista ja asiakastyön osaamista. Vuorovaikutusosaaminen on yksi sosiaalityöntekijän koulutuksen ydinosaamisalueista. Asiakastyön osaaminen sen sijaan kytkeytyy sosionomi (AMK) -tutkinnon ydinkompetensseihin. Molempien keskiössä ovat vuorovaikutustaidot ja asiakastyön taidot. Tulos on merkittävä siksi, että sosiaalityöntekijöiden, muun ylemmän korkeakoulututkinnon ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden luokassa tyypillisin tehtävänimike oli sosiaalityöntekijä. He tekivät perussosiaalityötä ja työskentelivät asiakkaiden kanssa. Helminen (2014, 80, 90) toteaa, että sosiaali- ja terveysalalla työskennellään ihmisten kanssa, jolloin tietojen ja taitojen rinnalla tulisi eettisen herkkyyden lisäksi hallita vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Lisäksi hän alleviivaa sosiaalialan työn ydinprosessiksi kutsutun asiakastyön prosessin tuntemista, sillä sen kautta tarkastellaan työn edellytyksiä. Tulokset voivat kertoa esimerkiksi

siitä, että sosiaalityön yliopistokoulutuksessa vuorovaikutustaitojen opetus jää muiden ydinosaamisalueiden opetuksen varjoon, vaikka työelämän kvalifikaatioiden näkökulmasta niiden opetuksen tulisi korostua.

Kaikki vastaajat katsoivat tutkinto-opiskelun kehittäneen heikoimmin yrittäjyys- ja johtamisaamista. Kun sosiaalityöntekijät suhtautuivat yrittäjyys- ja johtamisaamisen kehittämiseen kaikkein kriittisimmin, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet katsoivat tutkinto-opiskelun kehittäneen edellä mainittuja työelämätaitoja muita taustakoulutusluokkia vahvemmin. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kokemukset selittynevät osaltaan YAMK-tutkinnon profiloitumisella asiantuntijuus-, kehittämis- ja johtamisaamiseen.

Taulukko 13. Vastaajien näkemys siitä, kuinka hyvin tai huonosti ammatillinen oppilaitos-, ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opiskelu kehitti esitettyjä työelämävalmiuksia koko työuran näkökulmasta, ka. 1=erittäin huonosti ja 5=erittäin hyvin.

Perustutkinnon rooli	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopisto. jatko
Eettinen osaaminen	4,0	4,0	4,0	4,1	4,1	3,9	4,0	3,8
Valmiudet uuden oppimiseen	4,0	3,9	4,0	3,9	4,1	4,0	4,3	4,5
Yhteiskuntatieteellinen osaaminen	3,8	3,5	3,4	3,8	3,7	4,4	4,4	4,4
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen	3,7	3,4	3,6	3,7	3,8	4,0	4,1	4,2
Vuorovaikutusosaaminen	3,7	4,0	4,0	4,0	4,0	2,9	3,1	3,4
Asiakastyön osaaminen	3,6	3,9	3,9	3,7	3,9	3,0	3,2	3,4
Tutkimusosaaminen	3,5	2,9	3,3	3,3	3,8	4,0	3,8	4,1
Joustavuus ja sopeutumiskyky	3,5	3,7	3,6	3,7	3,7	3,0	3,4	3,1
Kyky tunnistaa omat vahvuudet	3,5	3,7	3,7	3,7	3,8	3,0	3,0	3,1
Palvelujärjestelmäosaaminen	3,4	3,4	3,6	3,3	3,8	3,1	3,1	3,5
Viestintätaidot	3,4	3,4	3,6	3,2	3,5	3,1	3,4	3,1
Työmenetelmäosaaminen	3,4	3,4	3,7	3,7	3,5	2,8	2,9	3,2
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	3,3	2,8	3,2	3,0	3,8	3,6	3,6	4,2
Oikeudellinen osaaminen	3,3	3,2	3,0	3,5	3,2	3,7	3,5	3,5
Oman työn johtaminen	3,3	3,4	3,4	3,5	3,8	3,0	3,5	3,6
Kyky tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista	3,3	3,5	3,2	3,5	3,2	3,4	3,4	3,4
Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen	3,2	3,1	3,2	3,3	3,1	3,3	3,0	2,9
Kehittämis- ja muutososaaminen	3,2	3,1	3,2	3,5	3,8	2,9	3,3	3,1
Dokumentointitaidot	3,2	3,1	3,3	3,3	3,3	3,2	3,4	3,5
Työyhteisöosaaminen	3,1	3,4	3,3	3,2	3,4	2,6	2,5	2,8
Tieto- ja viestintätekniikan taidot	3,1	2,9	3,4	3,0	3,2	2,9	3,2	2,6
Viestintä muilla kuin suomen tai ruotsin kielillä	2,8	2,5	2,9	2,8	2,5	2,8	3,2	3,1
Johtamisaaminen	2,7	3,0	2,8	2,5	3,6	2,1	2,6	2,5
Yrittäjyysosaaminen	2,1	2,2	2,4	1,9	2,5	1,5	1,7	1,6

Vastaajilta kysyttiin myös, **kuinka tärkeitä tai ei-tärkeitä matriisissa esitetyt työelämävalmiudet olivat työuran näkökulmasta**. Kysymyksellä kartoitettiin tutkintojen ydinkompetenssien työelämärelevanssia. Työelämävalmiuksia arvioitiin asteikolla 1=ei lainkaan tärkeä, 2=melko tärkeä, 3=hyvin tärkeä ja 4=en osaa sanoa. Aineiston käsittelyn yhteydessä en osaa sanoa -vaihtoehto korvattiin tauskoulutusluokkakohtaisella keskiarvolla. Muu, mikä? -työelämävalmius poistettiin, sillä muutoin yli puolet vastauksista olisi jouduttu korvaamaan luokkakohtaisilla keskiarvoilla. Tämä olisi vääristänyt keskiarvoa, keskihajontaa ja tulosten tulkintaa.

Tulosten perusteella todettiin, että vastaajat pitivät useita työelämävalmiuksia hyvin tärkeinä koko työuransa näkökulmasta. Vastaajat pitivät tärkeimpänä vuorovaikutusosaamista ja asiakastyön osaamista (ka 3,0). Metataidot kuten valmiudet uuden oppimiseen sekä joustavuus ja sopeutumiskyky nähtiin myös hyvin tärkeinä (ka 2,9). Myös eettistä osaamista, oman työn johtamista, kykyä tunnistaa omat vahvuudet, työyhteisöosaamista ja dokumentointitaitoja pidettiin tärkeinä (ka 2,8). Tarkasteltaessa edellä mainittuja työelämävalmiuksia taustakoulutusluokittain, ei keskiarvoissa esiintynyt juuri eroja.

Sen sijaan muun muassa oikeudellisen osaamisen tärkeys näytti jonkin verran eroavan eri taustakoulutusluokissa. Kun muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet (ka 2,9) ja sosiaalityöntekijät (2,7) arvioivat oikeudellisen osaamisen hyvin tärkeäksi, sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet (ka 2,2) näkivät sen melko tärkeänä. Keskiarvojen eroja eri taustakoulutusluokissa esiintyi myös kehittämis- ja muutososaamisen, kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen, yhteiskuntatieteellisen osaamisen, tutkimuksellisen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen työelämävalmiuksien osalta.

Vastaajat arvioivat sen sijaan yrittäjyysosaamisen ei lainkaan tärkeäksi (ka 1,3). Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden, sosiaalityöntekijöiden ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden luokassa yrittäjyysosaamisen keskiarvo jäi kaikkein alhaisimmaksi (1,2). Kaikki vastaajat arvioivat tutkimusosaamisen ei kovin tärkeäksi (asteikon keskiarvon tasolle 1,5). Sosionomi ym. (AMK) -luokassa tutkimusosaamisen työelämärelevanssi arvioitiin kaikkein alhaisimmaksi (1,4), kun vastaavasti yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneet pitivät sitä melko tärkeänä (2,0).



Tulosten perusteella näytti siltä, että sosiaalialan ammattilaiset arvioivat vuorovaikutusosaamisen ja asiakasosaamisen tärkeimmiksi työelämävalmiuksiksi koko työuransa näkökulmasta. Kuitenkin tutkintojen rooli työelämävalmiuksien kehittäjänä -teeman yhteydessä havaittiin, että erityisesti sosiaalityöntekijät, muun ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet arvioivat tutkintojen kehittäneen edellä mainittuja työelämätaitoja ei hyvin eikä huonosti. Tulokset vahvistivat ajatusta siitä, että yliopiston sosiaalityön ylempien korkeakoulututkintojen opetussuunnitelmien ja opetuksen kehittämistyössä olisi tärkeä huomioida entistä vahvemmin työelämäkvalifikaatioiden sekä työurien näkökulmasta keskeisten työelämävalmiuksien opetuksen merkitys ja laatu.

Taulukko 14. Työelämävalmiuksien tärkeys työuran näkökulmasta, ka. 1=ei lainkaan tärkeä ja 3=hyvin tärkeä.

Taitojen merkitys	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopisto. jatko
Vuorovaikutusosaaminen	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0
Asiakastyön osaaminen	3,0	3,0	3,0	2,9	2,9	3,0	2,8	2,9
Valmiudet uuden oppimiseen	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,9
Joustavuus ja sopeutumiskyky	2,9	2,9	2,9	3,0	2,9	2,9	2,8	2,9
Eettinen osaaminen	2,8	2,8	2,8	2,9	2,8	2,8	2,9	2,8
Oman työn johtaminen	2,8	2,8	2,8	2,9	2,9	2,8	2,8	2,7
Kyky tunnistaa omat vahvuudet	2,8	2,9	2,8	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8
Työyhteisöosaaminen	2,8	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,7	2,8
Dokumentointitaidot	2,8	2,8	2,8	2,9	2,8	2,9	2,7	2,8
Palvelujärjestelmäosaaminen	2,7	2,7	2,5	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8
Työmenetelmäosaaminen	2,7	2,8	2,7	2,8	2,8	2,6	2,6	2,7
Viestintätaidot	2,7	2,7	2,7	2,7	2,8	2,6	2,7	2,8
Tieto- ja viestintätekniiikan taidot	2,6	2,6	2,5	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5
Kyky tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista	2,6	2,6	2,6	2,9	2,7	2,7	2,5	2,6
Oikeudellinen osaaminen	2,4	2,4	2,2	2,5	2,5	2,7	2,6	2,6
Kehittämis- ja muutososaaminen	2,4	2,6	2,3	2,6	2,7	2,4	2,4	2,6
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen	2,2	2,1	2,2	2,5	2,4	2,3	2,3	2,1
Yhteiskuntatieteellinen osaaminen	2,2	2,1	2,0	2,4	2,3	2,5	2,4	2,7
Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen	2,1	2,0	2,0	2,1	2,2	2,2	2,1	2,2
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	1,9	1,8	1,8	2,1	2,1	1,9	1,8	2,4
Johtamisosaaminen	1,9	2,1	1,8	1,9	2,2	1,9	1,9	2,0
Viestintä muilla kuin suomen tai ruotsin kielillä	1,7	1,8	1,7	1,9	1,7	1,7	1,6	1,8
Tutkimusosaaminen	1,5	1,6	1,4	1,6	1,6	1,6	1,6	2,0
Yrittäjyysosaaminen	1,3	1,3	1,3	1,2	1,4	1,2	1,3	1,2

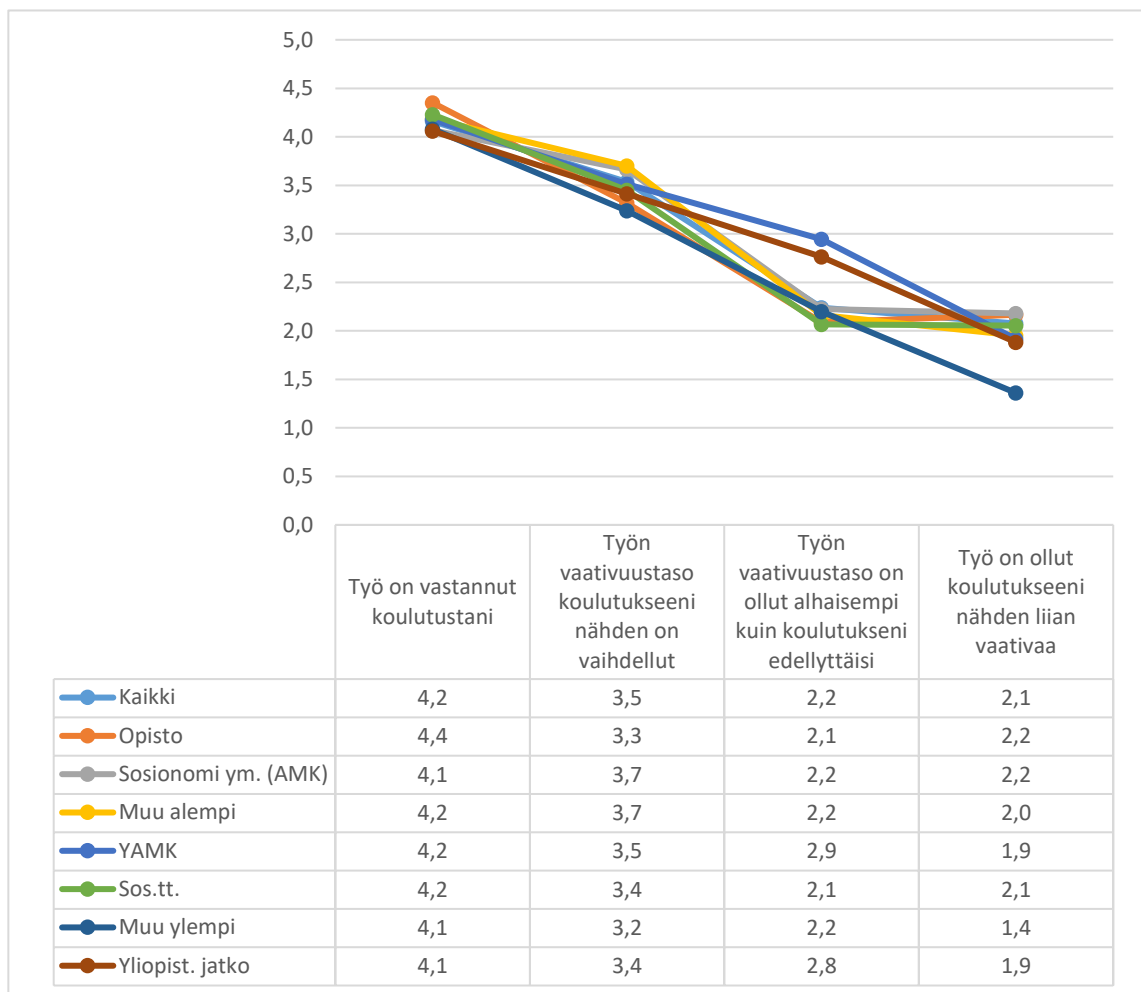
Vastaajia pyydettiin arvioimaan lisäksi **työn ja koulutuksen vastaavuutta sekä koulutuksen ja työn vaatavuustason suhdetta**. Väitteisiin vastattiin asteikolla 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Vastaajien oli mahdollista valita myös en osaa sanoa -vaihtoehto, joka korvattiin aineiston käsittelyn yhteydessä

luokkakohtaisella keskiarvolla. Kaikki vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on vastannut heidän koulutustaan (ka 4,2). Kaikkien taustakoulutusluokkien arvio mukaili varsin yhtenäisesti tätä linjaa.

Kaikki vastaajat olivat jokseenkin samaa mieltä myös siitä, että työn vaativuustaso on vaihdellut heidän koulutukseensa nähden. Sosionomi ym. (AMK) -luokassa ja muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden luokassa tätä vaihtelua oli koettu työuran aikana taustakoulutusluokista eniten ja muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden luokassa vähiten.

Kaikki vastaajat olivat jokseenkin eri mieltä siitä, että työn vaativuustaso on ollut alhaisempi kuin heidän koulutuksensa edellyttäisi. Toisin sanoen heidän työnsä vaativuustaso oli ollut korkea ja se oli edellyttänyt koulutusta. Lähes kaikissa taustakoulutusluokissa arvio oli varsin yhdenmukainen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden luokissa väitteestä ei oltu samaa eikä eri mieltä. Muita taustakoulutusluokkia korkeampi keskiarvo viittaisi kuitenkin siihen, että edellä mainituissa luokissa koulutuksen tuottama osaaminen olisi mahdollistanut vaativammankin työn tekemisen. Tarkasteltaessa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden tehtävänimikkeitä, heidän havaittiin työskentelevän usein samoilla nimikkeillä kuin opistoasteisen tutkinnon sekä sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneet. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden tyypillisin tehtävänimike oli sosiaalityöntekijä. Tulosten pohjalta jää kuitenkin epäselväksi, mistä syystä he työskentelivät koulutuksen tuottaman ammatillisen osaamisen tasoa vaatimattomammassa työtehtävissä.

Kaikki vastaajat olivat jokseenkin eri mieltä siitä, että työ on ollut heidän koulutukseensa nähden liian vaativaa. Muissa taustakoulutusluokissa mukailtiin tulosta varsin yhtenäisesti. Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat väitteestä kuitenkin täysin eri mieltä. Toisin sanoen heidän mielestään työ ei ole ollut koulutukseen nähden liian vaativaa.



Kuvio 18. Työn ja koulutuksen vastaavuus ja vaativuustaso koko työuran näkökulmasta, ka. 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

#### 7.4 Sosiaalialan ammattilaisten työuria ohjaavat motiivit

Vastaajia pyydettiin arvioimaan ura-ankkureihin liittyviä väittämiä koko sosiaalialan työuran näkökulmasta. Vastaajille esitettiin neljä väitettä jokaisesta ura-ankkurikategoriasta. Väitteisiin vastattiin asteikolla 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Vastaajien oli mahdollista valita myös en osaa sanoa -vaihtoehto, joka korvattiin aineiston käsittelyn yhteydessä luokkakohtaisilla keskiarvoilla. Aineistoa tiivistettäessä saman ura-ankkurikategorian väitteistä muodostettiin summamuuttujia.

Tulosten pohjalta voitiin todeta, että kaikkien vastaajien hallitsevin ura-ankkuri oli elämäntilanteiden tasapaino (ka 4,4). Lisäksi se ohjasi jokaista taustakoulutusluokkaa. Tutkimuksissa ura-ankkureiden on ajateltu heijastavan yksilöiden käsitystä itsestään sekä heidän identiteettiään (Schein 1990). Hallitseva ura-ankkuri kertoo siis siitä, minkä tyyppistä työtä ja työympäristöä yksilö suosii pidemmällä aikaperspektiivillä sekä kuinka hän ilmaisee ja hyödyntää persoonallisia vahvuuksiaan. Siten ura-ankkurit ohjaavat yksilöiden uravalintoja, liikkuvuutta, ammatillisen osaamisen kehittämistä ja urakehitystä. (Coetsee & Schreuder 2014, 140.)

Elämäntilanteiden tasapaino -ankkuri vaikutti motivoivan keskeisesti jäsenistön työuria. Psykologiassa kokemus eri elämäntilanteiden sujuvuudesta ja keskinäisestä tasapainosta heijastaa psykologista toimintakykyä (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2015, 189). Tulosten pohjalta on mahdollista pohtia ura-ankkurin ja psykologisen toimintakyvyn käsitteellistä yhteyttä. Jos siis käsitteet ilmentävät samankaltaisia sisältöjä, elämäntilanteiden tasapainon voidaan ajatella heijastavan psykologista toimintakykyä ja sosiaalialan ammattilaisten pyrkimyksiä säädellä sitä erilaisin uravalinnoin. Tällöin mielekäs urakehitys sävyttyisi arjen sujuvuuden näkökulmasta.

Tutkimusten mukaan työympäristön ja ura-ankkurin yhteensopivuus voi johtaa parempiin tuloksiin esimerkiksi työn laadussa, määrässä, vahvistaa sitoutumista työhön ja lisää työtyytyväisyyttä (Chapman & Brown 2014). Sosiaalialan ammattilaisten uramotivien ymmärtäminen on siten merkityksellistä uramenestyksen, uraliikkuvuuden ja urakehityksen näkökulmasta. Joustavat kansalliset ja työpaikkakohtaiset ratkaisut (esim. työhyvinvoinnin tukeminen, hyvä johtaminen, liukuva työaika, perhevapaauudistus, etätyömahdollisuudet ja osa-aikatyö) työelämän ja muiden elämäntilanteiden keskinäisen tasapainon yhteensovittamiseksi saattaisivat vaikuttaa myönteisesti työn laatuun, työhön sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen.

Coetsee ja Schreuder (2014, 143–145, 148) ovat havainneet, että elämäntilanteiden tasapaino -ankkuri on noussut useissa eri kansainvälisissä tutkimuksissa ensisijaiseksi ura-ankkuriksi. Aikaisemmin se on ollut turvallisuus. Opinnäytetyön tulokset vaikuttavat mukailevan siten kansainvälistä ilmiötä. Koska tutkimusten mukaan yksilöt löytävät

hallitsevan ura-ankkurinsa työ- ja elämäkokemuksen ohjaamana noin 30-vuotiaana (Coetzee & Schreuder 2014, 140), ja kyselyssä puolet kaikista vastaajista oli pitkälti yli kolmekymmentä vuotta sekä puolelle kaikista vastaajista oli kertynyt työkokemusta sosiaalialalta 16 vuotta, tuloksia voi pitää luotettavana myös tästä näkökulmasta.



Kuvio 19. Ura-ankkureiden summamuuttujat taustakoulutuksittain luokiteltuna, ka.

Tulosten perusteella toissijaisessa työuramotiivissa on havaittavissa jonkin verran vaihtelua. Kaikkien vastaajien sekä sosionomi ym. (AMK) tutkinnon suorittaneiden luokassa korostuivat palvelu ja asiantuntijuus. Toisin sanoen yksilöitä motivoi halu auttaa muita ihmisiä ja he halusivat työskennellä henkilökohtaisten arvojensa mukaan suuremman hyvän vuoksi. Uramotiivin vahva asema selittää myös sosiaalialalle hakeutumisen syytä. Tutkimusten mukaan halu auttaa muita myös ammatillista apua tarjoten on ollut keskeinen motivoiva tekijä hakeuduttaessa sosiaali- ja terveysalan koulutukseen (Kosonen 2005, 144). Tämän lisäksi edellä mainitut taustakoulutusluokat olivat kiinnostuneita syventämään ammatillista osaamistaan erikoisalueellaan.

Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden, sosiaalityöntekijöiden, muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden luokassa korostui sen sijaan asiantuntijuus. Edellä mainittujen luokkien vastaajia motivoi toissijaisesti tarve kehittyä asiantuntijana erikoisalallaan. Ylemmän ammattikorkeakoulun suorittaneiden luokassa puolestaan korostui aito haaste. Toissijainen työuramotiivi ilmensi vastaajien kiinnostusta haastaa itseään monimutkaisten ongelmien ratkaisuun ja ylitsepääsemättömien esteiden voittamiseen. Opistotason tutkinnon suorittaneiden luokassa toissijainen työuraa ohjaava motiivi oli turvallisuus. Sen sijaan, että nämä vastaajat kamppailisivat jatkuvasti suorituskykynsä ääri rajoilla, he mieluummin mukautuvat työympäristönsä arvoihin ja normeihin. He sitoutuivat pitkäaikaisesti työnantajansa, jolloin työuran aikainen vähäinen uraliikkuvuus motiivina korostunee.

Taulukko 15. Toissijainen ura-ankkuri, ka.

Taustakoulutus	Toissijainen ura-ankkuri	Ka
Kaikki	Palvelu ja asiantuntijuus	3,6
Opisto	Turvallisuus	3,5
Sosionomi ym. (AMK)	Palvelu ja asiantuntijuus	3,5
Muu alempi	Asiantuntijuus	3,8
YAMK	Aito haaste	3,9
Sos.tt.	Asiantuntijuus	3,6
Muu ylempi	Asiantuntijuus	3,6
Yliopist. jatko	Asiantuntijuus	3,8

Tulosten perusteella vastaajia motivoi heikoimmin yrittäjyys (ka 1,9). Toisin sanoen esimerkiksi omaehtoisesta palveluiden luomisesta tai rakentamisesta ei kiinnostuttu. Yhdessä opinnäytetyön muiden tulosten pohjalta voidaan todeta, ettei yrittäjyys juuri ohjaa työuria, koulutuksen ei koeta kehittävän kyseistä työelämävalmiutta eikä sitä koeta tärkeänä osaamisalueena työuranäkökulmastakaan. Lieneekin perusteltua esimerkiksi pohdita yrittäjyysopintojen roolia koulutuksessa. Jos sosiaalialan ammattilaiset eivät motiivoidu yrittäjyydestä tai koe sitä tarpeellisena työelämätaidona, miksi sitä tulisi myöskään koulutusohjelmissa opettaa? Toisaalta tulkinta voidaan kyseenalaistaa. Eikö yhteiskunnallisen uudistumisen tai työllisyyden kasvun näkökulmasta kyseisten työelämätaidojen

opettamista tulisi korostaa? Ongelmana tässä kuitenkin voidaan nähdä, etteivät sosiaalialan ammattilaiset sisäisesti juuri ohjautu omaehtoisen luomisen tai rakentamisen poluille.

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että johtajuus työuramotiivina (ka 2,3) jää alle asteikon keskiarvon lukuun ottamatta ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden, muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden luokkaa. Edellä mainituissa luokissa arvostetaan siis koko organisaatiota koskevaa päätöksentekoa ja ongelmienratkaisua. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden luokassa johtajuus-motiivi oli muita taustakoulutusluokkia korkeampi (ka 2,9). Työmarkkinoiden laadullisessa tarkastelussa vastaajat ilmoittivat, etteivät he ole samaa eivätkä eri mieltä siitä, onko heidän työtään johdettu hyvin. Tulos viittaa muiden muassa tarpeeseen kehittää johtajuusosaamista. Tämä tarkoittanee kuitenkin sitä, että johtotehtäviin tarvittaisiin motivoituneita, soveltuvan koulutuksen saaneita ja osaamistaan kehittäviä henkilöitä. Kuitenkin työuramotiiveja tarkasteltaessa johtajuus ei ollut missään taustakoulutusluokassa erityisen vahva työuramotiivi. Urakehityksen näkökulmasta työnantajan olisikin tärkeä havaita erityisesti johtotehtäviin orientoituneet ja kehittää suunnitelmallisesti yhdessä heidän kanssaan johtotehtävissä tarvittavaa osaamista. Tällä saataisi olla välittömiä työelämävaikutuksia esimerkiksi työn johtamisen ja organisoinnin laatuun.

### 7.5 Sosiaalialan ammattilaisten uramenestys

Opinnäytetyössä tarkasteltiin uramenestystä kaksitahoisesti: objektiivisena uramenestyksenä (palkka) ja subjektiivisena uramenestyksenä (työuratytytyväisyys, työtyytyväisyys ja elämänalueiden tasapaino). Aikaisemmin havaittiin, että akateeminen koulutus kasvattaa ansiotasoa. Akateeminen koulutus vaikuttaa siten mahdollistavan sosiaalialalla palkka-kehitystä ja objektiivista uramenestystä. Toisaalta sosiaalialan ammattilaisten ansiotasoa vertaillaessa vastaavaan kansalliseen ikä- ja tauskoulutustasoon, havaittiin sosiaalialan ansiotasojen olevan noin 201–1546 euroa kuukaudessa kansallista ansiotasoa heikkommat. Tällöin sosiaalialan ammattilaisten uramenestys piirtyy varsin heikkona. Myös sukupuoli

vaikutti ansiotasoon ja sosiaalialan palkkarakenteeseen. Naissukupuoli heikensi siten myös objektiivista uramenestystä.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin uramenestystä tämän ohella myös subjektiivisesta näkökulmasta. Uramenestys ymmärrettiin proteaanisen uramallin viitekehyksessä työ- ja uratyytyväisyytenä sekä elämänalueiden tasapainona. Vastaajat arvioivat uramenestykseen liittyviä väitteitä asteikolla 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. En osaa sanoa -vaihtoehto korvattiin taustakoulutusluokkakohtaisella keskiarvolla aineiston käsittelyn yhteydessä.

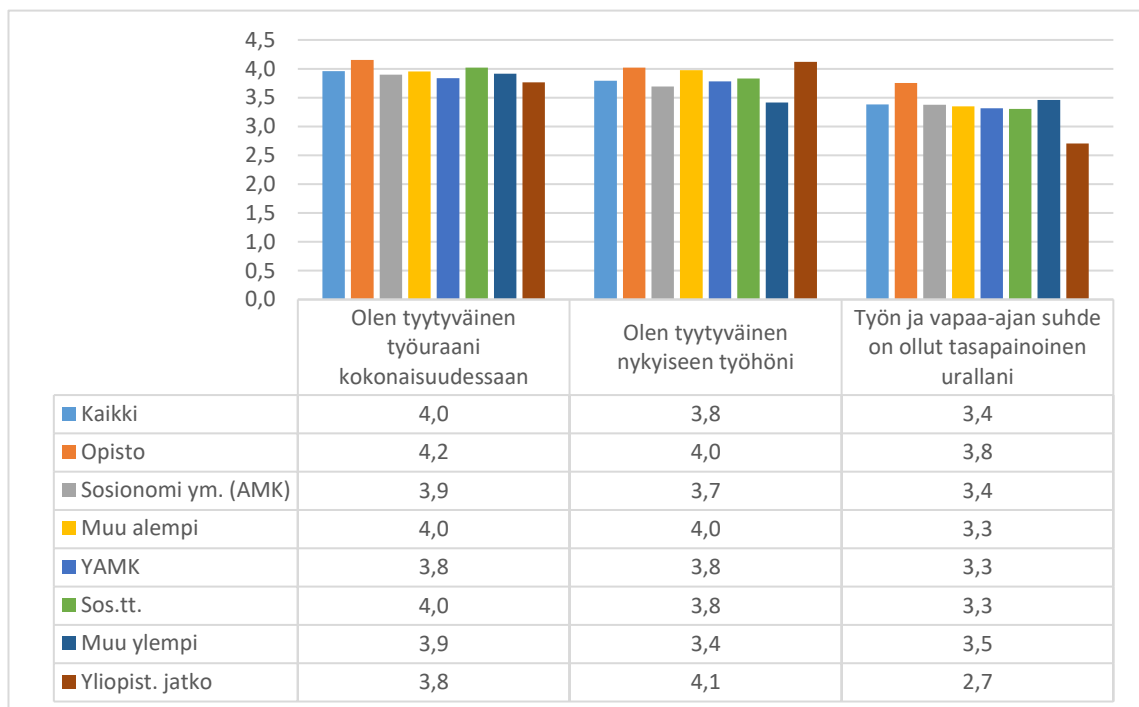
Kaikki vastaajat olivat jokseenkin tyytyväisiä työuraansa kokonaisuudessaan (ka 4,0) ja nykyiseen työhönsä (ka 3,8). Taustakoulutusluokissa ei esiintynyt merkittävää vaihtelua työ- tai uratyytyväisyydessä. Vaikka opistoasteisen tutkinnon suorittaneiden kuukausiansiotason todettiin olevan muita taustakoulutusluokkia heikompi yhdessä sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden kanssa, olivat he jokseenkin tyytyväisiä työuraansa kokonaisuudessaan. Kun yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden luokassa kuukausiansiotaso oli korkein, hekin olivat jokseenkin tyytyväisiä työuraansa kokonaisuudessaan. Tulosten pohjalta vaikuttaisi siltä, että kuukausiansiotaso ei määrittele ensisijaisesti uratyytyväisyyden kokemusta. Siihen vaikuttavat muut tekijät. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden tyytyväisyys nykyiseen työhön oli korkeinta, kun sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden tyytyväisyys oli matalinta. Koska tutkijoiden (Sutela & Lehto 2014, 209) mukaan yleisesti työtyytyväisyyttä kysymällä saadaan vinoja jakaumia, sillä lähes kaikki ovat joko hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä, opinnäytetyössä tarkasteltiin myös laajalaisesti työoloja. Lisäksi subjektiiviseen uramenestykseen yhdistettiin kokemus työn ja vapaa-ajan suhteesta.

Kaikki vastaajat eivät olleet sen sijaan samaa eivätkä eri mieltä siitä, oliko työn ja vapaa-ajan suhde ollut tasapainoinen heidän urallaan (ka 3,4). Kun opistoasteisen tutkinnon suorittaneet olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän urallaan elämänalueet olivat olleet tasapainossa (ka 3,8), yliopistollisen jatkotutkinnon tutkinnon suorittaneet (ka 2,7) eivät olleet väitteestä samaa eivätkä eri mieltä. Kun opistoasteisen tutkinnon suorittaneilla



elämänalueiden tasapaino oli muita taustakoulutusluokkia korkeampi, yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneilla oli taustakoulutusluokista runsaimmin haasteita tasapainottaa työtä ja vapaa-aikaa. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet kokivat työmäärän ja työn henkisen kuorman myös muita taustakoulutusluokkia suurempana. Onkin mahdollista, että esimerkiksi kokemus suuresta työmäärästä kuten työoloja analysoitaessa havaittiin, on venyttänyt käytännössä työpäivien pituutta ja heikentänyt siten yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden kokemusta arjen sujumista työuran aikana.

Sosiaalialan ammattilaiset vaikuttavat silti varsin tyytyväisiltä työuraansa ja nykyiseen työhönsä. Danziger ja kumppanit (2008) muistuttavat Scheinin ajattellessa uramotiivien ja työn yhteensopivuuden johtavan muun muassa työtyytyväisyyteen ja -pysyvyyteen. Siten olisi mahdollista päätellä, että vastaajat ovat löytäneet työn, johon he kokevat soveltuvansa varsin hyvin eivätkä he ole ajankohtaisesti aikeissa siirtyä muihin tehtäviin.



Kuvio 20. Työ- ja uratyytyväisyys sekä työn ja vapaa-ajan suhde, ka. 1=täysin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössä selvitettiin, minkälaisia pidempään sosiaalialalla työskennelleiden Talentian jäsenten työurat ovat. Vastausta etsittiin ja jäsenettiin kytkemällä Talentian jäsenten työmarkkinatilanne, ammatillinen osaaminen, ura-ankkurit, uraliikkuvuus sekä uramenestys työuriin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda monipuolinen ja ajantasainen kuva sosiaalialan ammattilaisten työurista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Vaikka tutkimuksen vastausprosentti jäikin vaatimattomaksi, yleistyksiä tehtiin sosiaalialan ammattilaisiin laajemmin, kun tulkinnallisesti siihen oli mahdollisuuksia. Myös ylläpitoon vaikutukset tulosten tulkintaan huomioitiin.

### 8.1 Työmarkkinatilanne ja uraliikkuvuus

Ensiksi sosiaalialan ammattilaiset työskentelivät 216 eri tehtävänimikkeellä. Työuran myöhemmässä vaiheessa tehtävänimikkeistö kaksinkertaistuu verrattaessa työuran alkuvaiheisiin. Kaikkien vastaajien yleisin tehtävänimike oli sosiaalityöntekijä, toiseksi yleisin sosiaalihoaja ja kolmanneksi yleisin varhaiskasvatuksen opettaja. Vertailtaessa tehtävänimikkeiden ensisijaisuusjärjestystä taustakoulutusluokittain havaittiin, että opistoasteen tutkinnon, sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon ja toisinaan myös ylemmän ammatikorkeakoulututkinnon suorittaneet työskentelivät samoilla tehtävänimikkeillä. Tulosten perusteella vaikutti siltä, että nämä taustakoulutusluokat kilpailivat samoista tehtävistä työmarkkinoilla. Akateemisen koulutuksen saaneet työskentelivät tyypillisimmin sosiaalityöntekijänä.

Toiseksi tulokset luovat vaikutelman siitä, että suurin osa kaikista vastaajista rakentaa työuraansa sen myöhäisemmässäkin vaiheessa suurten kasvukeskusten maakunnissa (Uusimaa, Pirkanmaa ja Varsinais-Suomi). Tulokset mukailevat Suomen alueellista kehitystä, jossa työpaikat ja väestö keskittyvät pääsääntöisesti kaupunkiseuduille ja kasvukeskuksiin. Kolmanneksi kuntien hallitseva rooli sosiaalihuollon palveluntarjoajana heijas-

tunee työpaikkatarjontaan sekä työskentelymahdollisuuksiin. Tämä selittänee kuntasektorilla työskentelyn yleisyyttä taustakoulutuksesta riippumatta myös työuran myöhäisemässä vaiheessa. Kaupungistumiskehityksen seurauksena myös palvelutarpeet ovat keskittyneet ja keskittyvät entisestään suuriin kasvukeskuksiin (Rehunen, Reissel, Honkatukia, Pekurinen & Pekurinen 2016, 16).

Neljänneksi sosiaalialan ammattilaisten siirtymistä tehtäväkentältä toiselle tulkittiin urasiirtyminä ja työuranaikaisten tehtäväkenttien ensisijaisuusjärjestyksen vaihtelua tulkittiin uraliikkuvuutena. Vastaajat työskentelivät uransa ensivaiheessa ensisijaisesti varhaiskasvatuspalveluissa, josta siirryttiin lastensuojeluun ja sieltä takaisin varhaiskasvatuspalveluihin uran myöhemmissä vaiheissa. Urasiirtymät tapahtuivat pääsääntöisesti varhaiskasvatuspalveluiden ja lastensuojelun välillä. Uraliikkuvuuden näkökulmasta lastensuojelussa työskentelevien suhteellinen osuus väheni työuran edetessä. Lastensuojelu säilyi läpi työuran vetovoimaisena tehtäväkenttänä, mutta sieltä lähdettiin pysyvästi.

Työuranaikainen kuva sosiaalialan ammattilaisten liikkuvuudesta ja urasiirtymistä monipuolistui tarkasteltaessa tehtäväkenttiä ja niiden suosituimmuusjärjestyksien vaihteluita taustakoulutuksittain. Tulokset kertoivat siitä, että opistotasaisen tutkinnon, sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla urasiirtymiä ei juuri tapahdu tehtäväkenttää vaihtamalla ja uraliikkuvuus oli varsin vähäistä. Näissä taustakoulutusluokissa varhaiskasvatuspalvelut säilyi työuran läpi ensisijaisena tehtäväkenttänä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla varhaiskasvatuspalveluiden suhteellinen osuus heikkeni työuran alkuvaiheista. Lastensuojelun suhteellinen osuus heikkeni kaikissa edellä mainituissa taustakoulutusluokissa. Molemmista lähdettiin pysyvästi.

Sen sijaan muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneilla, sosiaalityöntekijöillä, muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla ja yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneilla työuranaikainen liikkuvuus on yleisempää. Akateeminen koulutus käynnisti uraliikkuvuutta. Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet aloittivat ensisijaisesti työuransa lastensuojelusta jatkaen siellä, kunnes he siirtyivät työuransa myöhem-

missä vaiheissa työskentelemään muu-tehtäväkentille kuten valvontatyöhön. Lastensuojelu kuvautui vetovoimaisena tehtäväkenttänä, mutta samalla sieltä lähdettiin työuran edetessä pysyvästi.

Sosiaalityöntekijät aloittivat työuransa ensisijaisesti aikuissosiaalityöstä, siirtyivät lastensuojeluun ja lopulta muu-tehtäväkentille kuten hallintoon. Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ensisijainen tehtäväkenttä oli muu-tehtäväkenttä kuten yhdennetty sosiaalityö, josta siirryttiin aikuissosiaalityöhön ja työuran myöhemmissä vaiheissa jälleen muu-tehtäväkentille, joka oli useimmin hallinto. Lastensuojelu piirtyi molemmissa taustakoulutuksissa läpivirtauspaikkana.

Tässä aineistossa yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneet aloittivat työuransa aikuisosiaalityöstä, jatkoivat uraansa siellä ja siirtyivät työuran myöhemmissä vaiheissa päihdepalveluihin. Aikuissosiaalityö menetti suosituimmuuttaan työuran myöhäisemmässä vaiheessa. Yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneet siirtyivät työuran aikana eri tehtäväkentille. Tulokset viittasivat siihen, että akateeminen koulutus mahdollisti ja käynnisti laaja-alaisempaa liikkuvuutta kuten Kornblum ja kumppanit (2018) tutkimuksessaan esittivät.

Viidenneksi tulokset osoittavat, että jatkuva kokoaikainen palkkatyö normittaa sosiaalialan työn muotoja. Vastaajat työllistyvät kansallista tasoa paremmin jatkuvaan kokoaikaiseen palkkatyöhön ja sosiaalityöntekijät erityisen hyvin. Vain yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneiden luokassa jatkuvan kokoaikaisen palkkatyön osuus on kansallista tasoa heikompi. Tämä ilmeni käänteisesti korkeana määräaikaisen palkkatyön luokka-kohtaisessa osuudessa. Sosiaalialalla ei juurikaan esiintynyt työttömyyttä ja se oli kansallista tasoa vähäisempää. Tulosten pohjalta vaikuttaisi siltä, että tyypilliset työsuhteet ovat valtavirtaa eivätkä työvoiman käyttötavat eivät ole sosiaalialalla moninaistuneet.

Kuudenneksi sosiaalialan ammattilaisista hieman yli puolet oli kokenut työuransa aikana työttömyyttä. Jos työttömyyttä oli koettu, se oli ollut kuitenkin lyhytaikaista – pääsääntöisesti 0–3 kuukautta. Työuranaikaiset työttömyysjaksot olivat siten olleet lyhyitä. Tu-

lokset yhdessä muiden tutkimusten kanssa viittasivat siihen, että sosiaalialan ammattilaisten työuranaikainen työttömyys olisi sen alkuvaiheita korkeampaan. Kuitenkin vain hyvin pieni osa vastaajista oli ollut työttömänä kaksi vuotta tai yli. Tulokset luovat yhdessä työn muotojen kanssa kuvan sosiaalialan erittäin hyvästä työllisyystilanteesta.

Seitsemänneksi puolella kaikista vastaajista oli ollut neljä työsuhdetta työuransa aikana. Työsuhteiden lukumäärissä ei juuri esiintynyt vaihtelua taustakoulutusluokittain lukuun ottamatta yliopistollisen jatkokoulutuksen suorittaneita, joiden työuran aikainen työsuhteiden lukumäärä oli muita korkeampi. Toisaalta he olivat työskennelleet myös muita taustakoulutusluokkia pidempään sosiaalialalla. Kaiken kaikkiaan liikkuvuus oli kohtalaista. Yksityiskohtaisia johtopäätöksiä työuranaikaisesta liikkuvuudesta ei kuitenkaan tulosten pohjalta voitu tehdä.

Kahdeksanneksi tulosten perusteella voitiin todeta, että akateeminen koulutus vaikuttaa myönteisesti sosiaalialan ammattilaisten palkkakehitykseen. Sosiaalialan ammattilaisten ansiotasot eivät kuitenkaan vastanneet missään taustakoulutusluokassa kansallista ikä- ja koulutustason mukaista ansiotasoa. Ansiotasoihin vaikuttivat tehtäväkenttien erilaiset palkkausjärjestelmät sekä työehtosopimukset. Ammatinharjoittamisoikeudet vaikuttivat välillisesti ansiotasoihin. Myös sukupuoli kytkeytyi sosiaalialan ammattilaisten ansiotasoihin ja muokkasi työuran myöhemmissä vaiheissa palkkarakennetta.

Yhdeksänneksi rakenteellisen työmarkkinatilanteen tulokset heijastivat kohtalaista liikkuvuutta. Liikkuvuutta tarkasteltiin työuran aikaisina siirtyminä tehtäväkentiltä toiselle, erittelemällä työsuhteiden lukumääriä sekä työsuhdetyyppien yleisyyttä vertailemalla. Liikkuvuuden laadullisessa tarkastelussa korostui työskentely eri asiakasryhmien kanssa. Lisäksi havaittiin, että akateeminen koulutus ja ylempi korkeakoulutus käynnistivät uraliikkuvuutta tehtäväkentillä ja organisaatiossa.

Kymmenenneksi tulokset osoittivat sosiaalialan ammattilaisten kokevan työnsä vastuulliseksi, monipuoliseksi, merkitykselliseksi ja haastavaksi. He olivat myös tehneet työtä, jota he arvostavat. Lisäksi he kokivat työnsä varsin mielekkäänä. Sen sijaan vastaajat kokivat työtä olevan liikaa, työn henkisen kuorman raskaana ja johtamisen puutteellisenä.

Tulosten perusteella syntyi käsitys, että sosiaalialalla tehdään työtä vähillä resursseilla, jolloin työntekijät ovat vaarassa kuormittua. Mikäli kuormitus kasvaa liikaa, se heikentää työn mielekkyyden ja merkityksen kokemusta. Tämä voi johtaa työtyytymättömyyteen, heikkoon työsitoutumiseen, sairaspöissaoloihin, uupumiseen ja alanvaihtoon.

## 8.2 Ammatillinen osaaminen

Lähes kolmasosa vastaajista oli suorittanut ensimmäisenä ammatillisena tutkintonaan sosionomi (AMK) -tutkinnon. Viidesosa vastaajista oli suorittanut muun kuin kyselylomakkeessa annetun valmiin vastausvaihtoehdon. Tulokset kertoivat siitä, että vastaajat olivat tulkinneet ensimmäisen tutkinnon tarkoittavan myös muuta kuin sosiaalialalle pätevöittävää tutkintoa. Muu-vastausvaihtoehdossa yleisin suoritettu ensimmäinen ammatillinen tutkinto oli päivähoitajan tutkinto.

Tulosten perusteella voitiin todeta, että sosiaalialan ammattilaiset olivat hyvin koulutusmyönteisiä. Vastaajista suurin osa oli hakeutunut uudelleen ammatillisiin opintoihin, ja se oli tapahtunut yleisimmin 5 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisen jälkeen. Sosiaalialan ammattilaiset kehittivät ammatillista osaamistaan myös osallistumalla täydennys-, erikoistumis- ja/tai jatkokoulutukseen. Osaamisen kehittäminen tapahtui usein itsenäisesti. Osaamista kehitettiin moninaisesti. Kouluttautuminen tähtäsi sosiaalialan ammattilaisena kehittymiseen.

Vastaajat olivat tyytymättömiä korkeimman suorittamansa tutkinnon laatuun. Alle puolet sosiaalialan ammattilaisista suorittaisi nykyisen tutkintonsa sellaisenaan. Tyytymättömyys ilmeni myös siinä, että kaikista vastaajista runsas kymmenesosa suorittaisi kokonaan eri alan tutkinnon ja toinen runsas kymmenesosa sosiaalialan yliopistotutkinnon. Vaikka tutkinto oli tuonut sosiaalialan ammattilaisille osaamista ja varmistanut muodollisen pätevyyden, suurin osa sosiaalialan ammattilaisista tekisi nyt tutkintonsa suhteen erilaisia valintoja.

Vastaajat arvioivat tutkinto-opiskelun kehittäneen varsin hyvin useita työelämävalmiuksia. Opiskelu kehitti vahvimmin eettistä osaamista ja valmiuksia uuden oppimiseen. Akateemisen koulutuksen saaneet lukuun ottamatta muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita katsoivat, ettei tutkinto ollut kehittänyt hyvin eikä huonosti vuorovaikutusosaamista ja asiakastyön osaamista. Tulokset kertonevat mahdollisesti siitä, että yliopistokoulutuksessa vuorovaikutusosaamisen opettaminen jäänee muiden ydinosaamisalueiden varjoon. Tutkinto-opiskelu kehitti heikoimmin vastaajien mielestä yrittäjyys- ja johtamisosaamista.

Tulosten perusteella voitiin todeta, että sosiaalialan ammattilaisten mielestä vuorovaikutusosaaminen ja asiakastyön osaaminen olivat heidän työuransa näkökulmasta tärkeimmät työelämävalmiudet. Lisäksi valmiudet uuden oppimiseen sekä joustavuus ja sopeutumiskyky nähtiin hyvin tärkeinä. Sen sijaan yrittäjyysosaamista ei pidetty tärkeänä työelämävalmiutena. Vuorovaikutusosaamisen tärkeys korostaa edelleen vuorovaikutusosaamisen opetuksen merkitystä sosiaalityön koulutuksessa.

Tulosten pohjalta voitiin todeta, että sosiaalialan ammattilaisten työ vastasi heidän koulutustaan. Työn vaativuustaso suhteessa koulutukseen oli työuralla vaihdellut. Vastaajat kuitenkin kokivat heidän työnsä vaativuustason olleen korkea ja sen edellyttäneen koulutusta. Toisaalta työtä ei koettu koulutukseen nähden liian vaativana.

### 8.3. Sosiaalialan ammattilaisten työuria ohjaavat motiivit

Ura-ankkuriteoriassa uramenestys, uratyytyväisyys ja mielekäs työura määrittyvät yksilön arvojen, tavoitteiden, kykyjen ja motiivien näkökulmasta. Ura-ankkureiden tarkastelu auttaa työntekijää ja työnantajaa ymmärtämään syvällisemmin työmotivaatiota ja mielekästä urakehitystä. Ura-ankkurin ja työympäristön yhteensopivuus voivat parantaa työn laatua, kasvattaa työtehoa sekä vahvistaa sitoutumista organisaatioon. (Coetzee & Schreuder 2014, 139.)

Tulosten perusteella sosiaalialan ammattilaisten työuria ohjasi elämänalueiden tasapaino. Sosiaalialan ammattilaisia motivoi ensisijaisesti pyrkimys saattaa eri elämänalueet kuten perhe-elämä, vapaa-aika ja työ tasapainoon. Uravalinnat ja -kehitys sävyttyisivät siten arjen sujuvuuden näkökulmasta. Työhyvinvoinnin tukeminen sekä erilaiset työelämään liittyvät joustot kuten liukuva työaika, työaikakokeilut ja etätyömahdollisuus tukisivat sosiaalialan ammattilaisten työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista sekä vaikuttaisivat todennäköisesti myönteisesti myös työn laatuun ja työtehoon.

Tulosten pohjalta oli ilmeistä, että yrittäjyys ei motivoinut sosiaalialan ammattilaisia. Omaehtoisesta palveluiden luomisesta tai rakentamisesta ei innostuttu. Vaikutti siltä, että yrittäjyys ei ohjaa työuria, koulutuksen ei koeta kehittävän kyseistä työelämävalmiutta eikä sitä nähdä tärkeänä työelämätaidonakaan.

Johtajuus-ankkuri ohjasi työuria myös heikosti. Johtajuus-ankkurin voidaan ajatella vievän selkeimmin lineaarisen urakehityksen poluille. Koska sosiaalialan ammattilaisten työuria motivoi ensisijaisesti elämänalueiden tasapaino eikä johtajuudesta juuri kiinnostuttu, lineaarinen urakehitys ei vaikuttanut tyypilliseltä urakehitysmallilta tai -tavoitteelta.

#### 8.4 Uramenestys

Tulokset todensivat sen, että sukupuoli vaikutti ansiotasoihin ja palkkakehitykseen eli objektiiviseen uramenestykseen myös työuran myöhemmässä vaiheessa. Lisäksi tulokset osoittivat akateemisen koulutuksen edistävän palkkakehitystä sosiaalialalla. Akateemisen koulutuksen merkitys objektiivisen uramenestyksen edistäjänä heikkeni verrattaessa sosiaalialan akateemisten ansiotasoa kansalliseen vastaavaan ikä- ja koulutustasoon. Sosiaalialan kuukausiansiotasot jäivät kaiken kaikkiaan merkittävästi kansallisista ikä- ja koulutustason mukaisista kuukausiansiotasoista. Kansallisella tasolla sosiaalialan ammattilaisten uramenestys oli siten heikkoa.

Subjektiiivista uramenestystä arvioitiin ura- ja työtyytyväisyytenä sekä työn ja vapaa-ajan suhteen tasapainona. Tulosten perusteella todettiin, että sosiaalialan ammattilaiset olivat



varsin tyytyväisiä työuraansa ja nykyiseen työhönsä eikä taustakoulutusluokissa esiintynyt vaihtelua. Tulokset osoittivat, ettei kuukausiansiotaso määrittele ensisijaisesti ura- tai työtyytyväisyyden kokemusta. Sen sijaan kaikki vastaajat eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä siitä, oliko työn ja vapaa-ajan suhde ollut heidän työurallaan tasapainoinen. Tulos saattoi heijastella kokemusta työoloista esimerkiksi liiallista työmäärä, joka oli käytännössä venyttänyt työpäivän pituutta. Tutkimuskirjallisuudessa todettiin, että uramotiivit ja työn yhteensopivuus johtavat työtyytyväisyyteen ja -pysyvyyteen (Danziger ym. 2008). Tulokset kertoivat siitä, että vastaajat olivat löytäneet soveltuvan työn eivätkä he olleet aikeissa siirtyä juuri nyt muihin tehtäviin.

### 8.5 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheita suunniteltaessa on tärkeä keskittyä aiheen rajaamiseen. Rajaamisen avulla on mahdollista kuvailla ilmiötä tarkemmin sekä toteuttaa tutkimus korkeatasoisesti realistisessa aikataulussa. Tähän liittyy myös kyselylomakkeen yksinkertaistaminen. Jos jatkossa suunnitellaan tämän tutkimuksen toistamista, tällöin olisi tärkeää pohtia otantatutkimusta kokonaistutkimuksen sijaan. Nummenmaan ym. (2016, 26) mukaan otantatutkimus tarkoittaa perusjoukon osan tarkastelua. Sopivasti valittu osajoukko edustaa koko populaatiota pienoiskoossa. Osajoukkoa tutkimalla saadaan parhaimmillaan selville vastaavat ominaisuudet koko perusjoukossa. Otantatutkimuksen rinnalla olisi mielekästä pohtia jäsenrekisterin hyödyntämistä. Tutkimuksessa yhdistyisi otantatutkimus ja rekisteritutkimus. Tämä ei olisi toteutettavissa enää välttämättä yhden opinnäytetyöntekijän resursseilla. Yhdistelmä edellyttäisi myös tutkimusluvan hakemista. Edellä mainittujen kehittämissuhteiden avulla on mahdollista vahvistaa myös tutkimuksen luotettavuutta.

Jatkotutkimusaiheina esitetään ensiksi tämän tutkimuksen toistamista vertailuaineiston hankkimiseksi. Toisena jatkotutkimusaiheena esitetään Danzigerin ym. (2008) COI-mittarin version testausta tarkoin valitulla kohdejoukolla esimerkiksi sosiaalityöntekijöillä. Kolmantena jatkotutkimusaiheena esitetään sosiaalityöntekijöiden liikkuvuuden tarkastelua tarkemmin. Millaiset tekijät käynnistävät sosiaalityöntekijöiden liikkuvuutta? Nel-

jäntenä olisi tärkeä tutkia epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työmarkkinatilannetta tarkemmin. Miten he kokevat työmarkkinatilanteensa? Millaisissa työoloissa he työskentelevät? Onko heillä toiveita työllistyä jatkuvaan kokoaikaiseen työhön? Viidentenä jatkotutkimusaiheena esitetään sosiaalialan ammattilaisten uramenestyksen tarkastelua tätä tutkimusta laaja-alaisemmin. Uramenestystä olisi mielekästä tutkia tarkemmin uusien urien viitekehyksessä uramenestyksen mittaamiseen kehitetyillä kansainvälisillä mittareilla. Tutkimus voisi sisältää myös vertailuasetelman sosionomi (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välillä.

## 8.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kahden käsitteen avulla: reliaaбелиudella ja validiudella. Tutkimuksen reliaaбелиudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Määrällisessä tutkimuksessa sillä viitataan erityisesti mittarin johdonmukaisuuteen. Mittari siis mittaa kokonaisuudessaan aina samaa asiaa. (KvantiMOTV. Menetelmätietovaranto. KvantiMOTV. Mittaaminen. Mittarin luotettavuus.) Validiudella tarkoitetaan mittarin kykyä tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä sen oli tarkoitus mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231).

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena ja aineisto kerättiin yhteistyökumppanin kanssa Webropol-kyselyllä. Kyselylomaketta esiteltiin ja hiottiin palautteen perusteella sen lopulliseen muotoon. Esitelmä vahvisti tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeella saatiin vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston keruumenetelmä osoittautui tutkimuskysymysten näkökulmasta validiksi.

Tutkimuksessa hyödynnettiin Danzigerin ym. (2008) COI-mittarin versiota, joka rakennettiin vastaamaan mittarin alkuperäistä versiota. Mittari suomennettiin, sen väittämiä yksinkertaistettiin ja jokaisesta kahdeksasta kategoriasta jätettiin pois yksi väittäjä. COI-mittarin reliaaбелиutta ei kuitenkaan testattu tilastollisesti. On mahdollista, että modifioi-

dun version reliabelius on heikentynyt. Toisaalta opinnäytetyön tulokset vastasivat kansainvälistä ilmiötä elämänalueiden tasapainosta. Vaikka mittaria ei testattu tilastollisesti, on mahdollista, että se on säilynyt reliabelina.

Aineistoa kertyi runsaasti, mutta tutkimuksen vastausprosentti jäi vaatimattomaksi. Tutkimuksen luotettavuutta heikensi vastaajakato. Siksi vastaukset eivät sellaisenaan olleet yleistettävissä koko Talentian jäsenistöön tai laajemmin kansallisesti sosiaalialan ammattilaisiin. Aineiston pohjalta oli kuitenkin mahdollista tehdä suuntaa-antavia päätelmiä jäsenistön ja sosiaalialan ammattilaisten työurista.

Vastaajakatoon vaikuttivat todennäköisesti useat eri tekijät. Vain 33 % kyselylinkin saaneista avasi linkin. On mahdollista, että kaikki kohderyhmään kuuluneet jäsenet eivät olleet saaneet kyselylinkkiä, koska esimerkiksi sähköpostiosoite ei ole ollut ajantasainen. On myös mahdollista, että saatekirjeen teksti ei ole houkuttanut riittävästi vastaamaan tai vastaajat eivät ole mieltäneet opinnäytetyötä riittävän tasokkaana tutkimuksena. Lisäksi saatekirjeessä arvioitu vastausajan pituus on saattanut heikentää kiinnostusta vastata kyselyyn. Kyselyn avanneista 56 % aloitti vastaamisen ja heistä 43 % vastasi loppuun asti. Vastaajakatoa koettiin siis myös kyselylomakkeen avaamisen ja täyttämisen aikana.

Kyselylomakkeen täyttämisen aikaista katoa selittänee kyselylomakkeen työläys, sillä muutamissa avoimissa vastauksissa viitattiin kyselyn liialliseen pituuteen ja työläyteen. Toisaalta vastaaminen saatettiin keskeyttää myös teknisistä syistä. Koska kysely ei skannautunut hyvin mobiililaitteelle, opinnäytetyön saatekirjeessä päätettiin suositella vastaamista tietokoneilla ja tableteilla. Tutkimuksesta annettiin vastaamisajan aikana sähköpostitse palautetta, jossa korostuivat vastaajien tekniset ongelmat. Pääsääntöisesti vastaajat olivat tällöin vastanneet mobiililaitteella eivätkä saaneet tallennettua vastauksiaan. Teknisiä pulmia ei saatu korjattua, ja vastaajia ohjattiin tästä syystä vastaamaan uudelleen tietokoneilla ja tableteilla. On todennäköistä, että tämä karsi vastaajia. Ajankohta ennen kesäloma-aikaa on saattanut myös heikentää motivaatiota vastata kyselyyn.

Lisäksi ylipeitto heikensi tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen ylipeittoa aiheuttaneet havaintoyksiköt jätettiin kuitenkin osaksi aineistoa, sillä niiden poistaminen kehikoperusjoukosta olisi heikentänyt vaatimatonta vastausprosenttia entisestään. Ylipeiton merkitys huomioitiin tulosten tulkinnessa. Tämä vahvisti tutkimuksen luotettavuutta.

Aineiston käsittely muodostui sen runsauden vuoksi hyvin työlääksi. Aineiston runsautta olisi voinut ehkäistä karsimalla samankaltaisia väitteitä, vastausvaihtoehtoja ja kysymyksiä kysymyslomakkeesta. Toisaalta samantapaisten kysymysten kysyminen eri tavoin lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Kysymysten runsaus myös laajensi käsitystä sosiaalialan ammattilaisten työurista. Kuitenkin aineiston analysointivaiheessa oli viimeistään todettava, että avointen vastausten muodostama laadullisen aineiston kokonaisuus olisi jätettävä pois opinnäytetyöstä. Analyysistä rajattiin pois myös määrällinen aineisto, joka ei suoraan vastannut tutkimuskysymyksiin. Tässä yhteydessä myös tutkimuskysymyksiä tarkennettiin. Lisäksi joitakin alun perin suunniteltuja tilastollisia menetelmiä kuten riippuvuuksien tutkiminen jätettiin toteuttamatta aikatauluista johtuen. Rajauksista huolimatta määrällisen aineiston käsittely ja tiivistäminen vaati pitkäjänteistä ponnistelua kovassa aikapaineessa. Aineistoa tiivistämällä saatiin lopulta kyselyn vastauksista varsin moniulotteinen kuva. Opinnäytetyössä sovellettiin moninäkökulmaisuuutta, joka vahvisti myös tutkimuksen luotettavuutta.

#### 8.4 Eettisyys

Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää sekä luotettavaa ja tulokset uskottavia ainoastaan silloin, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden mukaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)). Siksi opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa korostettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaista toimintaa. Tutkimustyössä ja tutkimustulosten esittämisessä noudatettiin erityistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Opinnäytetyön toteutuksessa noudatettiin Diakonia-ammattikorkeakoulun edellyttämää etenemisjärjestystä. Aineiston keruuta ei aloitettu ennen kuin tutkimuslupan tarve oli tarkistettu. Talentian edustajan mukaan tutkimukselle ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa, sillä jäsenkysely sisältyi Talentian tietosuojaselosteeseen.

Jäsenten anonymiteettiä suojeltiin siten, ettei rekisteritietoa yhdistetty kyselyssä tuotettavaan tietoon. Jäsenille myös kerrottiin tutkimuksen saatekirjeissä, että jäsenkysely sisältyi Talentian tietosuojaselosteeseen eikä yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa tuloksista. Opin-  
näytetyön raportti kirjoitettiin vastaajien anonymiteettiä suojellen. Aineisto hävitettiin tutkimuksen valmistuttua.

## 9 POHDINTA

### 9.1 Sosiaalialan ammattilaisten työurat

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvailla ja kartoittaa sosiaalialan ammattilaisten työuria jäsentämällä heidän työmarkkinatilannettaan, uraliikkuvuuttaan, ammatillista osaamistaan, uramotiivejaan ja uramenestystään. Työmarkkinatilannetta tarkasteltiin rakenteellisesta näkökulmasta ja sitä täydennettiin laadullisella kuvauksella työoloista. Tulosten perusteella sosiaalialan ammattilaisten työmarkkinatilanne piirtyi hyvänä ja vakaana. Työmarkkinatilanteen epäkohtana pidettiin matalaa ansiotasoa. Työolojen laadullisessa tarkastelussa todettiin, että työolot olivat olleet pääsääntöisesti hyvät. Kuitenkin työn liiallinen määrä, työn raskas henkinen kuorma ja työn puutteellinen johtaminen haavoittivat työoloja. Tulosten pohjalta syntyi käsitys, että sosiaalialalla työskenneltiin niukoilla resursseilla, jolloin työntekijät olivat vaarassa kuormittua. Uraympäristö piirtyi kaiken kaikkiaan rakenteellisesta näkökulmasta vakaana, joskin työolot nostivat kysymyksen uraympäristön mahdollisesti dynaamisemmasta luonteesta.

Tutkimuksessa tarkasteltiin sosiaalialan ammattilaisten uraliikkuvuutta rajattoman uran uramallin näkökulmasta. Uraliikkuvuutta analysoitiin pääsääntöisesti rakenteellisesta näkökulmasta ja analyysiä täydennettiin laadullisella kuvauksella. Rakenteellisen analyysin perusteella todettiin sosiaalialan ammattilaisten uraliikkuvuuden olevan kohtalaista. Laadullinen kuvaus paljasti uraliikkuvuuden käsittävän ensisijaisesti työskentelyä erilaisten asiakasryhmien kanssa, toissijaisesti työskentelyä eri tehtäväalueilla ja kolmanneksi organisaation eri tehtävissä. Akateeminen koulutus ja ylempi korkeakoulutus käynnistivät uraliikkuvuutta.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös sosiaalialan ammattilaisten ammatillista osaamista. Tulokset osoittivat sosiaalialan ammattilaisten olevan hyvin koulutusmyönteisiä. Suurin osa oli hakeutunut uudelleen ammatillisiin opintoihin viiden vuoden kuluessa ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta. Sosiaalialalle tultiin myös ammatillisen uudelleen kouluttautumisen kautta. Uravalintoja tehtiin työuran aikana usein ja eri ikävaiheissa.

Kuitenkin suurin osa sosiaalialan ammattilaisista oli tyytymättömiä ylipäin tutkintoonsa. Lisäksi lähes kaikki akateemisen koulutuksen saaneet kokivat, ettei tutkintoprosessi ollut kehittänyt riittävästi vuorovaikutusosaamista, joka oli työuran näkökulmasta kaikkein tärkein työelämävalmius.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin sosiaalialan ammattilaisten työuria ohjaavia motiiveja ura-ankkuriteorian pohjalta. Ura-ankkuriteorian mukaan uravalinnat ja urakehitys toteutuvat ura-ankkureiden ohjaamina. Tulokset osoittivat, että sosiaalialan ammattilaisten työuria motivoi ensisijaisesti elämänalueiden tasapaino. Toisin sanoen sosiaalialan ammattilaiset olivat kiinnostuneita sovittamaan yhteen työtä, perhe-elämää ja vapaa-aikaa. Havainto kytkettiin myös henkilöstöjohtamiseen. Kun esimiehet tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista, sillä on myönteisiä vaikutuksia työn laatuun, työtehoon, sitoutumiseen, työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Johtajuus-ankkuri ohjasi sosiaalialan ammattilaisten työuria heikosti. Koska johtajuus-ankkuri kytketi selkeimmin lineaariseen urakehitykseen, tulosten perusteella oli mahdollista todeta, ettei lineaarinen urakehitys vaikuttanut sosiaalialan ammattilaisille tyypilliseltä urakehitysmallilta tai -tavoitteelta. Havainto yhdessä hallitsevan ura-ankkurin kanssa korosti sosiaalialan ammattilaisten urakehityksen toteutuvan moneen suuntaan.

Tutkimuksessa tarkasteltiin uramenestystä objektiivisesta ja subjektiivisesta näkökulmasta. Objektiivisessä tarkastelussa käytettiin muuttujana palkkaa. Subjektiivisen uramenestyksen mittarina hyödynnettiin kokemusta työ- ja uratytytyväisyydestä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Objektiivisen uramenestyksen analyysin perusteella todettiin, että akateeminen koulutus vaikutti myönteisesti ansiotasoon, mutta kansallisessa vertailussa sen merkitys heikkeni. Myös naissukupuoli heikensi objektiivista uramenestystä kansallisessa vertailussa. Subjektiivisen uramenestyksen analyysin pohjalta todettiin, että ura- ja työtytytyväisyyden kokemukset olivat valtavirtaa. Työn ja vapaa-ajan suhde sen sijaan oli ollut työuran aikana koetteilla. Tuloksen tulkittiin heijastelevan kokemusta työoloista esimerkiksi liiallisesta työmäärästä, joka on heikentänyt arjen sujumista venyttämällä työ-

päivien pituutta. Koska kuukausiansiotaso ei ensisijaisesti määritellyt ura- tai työtyytyväisyyden kokemusta, uramenestyksen tulkittiin rakentuvan sosiaalialalla muista tekijöistä. Sosiaalialan ammattilaisten uramenestyksen tulkittiin olevan monensuuntaista.

Opinnäytetyö oli työelämälähtöinen ja sitä palveleva. Se tuotti ajantasaista tietoa sosiaalialan ammattilaisen työurista, työmarkkinoista, ammatillisesta osaamisesta, uramotii-veista, uraliikkuvuudesta ja uramenestyksestä. Tutkimuksen tulokset voivat parhaimmillaan olla yhteistyökumppanin, koulutusorganisaatioiden, sosiaalialan sekä yhteiskunnan hyödynnettävissä. Opinnäytetyö toiminee myös työuraikkunana sosiaalialan opiskelijoille.

## 9.2 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön prosessi on rikastuttanut ammatillista kasvuani. Tutkimalla sosiaalialan ammattilaisten työuria havaitsin erilaisia yhteiskuntaa muokkaavia muutosvoimia, jotka vaikuttivat sosiaalihuollon asiakkaisiin, sosiaalialan ammattilaisten työhön sekä työuriin. Tutkimuskirjallisuuden lukeminen ja tiedon tuottaminen yhteiskunnallisista muutosprosesseista avasi erilaisia perspektiivejä yhteiskuntaan ja sen toimintalogiikkaan. Esimerkiksi sosiaalisen oheneminen haastaa nähdäkseni sosionomin yhteiskunnallisen perustehtävän toteuttamista. Koska olen tullut tietoiseksi yhteiskunnallisista muutosprosesseista, sosiaalisen oheneminen ei pakota etsimään päämäärättömästi omaa ammatillista paikkaa yhteiskunnassa. Sosionomiopiskelijana olen voinut rakentaa tulevaa ammattitaitoani opinnäytetyöprosessin aikana ohjaamalla huomiotani sosiaalialaa haastaviin ilmiöihin sekä muutoksen ja vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Jatkuva osaamisen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin vahvistaminen tarjoavat välineet toimia jatkossa sosiaalialan tehtäväkentillä ja laajemmin yhteiskunnassa tasa-arvon ja yhteiskunnallisen osallisuuden edistäjänä ja ihmisoikeuksien puolustajana.



## LÄHTEET

- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. (2017). Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren – Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Saatavilla [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428)
- Appelbaum, S. H. & Santiago, V. (1997). Career development in the plateaued organization. *Career Development International* 2(1), 11–20. Saatavilla doi:10.1108/13620439710157434
- Arthur, M. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior* 15(4), 295–306.
- Feldman, D. C. & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management* 33(3), 350–377. Saatavilla doi:10.1177/0149206307300815
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9 (1), 58–73. Saatavilla <https://www-emerald-com.libproxy.helsinki.fi/insight/content/doi/10.1108/13620430410518147/full/html>
- Berry, C. M., Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (2006). Educational Attainment as a Proxy for Cognitive Ability in Selection: Effects on Levels of Cognitive Ability and Adverse Impact. *Journal of Applied Psychology* 91(3), 696–705. doi:10.1037/0021-9010.91.3.696
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior* 69 (1), 4–18. Saatavilla doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P. & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior* 80(2), 308–316. Saatavilla doi:10.1016/j.jvb.2011.12.008

- Castells, M. (2010). *The Rise of the Network Society The information Age: Economy, Society, and Culture Volume 1*. Second Edition. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Ho, M. R., Sam, Y., Chernyshenko, O. S. & Yu, K. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 87(4), 22–31.  
Saataavilla doi:10.1016/j.jvb.2014.11.006
- Chapman, J.R. & Brown, B.L. (2014). An empirical study of the career anchors that govern career decisions. *Personnel Review* 43(5), 717–740. Saataavilla <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-01-2013-0017/full/html>
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee and distress. *Work, Employment and Society* 28(4), 589–610. Saataavilla <https://doi-org.libproxy.helsinki.fi/10.1177/0950017013500112>
- Coetzee, M. (2008). Psychological Career Resources of Working Adults: A South African Survey. *SA Journal of Industrial Psychology* 35(2), 10–20. Saataavilla <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/491>
- Coetzee, M. & Schreuder, D. (A. M. G.) (2014). Career Anchors as a Meta-Capacity in Organizational Career Development. Teoksessa M. Coetzee (toim.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*. Heidelberg: Springer Science and Business Media (s. 139–154). Saataavilla <https://link-springer-com.libproxy.helsinki.fi/book/10.1007%2F978-3-319-00645-1>
- Collin, A. & Young, R. A. (2000). Introduction: framing the future of career. Teoksessa A. Collin & R. A. Young (toim.), *The future of career* (s. 1–20). Cambridge: Cambridge University Press.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D. & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career development International* 13 (1), 7–9. Saataavilla

<https://www-emerald-com.libproxy.helsinki.fi/insight/content/doi/10.1108/13620430810849506/full/pdf?title=the-construct-validity-of-scheins-career-anchors-orientation-inventory>

- De Vos, A. & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior* 73(3), 449–456. Saatavilla doi:10.1016/j.jvb.2008.08.007.
- Ekonen, M. (2007). *Moninaiset urat – Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä* (Lisensiaatintutkimus, Jyväskylän yliopisto Taloustieteiden tiedekunta). Saatavilla [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18527/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200801291112.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/18527/URN_NBN_fi_jyu-200801291112.pdf?sequence=1)
- Ervasti, J. & Joensuu, M. Johtaminen ja työn organisointi. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2012* Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista (s. 59–62). Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Forrier, A., Sels, L. & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82(4), 739–759. Saatavilla doi:10.1348/096317909X470933
- Forsman, S. (2010). *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa – Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla*. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8155-0>
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65(1), 14–38. Saatavilla doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J. & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior* 110, 390–402. Saatavilla doi:10.1016/j.jvb.2018.05.013
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus* (9. uud. p.). Helsinki: Edita.

- Helminen, J. (2014). Kurkistuksia ammatilliseen osaamisen jäsentämiseen – Esimerkkinä ammatillinen osaaminen varhaisen tuen työkentillä. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Osaamiseksi kokemus jokainen – Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostamiseen* (s. 77–92). Tallinna: United Press Global.
- Hirsjävi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hämäläinen, T. (2013). Hyvinvointi. Teoksessa Kuluttajatutkimuskeskus & J. Saari (toim.), *Suomen sillat tulevaisuuteen*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus (s. 209–235). Saatavilla <http://hdl.handle.net/10138/152270>
- Innokylä.fi. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Työskentely. Sosiaalialan kompetenssit. 13.5.2016. Saatavilla 29.8.2019. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2019). Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä. *Janus* 27(1), 38–54. Saatavilla <https://journal.fi/janus/article/view/64170/40485>
- Järvensivu, A. & Toivanen, M. (2013). Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen. (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2012* (s. 52–55). Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Kairala, M. (2017). Alkusanat. Teoksessa M. Kivistö & K. Pyykkönen (toim.), *Sosiaalityö digitalisaatiossa* (s. 7–12). Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavilla <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63035>
- Karjalainen, L. (2010). *Tilastotieteen perusteet*. 2. painos. Ristiina: Pii-kirjat.
- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L., Tapola-Haapala, M. & Björkenheim, J. (2005). *Konstikas sosiaalityö 2003*. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72466/Selv200528.pdf?sequence=1>
- Kauhanen, A., Maliranta, A., Rouvinen, P., Vihriälä, V. (2015). *Työn murros - Riittäkö*

- Dynamiikka? Helsinki: Taloustieto Oy. Saatavilla [https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA\\_B269\\_Tyon\\_murros\\_kansilla\\_high\\_res.pdf](https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA_B269_Tyon_murros_kansilla_high_res.pdf)
- Kemppainen, T. (2006). Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa M. Vuorensyrjä, M. Borgman, T. Kemppainen, M. Mäntysaari & A. Pohjola (toim.), *Sosiaalialan osaajat 2015 Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2593-5>
- Kestilä, L. & Karvonen, S. (2019). Johdanto Teoksessa L. Kestilä & S. Karvonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2018* (s. 9–25). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla <https://www-ellibslibrary-com.libproxy.helsinki.fi/book/978-952-343-255-0>
- Kivistö, M. (2017). Sosiaalityö digitalisaatiossa ja eettisyyden vaade. Teoksessa M. Kivistö & K. Pyykkönen (toim.), *Sosiaalityö digitalisaatiossa* (s. 21–42). Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavilla <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63035>
- Koistinen, P. (2014). *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Koivunen, M., Lämsä, A.-M. & Heikkinen, S. (2012). Urasiirtymät muuttuvassa työelämässä – analyysi urasiirtymän käsitteestä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/39926/978-951-39-4663-0.pdf?sequence=1%253E>.
- Kornblum, A., Unger, D. & Grote, G. (2018). When do employees cross boundaries? Individual and contextual determinants of career mobility. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27(5), 657–668. Saatavilla doi:10.1080/1359432X.2018.1488686
- Kosonen, P. A. (2005). *Sosiaalialan ja hoitotyön asiantuntijuuden kehityshedot ja opiskelijavalinta*. (Jyväskylä studies in education, psychology and social research 271). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto)
- KvantiMOTV. Menetelmätietovaranto. KvantiMOTV. Mittaaminen. Mittarin luotettavuus. Saatavilla 17.11.2019 <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>
- Landgrén, S. & Pesonen, T. (2017). Vastavalmistuneiden urapolut 2017. Vuosina 2015–

- 2016 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Saatavilla [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/11/vastavalmistuneiden\\_urapolut\\_2017.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/11/vastavalmistuneiden_urapolut_2017.pdf)
- Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Opinnot. Sosiaalityö eSosiaalityön maisterikoulutus. Saatavilla 26.10.2019  
<https://www.ulapland.fi/FI/Yksikot/Yhteiskuntatieteiden-tiedekunta/Opinnot/Sosiaalityo/eSosiaalityon-maisterikoulutus>
- L 817/2015. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. Saatavilla  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>
- Lehtonen, E. (2012). *Sosiaalityön ammattilaisten tyypilliset työurapolut ja ura-ankkurit*. (Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201311112558>
- Linnanvirta, S. (2013). Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden urakehitys – Selvitys ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden Talentian jäsenten kokemuksia urakehityksestään ja tutkinnon suorittamisesta. Saatavilla [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Sosionomi\\_ylempi\\_AMK\\_tutkinnon\\_suorittaneiden\\_urakehitys2.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Sosionomi_ylempi_AMK_tutkinnon_suorittaneiden_urakehitys2.pdf)
- Lips-Wiersma, M. & Hall, D. T. (2007). Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior* 28(6), 771–792. Saatavilla doi:10.1002/job.446
- Luukko, T.-M. (2016). Sosiaalialan täydennyskoulutus. Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta täydennyskoulutukseen. Saatavilla  
[https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Ta\\_ydennyskoulutus\\_raportti3.1.2017.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Ta_ydennyskoulutus_raportti3.1.2017.pdf)
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2019). Työolobarometri 2018. Työolobarometri 2018 loppuraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.
- Lähtenmäki, S. (1995). *"Mitä kuuluu - kuka käskää?": Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu* (Väitöskirja, Turun yliopisto, kauppa- ja elinkeinon tutkimuskeskus).
- Lähteinen, S., Raitakari, S., Hänninen, K., Kaittila, A., Kekoni, T., Krok, S. & Skaffari,

- P. (2017). Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. Saatavilla <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=198a1ca7-7692-4899-863d-154064f438b7>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M. & Feldt, T. (2019). Do Older Employees Suffer More from Work Intensification and Other Intensified Job Demands? Evidence from Upper White-Collar Workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1). Saatavilla doi:10.16993/sjwop.60
- Miranda, M.-F. & Comeau, Y. (2000). Some contributions of sociology to the understanding of career. Teoksessa A. Collin & R. A. Young (toim.), *The future of career* (s. 37–52). Cambridge: Cambridge University Press.
- Mäkinen, K., Sorvali, J., Lipsanen, A., Hildén, M. (2019). Kansallisen ilmastonmuutoksen sopeutumissuunitelman 2022 toimeenpanon väliarviointi. Maa- ja metsätalousministeriö. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-366-000-7>
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology* 62(1), 89–134. doi:10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x
- Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. (2016). *Tilastollisten menetelmien perusteet*. 1–2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. (2015). *Ihmisen psykologinen kehitys*. (6. painos). Jyväskylä: PS-kustannus
- Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työelämän myytit ja todellisuus* (s. 26–42). Helsinki: Gaudeamus.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ajankohtaista. Koulutusjärjestelmä. Saatavilla 29.8.2019 <https://minedu.fi/koulutusjarjestelma>
- Opetushallitus. Koulutus- ja tutkinnot. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Saatavilla 29.8.2019 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattikorkeakoulut-ja-yliopistot>.
- Pellinen, K. (2009). *Lastensuojelun johtajan moraalinen ura. Tutkimus lastensuojelun*

- johtavan sosiaalityöntekijän urasta Goffmanin moraalisen uran käsitteen valossa.* (Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Sosiaalityön tutkimuksen laitos). Saatavilla <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-20077>
- Pohjola, A. (2017). Sosiaalityöohjautuva digitalisaation kehittäminen. Teoksessa M. Kivistö & K. Pyykkönen (toim.), *Sosiaalityö digitalisaatiossa.* (s. 181–190). Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-035-7>
- Porter, C., Woo, S. E. & Tak, J. (2016). Developing and Validating Short Form Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales. *Journal of Career Assessment* 24(1), 162–181. Saatavilla doi:10.1177/1069072714565775
- Pyöriä, P. (2017). Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työelämän myytit ja todellisuus* (s. 7–25). Helsinki: Gaudeamus.
- Raunio, K. (2000). *Sosiaalityö murroksessa.* Helsinki: Gaudeamus.
- Rehunen, A., Reissel, E., Honkatukia, J., Pekurinen, M.-T. & Pekurinen, M. (2016). Sosiaali- ja terveystieteiden tarpeen, käytön ja tuottamisen alueelliset muutokset ja tulevaisuuden vaihtoehdot. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 41/2016. Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla [https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/2009122/41\\_Sosiaali-+ja+terveyspalvelujen+tarpeen,+k%C3%A4yt%C3%B6n+ja+tuottamisen+alueelliset+muutokset+ja+tulevaisuuden+vaihtoehdot/2aac05d5-1734-44fd-8f59-2bfc31f2f10?version=1.1](https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/2009122/41_Sosiaali-+ja+terveyspalvelujen+tarpeen,+k%C3%A4yt%C3%B6n+ja+tuottamisen+alueelliset+muutokset+ja+tulevaisuuden+vaihtoehdot/2aac05d5-1734-44fd-8f59-2bfc31f2f10?version=1.1)
- Rouhelo, A. (2008). *Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla.* (Turun yliopiston julkaisuja). (Väitöskirja, Turun yliopisto) Saatavilla <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/43242/C277Rouhelo.pdf?sequence=1>
- Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. (2010). Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa L. Viinamäki (toim.), *Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä* (s. 9–36). Kemi: Kemi-Tornion



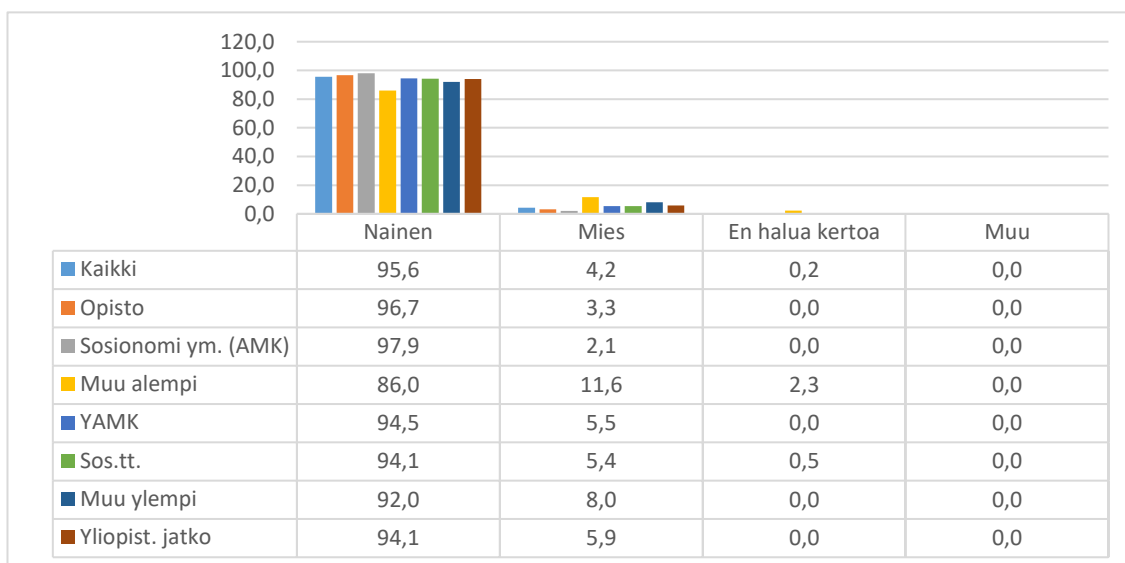
- ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5897-00-5>
- Räikkönen, T. (2007). *Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa: kirjallisuuskatsaus*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla 3.10.2019 [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_4.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html)
- Salovaara, S. (2017). Tietojärjestelmät osana sosiaalityön tiedonmuodostusta. Teoksessa M. Kivistö & K. Pyykkönen (toim.), *Sosiaalityö digitalisaatiossa* (s. 59–72). Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-035-7>
- Sennett, R. (2002). *Työn uusi järjestys: miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. (2007). *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tampere: Vastapaino.
- Siljander, J. (2004). *Sosiaali- ja terveydenhuollon johtajien käsityksiä urakehityksestään ja siihen vaikuttaneista tekijöistä — ”Jos minne lie, polkuni vie...”* (Pro gradu -tutkielma, Kuopion yliopisto, Terveystieteiden ja -talouden laitos).
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä ja vastuut. Kunnat. Saatavilla 20.11.2019 <https://stm.fi/kunnat>
- Storey, J. A. (2000). 'Fracture lines' in the career environment. Teoksessa A. Collin & R. Young (toim.), *The future of career* (s. 21–36). Cambridge: Cambridge University Press.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69(1), 19–29. Saatavilla doi:10.1016/j.jvb.2005.09.001
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Talentia. Talentia. Jäsenistö. Saatavilla 5.9.2019 <https://www.talentia.fi/talentia/jasenisto/>
- Talentia. Etusivu. Jäsenyys. Liity jäseneksi. Saatavilla 19.8.2019 <https://www.talentia.fi/jasenyys/liity-jaseneksi/>

- Talentia. Etusivu. Talentia. Saatavilla 19.8.2019 <https://www.talentia.fi/talentia/>
- Talentia. Etusivu. Talentia. Jäsenyhdistykset. Saatavilla 5.9.2019  
<https://www.talentia.fi/talentia/>
- Talentia. Talentia. Talentian tavoitteet. Saatavilla 19.8.2019  
<https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/>
- Tekniikan akateemiset. Etusivu. Uutishuone. Tutkimukset. Osaamisen kehittämisen kysely. Saatavilla <https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/osaamisen-kehittamisen-kysely>
- Tikkala, L. (2017). Sosiaalityön asiantuntijuus digitalisaatiossa. Teoksessa M. Kivistö & K. Pyykkönen (toim.), *Sosiaalityö digitalisaatiossa* (s. 43–58). Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-035-7>
- Tilastokeskus. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. StatFin. Työmarkkinat. Työvoima tutkimus. Kuukausitiedot.11af – Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, kuukausitiedot, 1989M01-2019M09. Saatavilla 31.10.2019  
[https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/Stat-Fin\\_tym\\_tyti\\_kk/statfin\\_tyti\\_pxt\\_11af.px/table/tableViewLayout1/](https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/Stat-Fin_tym_tyti_kk/statfin_tyti_pxt_11af.px/table/tableViewLayout1/)
- Tilastokeskus. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. StatFin. Työmarkkinat. Työvoima tutkimus. Vuositiedot. 11 pu—Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 1997–2018. Saatavilla 17.10.2019  
[http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/Stat-Fin\\_tym\\_tyti\\_vv/statfin\\_tyti\\_pxt\\_11pu.px/table/tableViewLayout1/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/Stat-Fin_tym_tyti_vv/statfin_tyti_pxt_11pu.px/table/tableViewLayout1/)
- Tilastokeskus. Työmarkkinat. Tuotteet ja palvelut. Saatavilla 18.11.2019  
[https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_tyoelama.html](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tyoelama.html)
- Tuomivaara, S. & Pahkin, K. (2013). Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista* (s. 63–67). Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Työelämä 2020. Tietoa hankkeesta. Työelämästrategia vuoteen 2020. Saatavilla  
[http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_fi-nal.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_fi-nal.pdf)

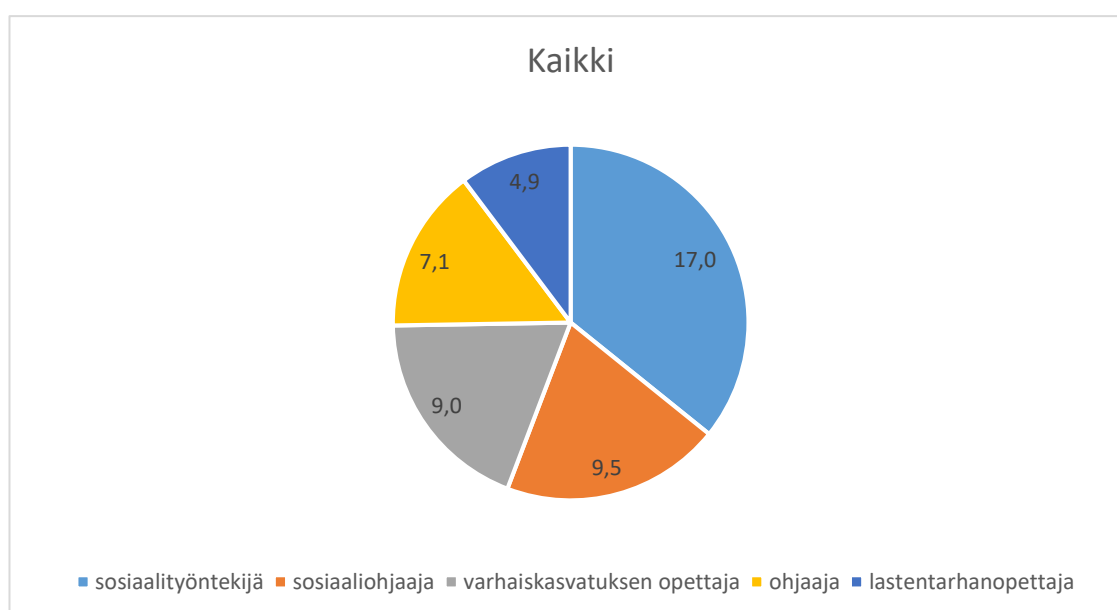
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista – Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. (2019). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-391-7>
- Valvira. Sosiaalihuolto. Sosiaalihuollon ammattioikeudet. Saatavilla 24.9.2019 <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet>
- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Finn Lectura.
- Viinamäki, L. & Pohjola, A. (2016). Tutkimus sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden koulutus- ja työmarkkina-asemasta. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121619/A%201%202016%20Viinamaki%20Pohjola.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Viitala, R. (2005). *Johda osaamista!: osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. Helsinki: Inforviestintä.
- Vipunen. Vipunen.fi. Opetushallinnon tilastopalvelu. Saatavilla <https://vipunen.fi/fi-fi>
- Volmer, J. & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207–218. Saatavilla doi:10.1007/s12651-010-0037-3
- Väänänen, A. Toivanen, M. & Kokkinen, L. (2013). Uudistuvat ja muuttumaton työ elämä. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista* (s. 35–44). Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Wajcman, J. & Rose, E. (2011). Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work. *Organization Studies Volume* 32 (7), 941–961. Saatavilla <https://doi-org.libproxy.helsinki.fi/10.1177/0170840611410829>
- Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior* 31(4), 566–586. Saatavilla doi:10.1002/job.64

## LIITTEET

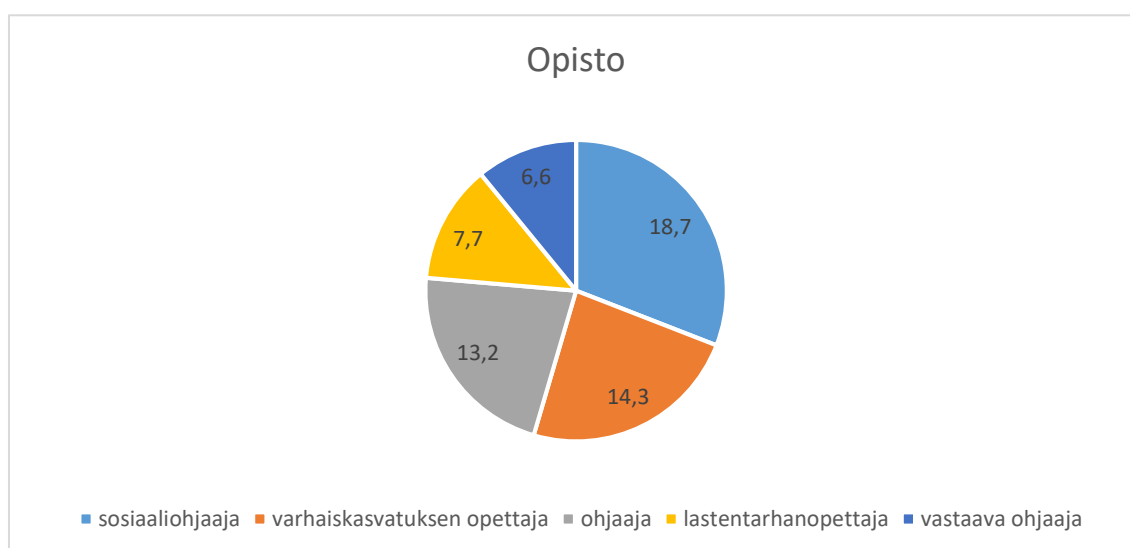
## KUVIOLUETTELO



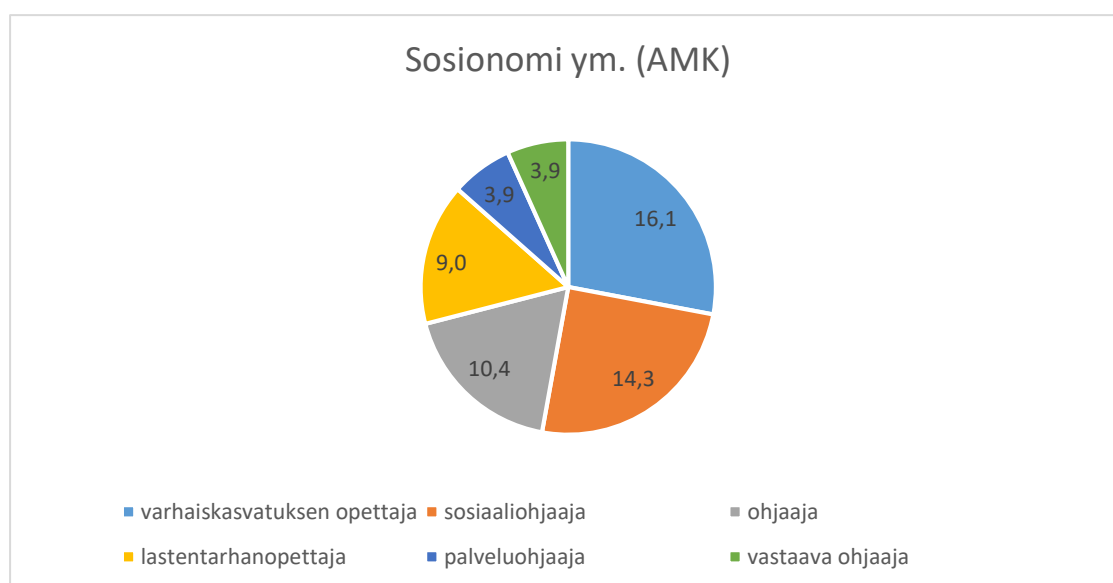
Kuvio 1. Sukupuolijakauma taustakoulutuksittain luokiteltuna, %



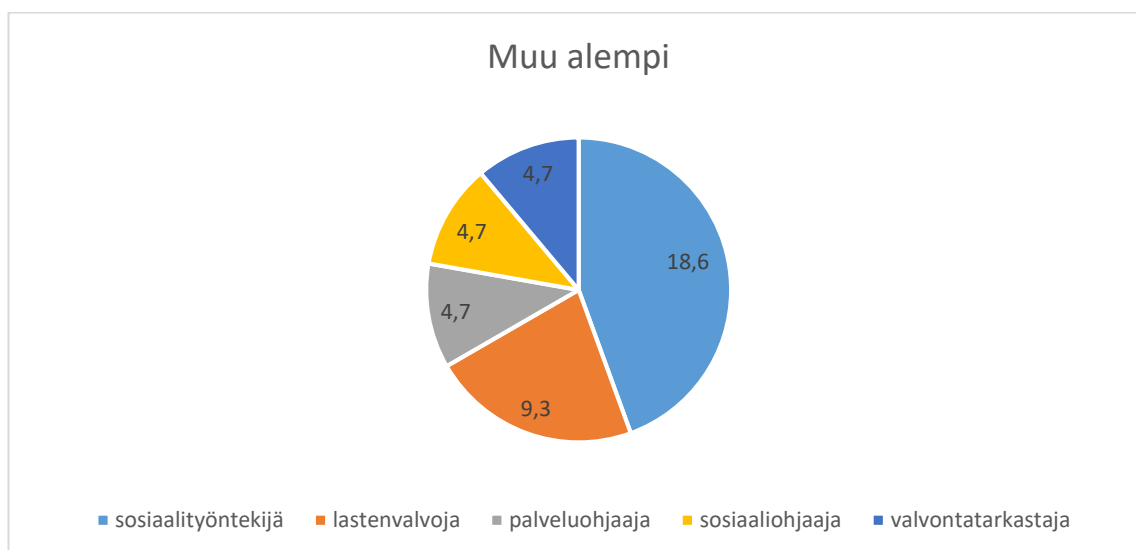
Kuvio 2. Kaikkien vastaajien viisi yleisintä tehtävänimikettä, %



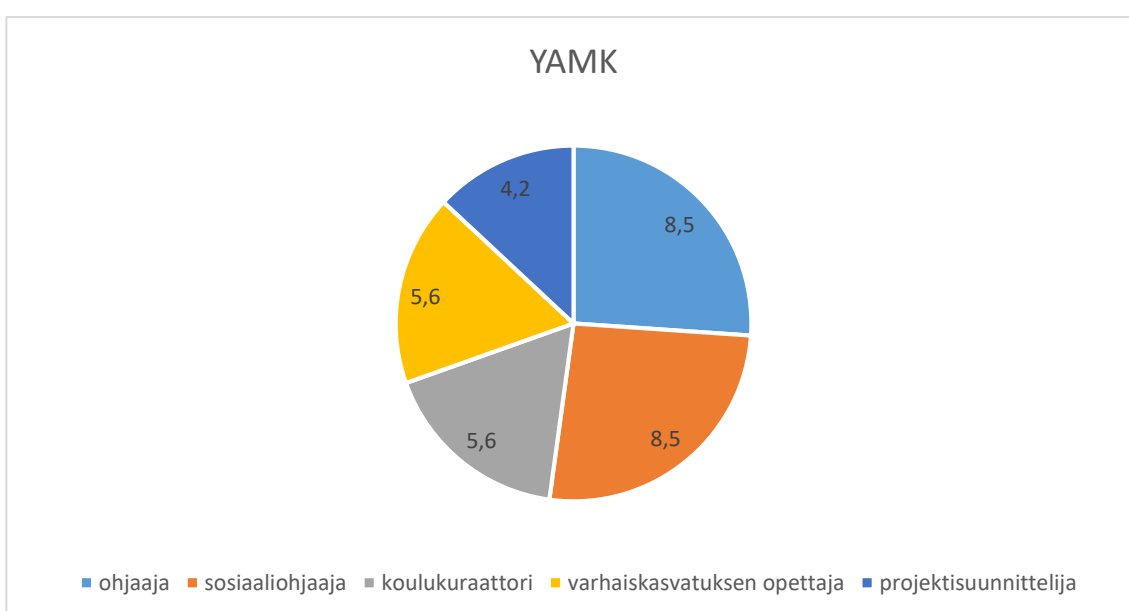
Kuvio 3. Opistoasteisen tutkinnon suorittaneiden viisi yleisintä tehtävänimikettä, %



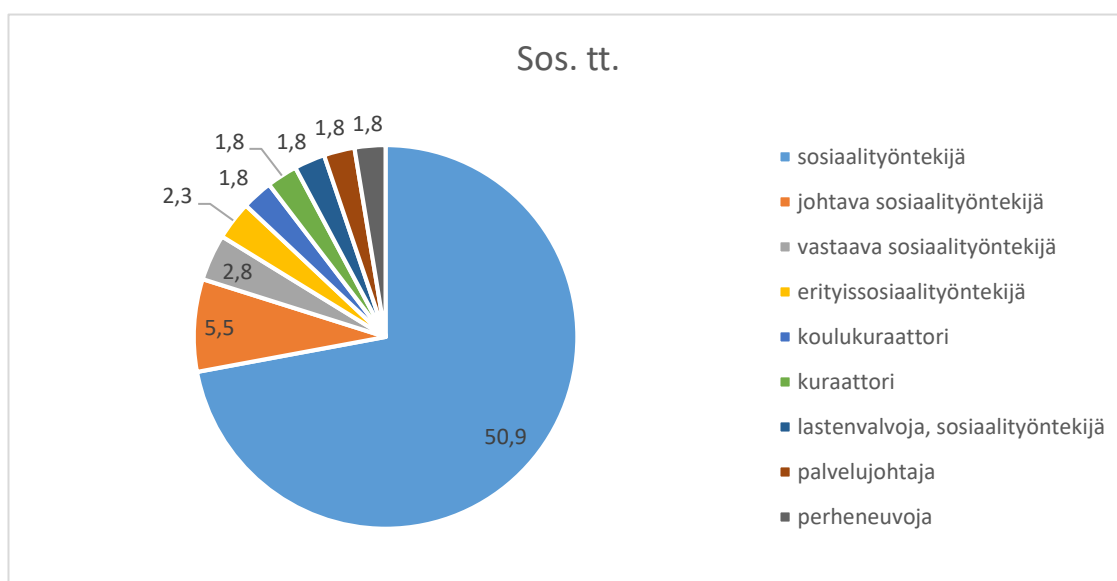
Kuvio 4. Sosionomi ym. (AMK) -tutkinnon suorittaneiden viisi yleisintä tehtävänimikettä, %



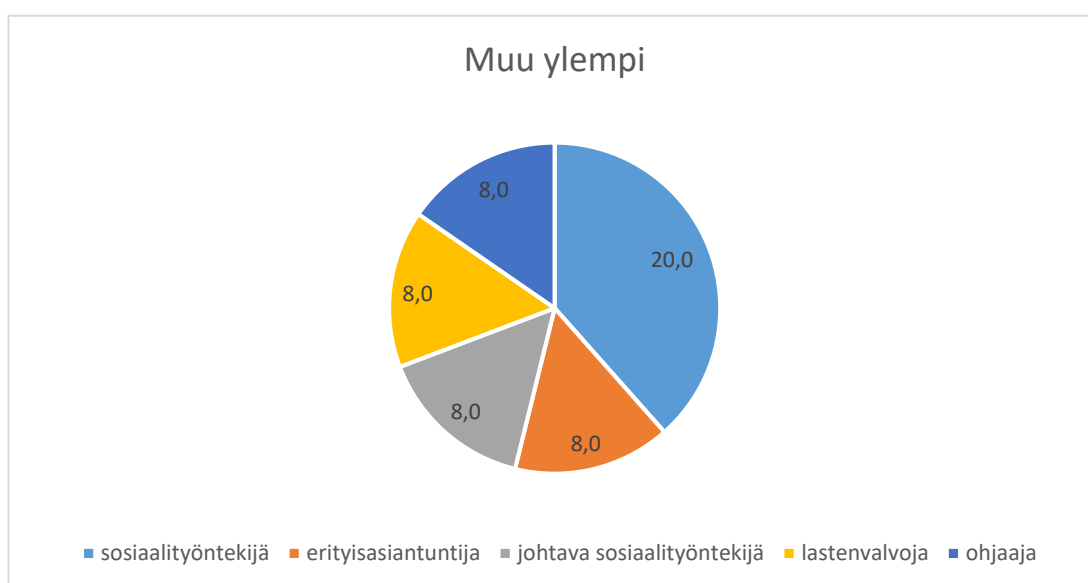
Kuvio 5. Muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden viisi yleisintä tehtävännimikettä, %



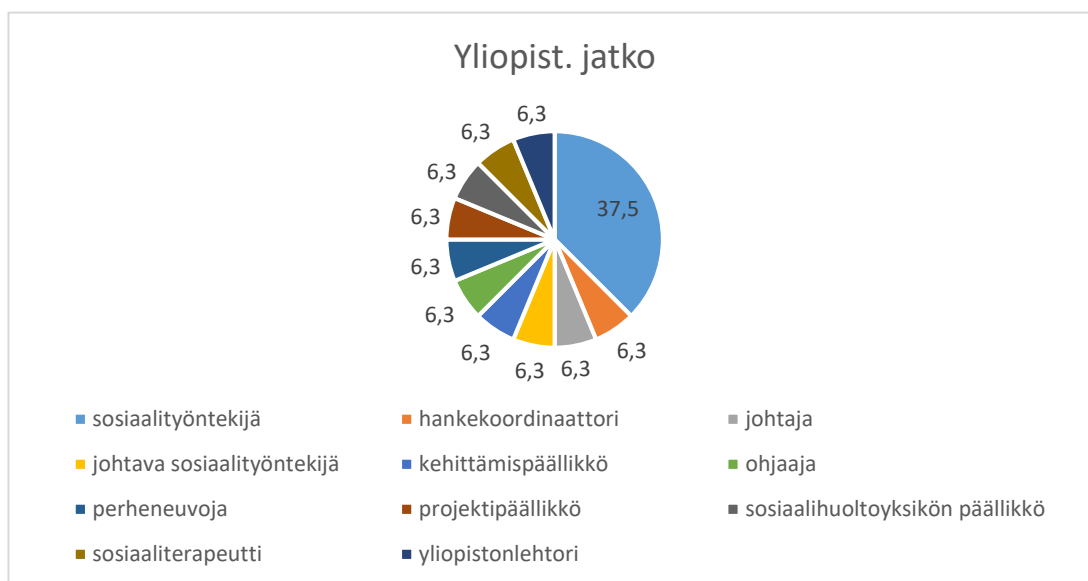
Kuvio 6. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden viisi yleisintä tehtävännimikettä, %



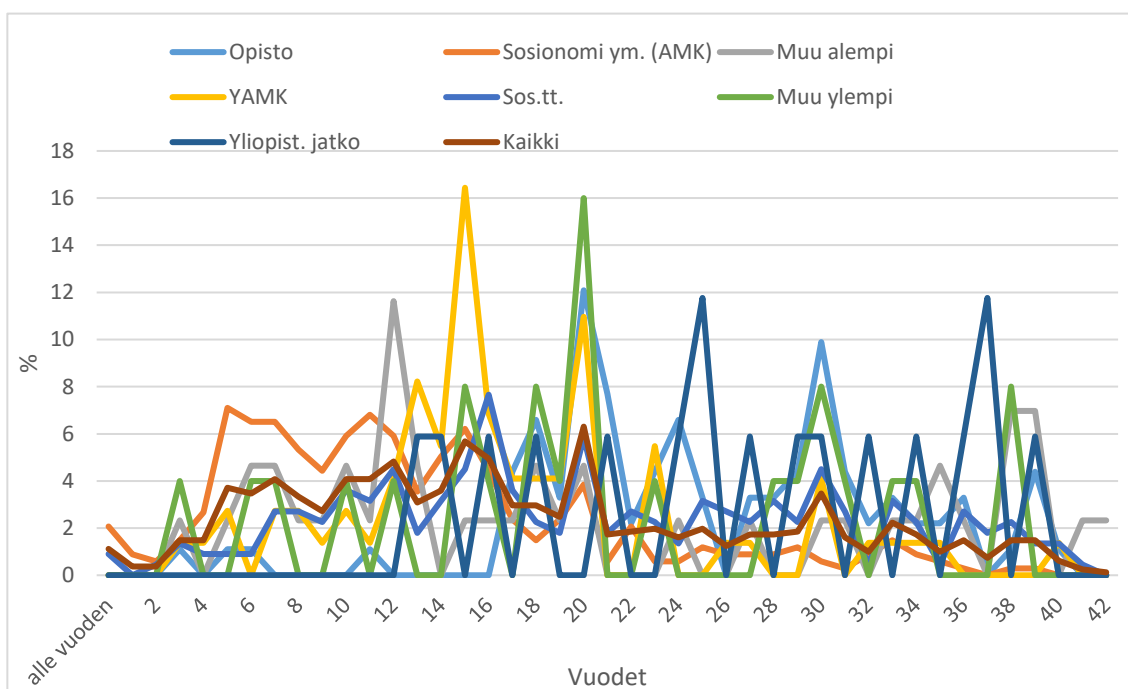
Kuvio 7. Sosiaalityöntekijöiden viisi yleisintä tehtävänimikettä, %



Kuvio 8. Muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden viisi yleisintä tehtävänimikettä, %

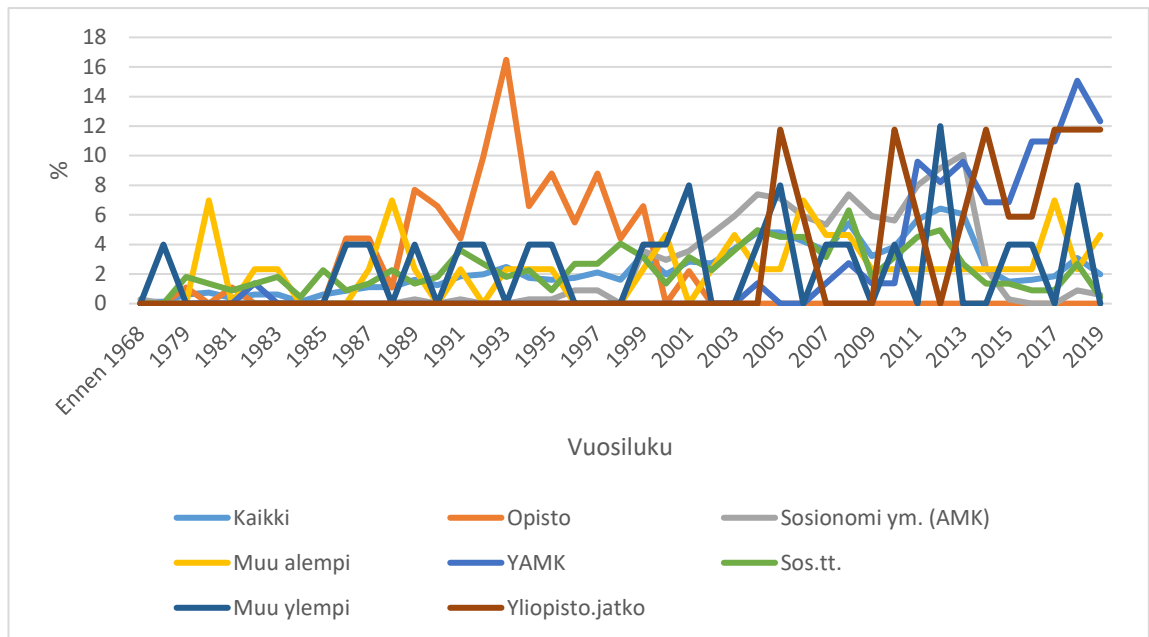


Kuvio 9. Yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneiden viisi yleisintä tehtävänimikettä, %

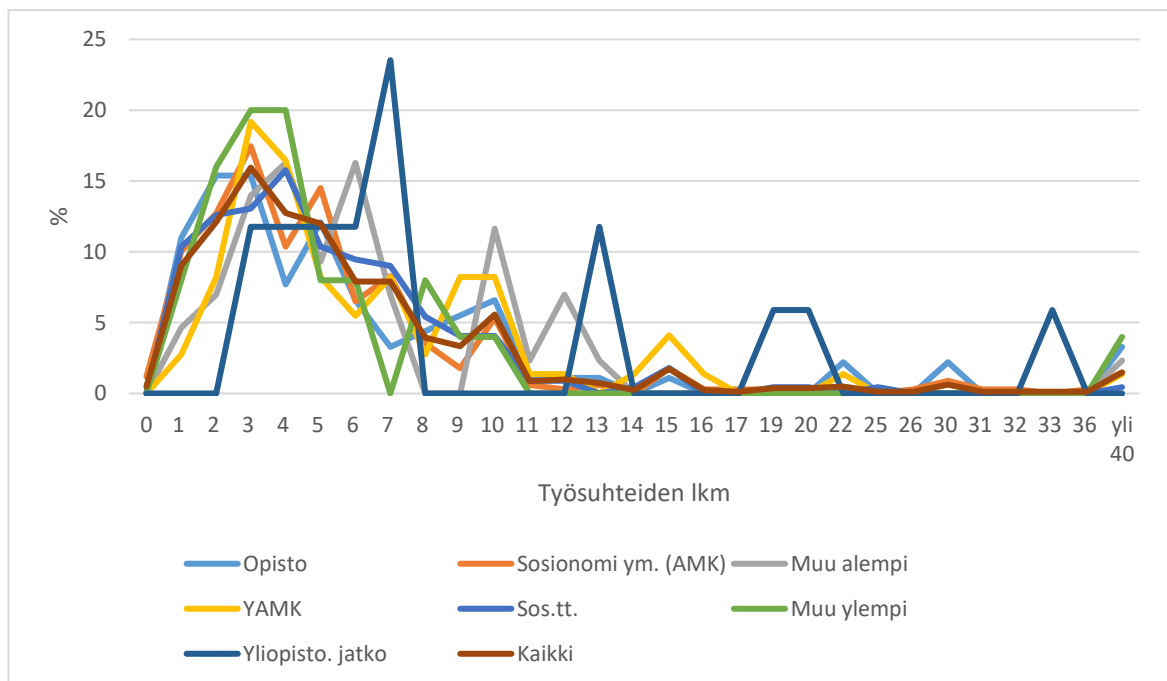


Kuvio 10. Työskentelyaika sosiaalialalla ensimmäisen tutkinnon suorittamisen jälkeen, %





Kuvio 11. Korkeimman/viimeisimmän tutkinnon suorittamisvuosi, %



Kuvio 12. Työuran aikaisten työsuhteiden lukumäärä, %.

## TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Sosionomi (AMK) -tutkinon ydinkompetenssit

Sosionomi (AMK) ydinkompetenssit	
Sosiaalialan eettinen osaaminen	Ihmisarvon, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistäminen Eettisesti perusteltu oman ja ammattialan toiminnan reflektio
Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen	Palveluohjausprosessi ja palveluiden koordinointi ja sovittaminen tilanteeseen ja voimavaroihin Palveluiden toimintalogiikka, reunaehdot ja juridinen säädöspohja Yhdyspinnoilla ja verkostoissa työskentely
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen	Tutkitun tiedon tuottaminen, tulkinta, käyttö ja jakaminen Innovatiivisten menetelmien hyödyntäminen työelämän kehittämisessä
Asiakastyön osaaminen	Ammatillisen vuorovaikutussuhteen luominen ja palvelutarpeen arvioiminen Tilanteeseen soveltuvien työmenetelmien valitseminen Muutokseen tähtäävä prosessi, moniammatillisuus Asiakastyön arvioinnin ja dokumentoinnin taidot
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen	Sosiaalisen osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen Syrjäytymisen ehkäisy yhteisöissä ja yhteiskunnassa Osallistavat ja valtaistavat toimintatavat Vaikuttamistyö
Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen	Lähijohtaminen Työn laadun, tulosten ja vaikutusten arviointi Kehittämishankkeiden johtaminen Sosiaali- ja varhaiskasvatusalan yrittäjyyden perusteet

Taulukko2. Syntymävuosi taustakoulutuksittain luokiteltuna

Syntymävuosi	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopist. jatko
Keskiarvo	1973	1966	1978	1968	1974	1969	1968	1965
Mediaani	1973	1965	1980	1966	1977	1968	1966	1962
Moodi	1981	1964	1981	1956	1979	1966	1972	1974
Keskihajonta	10,0	5,7	9,1	11,1	8,6	9,3	8,9	8,0
Minimi	1952	1955	1953	1952	1955	1954	1954	1956
Maksimi	1991	1977	1991	1989	1990	1989	1984	1981
Lukumäärä	809	91	338	43	73	222	25	17



Taulukko 5. Työuran aikaiset tehtäväkentät ensimmäisen tutkinnon suorittamisen jälkeen, %. Vastaajan oli mahdollista valita halutessaan useita eri vaihtoehtoja. Tehtäväkenttiin kertyi mainintoja kaikkiaan 2817 (1km).

Sosiaalialan tehtäväkentät, joissa vastaajat ovat työskennelleet työuransa aikana	Kaikki	Opisto	Sosionomi ym. (AMK)	Muu alempi	YAMK	Sos.tt.	Muu ylempi	Yliopist. jatko
Lastensuojelu	13,7	15,4	15,0	12,7	12,1	13,8	10,1	7,9
Varhaiskasvatuspalvelut	9,5	18,6	17,0	6,3	12,8	1,4	3,7	1,0
Aikuissosiaalityö	8,6	6,1	5,1	9,5	4,9	12,8	11,0	10,9
Vammaispalvelut	8,3	10,5	10,0	8,9	7,2	7,0	7,3	4,0
Lapsiperheiden palvelut	7,5	8,5	6,6	7,0	7,9	8,2	6,4	6,9
lääkäiden palvelut	5,5	6,1	6,3	7,6	4,9	4,3	6,4	6,9
Päihdepalvelut	5,0	4,5	4,1	3,2	2,3	6,4	6,4	7,9
Mielenterveyspalvelut	4,7	1,6	4,4	5,1	5,3	5,8	2,8	5,0
Hankkeet ja projektit	4,7	4,0	3,5	5,7	7,5	4,2	7,3	9,9
Koulujen sosiaalinen työ	4,1	3,2	2,9	4,4	4,9	5,1	5,5	3,0
Terveyspalvelut	3,4	2,0	1,7	2,5	1,5	5,4	6,4	5,0
Muu, mikä?	3,3	2,4	2,7	3,8	4,2	3,3	7,3	3,0
Sosiaalinen kuntoutus	2,8	2,4	3,5	1,3	2,3	2,5	3,7	4,0
Maahanmuuttaja- ja monikulttuurinen työ	2,6	2,0	2,0	3,2	2,6	3,3	0,9	2,0
Perheoikeudelliset palvelut	2,5	0,4	0,5	3,8	1,1	4,5	6,4	4,0
Sosiaali- ja kriisipäivystys	2,2	1,6	1,1	1,3	2,3	3,6	0,0	4,0
Nuorisotyö	2,0	2,0	3,3	3,8	3,8	0,3	0,9	1,0
Koulutus	1,8	1,2	1,5	1,3	2,3	1,8	2,8	4,0
Työtön tai työvoimapolitiisessa koulutuksessa	1,3	1,6	2,3	1,9	1,1	0,5	0,9	0,0
Evankelisuterilaisessa kirkossa tehtävä työ	1,3	1,6	1,4	3,2	1,5	0,7	0,0	3,0
TE-palvelut	1,2	0,4	1,4	0,6	1,9	1,2	0,9	1,0
Kriminaalityö	1,1	1,2	1,1	0,6	2,3	1,0	0,9	1,0
Erityisnuorisotyö	1,0	1,6	1,5	0,6	1,9	0,3	0,9	1,0
Nuorisososiaalityö	0,7	0,4	0,7	0,6	0,8	0,8	0,0	1,0
Sosiaaliturva (mm. Kela, työttömyyskassat, eläke- ja vakuutuslaitokset, yksityinen vakuutus)	0,6	0,4	0,5	0,6	0,8	0,6	0,9	0,0
Tutkimus	0,5	0,0	0,0	0,6	0,0	1,0	0,0	3,0



Liite 1

**8.5.2019**

**Kutsu Talentian jäsenten työuria käsittelevään kyselytutkimukseen**

Hyvä Talentian jäsen,

löydät tästä sähköpostista linkin sosiaalialan ammattilaisten urakehitystä kartoittavaan kyselytutkimukseen. Kyselytutkimus toteutetaan osana Talentian 70-vuotisjuhlavuoden Kasvua uralla -teemaa.

Sosiaalialan ammattilaisten työuria ei juuri ole tutkittu pidemmällä aikajänteellä. Siksi kyselyyn vastaaminen tuottaa ainutlaatuista tietoa sosiaalialan ammattilaisten urapolkujen moninaisuudesta ja niitä muovaavista tekijöistä. Tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokasta tietoa talentialaisille jäsenten urapoluista sekä ammatillisesta osaamisesta. Tutkimusraportti julkaistaan sen valmistuttua Talentian verkkosivuilla.

Talentia on tilannut kyselytutkimuksen Diakonia-ammattikorkeakoululta. Tutkimuksen toteuttaa sosionomiopiskelija Jenni Rauma osana opinnäytetyötään. Tutkimusaineisto kerätään sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella. Kohderyhmänä ovat Talentian jäsenrekisterin sosiaalialan tutkinnon suorittaneet jäsenet, jotka eivät vielä ole jääneet vanhuuseläkkeelle. Jäsenkysely sisältyy Talentian tietosuojaselosteeseen, eikä rekisteritietoa yhdistetä kyselyssä tuotettavaan tietoon. Yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa tuloksista tai raporteista.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 20 – 30 minuuttia. Voit myös halutessasi välillä tallettaa vastauksesi ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Vastausaikaa kyselyyn on 20.5.2019 asti. Tutkimukseen osallistuneiden kesken arvotaan Valitse innostus -kirjoja 4 kpl. Arvontaan jättämiäsi yhteystietoja ei yhdistetä vastauksiisi.

Sosionomiopiskelija Jenni Rauma vastaa mielellään tutkimusta koskeviin kysymyksiin sähköpostin välityksellä. Kyselyyn pääset vastaamaan viestin lopussa olevan linkin kautta. Huomioithan, että linkki on henkilökohtainen. Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren oikean painikkeen avulla.

Kiitos vaivannäöstäsi jo etukäteen!

Tero Ristimäki  
puheenjohtaja  
Talentia ry

Jenni Rauma  
sosionomiopiskelija, B.A. (Hons), M.Th.  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diak, Helsinki  
[jenni.rauma@talentia.fi](mailto:jenni.rauma@talentia.fi)

Liite 2

**22.5.2019**

**Muistutus: Vielä ehdit osallistumaan Talentian jäsenten työuria käsittelevään kyselytutkimukseen**

Hyvä Talentian jäsen,

Kiitos jos olet jo vastannut kyselyyn, jossa kartoitetaan sosiaalialan ammattilaisten urakehitystä. Vastauksesi on meille tärkeä ja arvokas! Jos et ole vielä vastannut, pääset kyselyyn alla olevan linkin kautta.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 20–30 minuuttia. Voit myös halutessasi välillä tallettaa vastauksesi ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Kyselyyn on suositeltavaa vastata tietokoneelta tai tabletilta, joiden näyttöihin se skaalautuu parhaiten. Vastausaikaa kyselyyn on 4.6.2019 asti. Kyselyyn vastanneiden ja yhteystietojen jättäneiden kesken arvotaan Valitse innostus -kirjoja 4 kpl. Arvontaan jättämiäsi yhteystietoja ei yhdistetä vastauksiisi.

**Linkki kyselyyn:** <https://link.webropolsurveys.com/S/6E691EE792CC96DA>

Sosiaalialan ammattilaisten urakehitystä kartoittava kyselytutkimus toteutetaan osana Talentian 70-vuotisjuhlavuoden Kasvua uralla -teemaa. Sosiaalialan ammattilaisten työuria ei juuri ole tutkittu pidemmällä aikajänteellä. Siksi kyselyyn vastaaminen tuottaa ainutlaatuista tietoa sosiaalialan ammattilaisten urapolkujen moninaisuudesta ja niitä muovaavista tekijöistä. Tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokasta tietoa talentialaisille jäsenten urapoluista ja ammatillisesta osaamisesta.

Talentia on tilannut kyselytutkimuksen Diakonia-ammattikorkeakoululta. Tutkimuksen toteuttaa sosionomiopiskelija Jenni Rauma osana opinnäytetyötään. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä lopullisista tuloksista voida erottaa yksittäisiä vastaajia. Sosionomiopiskelija Jenni Rauma vastaa mielellään tutkimusta koskeviin kysymyksiin sähköpostin välityksellä. Kyselyyn pääset vastaamaan **tästä** sekä yllä olevan linkin kautta. Huomioithan, että kyselyn linkki on henkilökohtainen. Jos linkki ei aukea klikkaamalla, voit kopioida sen selaimen osoiteriville hiiren oikean painikkeen avulla.

Kiitos vastauksistasi jo etukäteen!

Hyvää kesää toivottaen,

Tero Ristimäki  
puheenjohtaja  
Talentia ry

Jenni Rauma  
sosionomiopiskelija, B.A. (Hons), M.Th.  
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Helsinki  
[jenni.rauma@talentia.fi](mailto:jenni.rauma@talentia.fi)

Liite 3

**5.6.2019**

**Olethan osallistunut Talentian jäsenten työuria käsittelevään kyselytutkimukseen?**

Hyvä Talentian jäsen,

Kiitos jos olet jo vastannut kyselyyn, jossa kartoitetaan sosiaalialan ammattilaisten työuria ja urakehitystä. Vastauksesi on meille tärkeä ja arvokas! Jos et ole vastannut kyselyyn, on sinulla vielä siihen mahdollisuus.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 20 – 30 minuuttia. Voit myös halutessasi välillä tallettaa vastauksesi ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Kyselyyn on suositeltavaa vastata tietokoneelta tai tablettilta, joiden näyttöihin se skaalautuu parhaiten. Vastausaikaa kyselyyn on jatkettu 20.6.2019 asti, jonka jälkeen kysely sulkeutuu lopullisesti. Kyselyyn vastanneiden ja yhteystietojen jättäneiden kesken arvotaan Valitse innostus -kirjoja 4 kpl. Arvonnan voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Arvontaan jätettyjä yhteystietoja ei yhdistetä vastauksiin.

**Linkki kyselyyn:** <https://link.webropolsurveys.com/S/6E691EE792CC96DA>

Sosiaalialan ammattilaisten urakehitystä kartoittava kyselytutkimus toteutetaan osana Talentian 70-vuotisjuhlavuoden Kasvua uralla -teemaa. Sosiaalialan ammattilaisten työuria ei juuri ole tutkittu pidemmällä aikajänteellä. Siksi kyselyyn vastaaminen tuottaa ainutlaatuista tietoa sosiaalialan ammattilaisten urapolkujen moninaisuudesta ja niitä muovaavista tekijöistä. Tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokasta tietoa talentialaisille jäsenten urapoluista ja ammatillisesta osaamisesta.

Talentia on tilannut kyselytutkimuksen Diakonia-ammattikorkeakoululta. Tutkimuksen toteuttaa sosionomiopiskelija Jenni Rauma osana opinnäytetyötään. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä lopullisista tuloksista voida erottaa yksittäisiä vastaajia. Sosionomiopiskelija Jenni Rauma vastaa mielellään tutkimusta koskeviin kysymyksiin sähköpostin välityksellä. Kyselyyn pääset vastaamaan **tästä** sekä yllä olevan linkin kautta. Huomioithan, että kyselyn linkki on henkilökohtainen. Jos linkki ei aukea klikkaamalla, voit kopioida sen selaimen osoiteriville hiiren oikean painikkeen avulla.

Kiitos vastauksistasi jo etukäteen!

Hyvää kesää toivottaen,

Tero Ristimäki  
puheenjohtaja  
Talentia ry

Jenni Rauma  
sosionomiopiskelija, B.A. (Hons), M.Th.  
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Helsinki  
[jenni.rauma@talentia.fi](mailto:jenni.rauma@talentia.fi)





## Sosiaalialan ammattilaisten urapolkua ja ammatillista osaamista koskeva kysely

Tässä kyselyssä esitetään kysymyksiä sosiaalialan ammattilaisten työuraan ja ammatilliseen osaamiseen liittyen. Kysely jakautuu neljään temaattiseen osioon. Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysytään taustakysymyksiä. Toisessa osiossa selvitetään koulutusta. Kyselyn kolmannessa osiossa kartoitetaan työuraa ja -historiaa. Kyselyn neljäs osio kohdentuu urapolkuun. Siinä esitetään väittämiä ammatillisista motiiveista suhteessa työuraan, kokoavia kysymyksiä työurasta ja ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen suhteesta työuraan.

Hyvä Talentian jäsen, tutkimuksen onnistumiselle on tärkeää, että pyrkisit vastaamaan kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman huolellisesti. Vastaa kysymyksiin valitsemalla oikeaksi katsomasi vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun kenttään. Kyselyssä pääset etenemään painamalla Seuraava-painiketta. Voit myös halutessasi välillä tallentaa vastauksesi ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Kiitos!

### 1. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

### 2. Syntymävuosi \*

- 1999

- 1998
- 1997
- 1996
- 1995
- 1994
- 1993
- 1992
- 1991
- 1990
- 1989
- 1988
- 1987
- 1986
- 1985
- 1984
- 1983
- 1982
- 1981
- 1980
- 1979
- 1978
- 1977
- 1976
- 1975
- 1974
- 1973
- 1972
- 1971
- 1970
- 1969
- 1968
- 1967
- 1966

- 1965
- 1964
- 1963
- 1962
- 1961
- 1960
- 1959
- 1958
- 1957
- 1956
- 1955
- 1954
- 1953
- 1952
- 1951
- 1950
- Ennen 1950

**3. Mikä oli ensimmäinen suorittamasi ammatillinen tutkinto? \***

- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitajan tutkinto)
- Kodinhoitajan tutkinto
- Kehitysvammaistenhoitajan tutkinto
- Kehitysvammaisten ohjaajan tutkinto
- Sosiaalikasvattajan tutkinto
- Lähikasvattajan tutkinto
- Sosiaaliohjaajan tutkinto
- Sosiaalialan ohjaajan tutkinto
- Evankelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto (ei AMK-tutkinto)
- Evankelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto (AMK-tutkinto)
- Sosionomi (AMK)
- Geronomi (AMK)
- Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)

- Alempi korkeakoulututkinto (VTK, YTK)
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)
- Sosiaalihuoltajan tutkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto ja pääaineopinnot sosiaalityöstä
- Ylempi korkeakoulututkinto ja pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Muu, mikä?

**4. Oletko osallistunut työhösi tai ammattiisi liittyvään täydennys-, erikoistumis- ja/tai jatkokoulutukseen työurasi aikana? Voit valita useamman itseäsi koskevan vaihtoehdon. \***

- Olen osallistunut työnantajan kehittämishankkeeseen.
- Olen osallistunut työnantajan työyhteisölle järjestämiin koulutuksiin (tai koulutustilaisuuksiin).
- Olen osallistunut täydennyskoulutukseen.
- Olen osallistunut erikoistumiskoulutukseen.
- Olen suorittanut opintoja avoimessa ammattikorkeakoulussa.
- Olen suorittanut opintoja avoimessa yliopistossa.
- Olen suorittanut jatko-opintoja yliopistossa (lisensiaattiopintoja).
- Olen suorittanut jatko-opintoja yliopistossa (tohtoriopintoja).
- Olen suorittanut jatkotutkintoa ammattikorkeakoulussa (YAMK).
- Olen aloittanut ammatillisen uudelleen kouluttautumisen.
- Olen suorittanut ammattitutkinnon.
- Olen suorittanut erikoisammattitutkinnon.
- Olen suorittanut tutkintoon johtavia opintoja ammattikorkeakoulussa.
- Olen suorittanut tutkintoon johtavia opintoja yliopistossa.
- En ole osallistunut koulutukseen.

**5. Milloin hakeuduit uudelleen ammatillisiin opintoihin ensimmäisen ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen? \***

- 0 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta
- 1 vuosi ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta

- 3 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta
- 5 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta
- 10 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta
- 15 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta
- 20 vuotta ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta
- En ole hakeutunut uudelleen ammatillisiin opintoihin

**6. Mikä on korkein suorittamasi ammatillinen tutkinto? Jos olet suorittanut useamman samantasoisien tutkinnon, valitse viimeisin tutkinto. \***

- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitajan tutkinto)
- Kodinhoitajan tutkinto
- Kehitysvammaistenhoitajan tutkinto
- Kehitysvammaisten ohjaajan tutkinto
- Sosiaalikasvattajan tutkinto
- Lähikasvattajan tutkinto
- Sosiaaliohjaajan tutkinto
- Sosiaalialan ohjaajan tutkinto
- Evankelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto (ei AMK-tutkinto)
- Evankelisluterilaisen kirkon tehtäviin kelpoistava tutkinto (AMK-tutkinto)
- Sosionomi (AMK)
- Geronomi (AMK)
- Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)
- Alempi korkeakoulututkinto (VTK, YTK)
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)
- Sosiaalihuoltajan tutkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto ja pääaineopinnot sosiaalityöstä
- Ylempi korkeakoulututkinto ja pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Ammatillinen lisensiaatin tutkinto
- Lisensiaatin tutkinto
- Tohtorin tutkinto

**7. Milloin olet suorittanut edellä mainitsemasi korkeimman ammatillisen tutkinnon? \***

- 2019
- 2018
- 2017
- 2016
- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- 1999
- 1998
- 1997
- 1996
- 1995
- 1994
- 1993
- 1992
- 1991
- 1990
- 1989

- 1988
- 1987
- 1986
- 1985
- 1984
- 1983
- 1982
- 1981
- 1980
- 1979
- 1978
- 1977
- 1976
- 1975
- 1974
- 1973
- 1972
- 1971
- 1970
- 1969
- 1968
- Ennen 1968

**8. Arvioi tyytyväisyyttäsi ylipäähän suorittamaasi tutkintoon. Mikäli olet suorittanut useita samantasoisia tutkintoja, valitse niistä viimeisin. Voit valita useampia vaihtoehtoja kuitenkin korkeintaan 3. \***

- Suorittaisin nykyisen tutkinnon sellaisenaan
- Suorittaisin muun sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon osaamisalan (ammattillinen perustutkinto)
- Vaihtaisin suorittamani valinnaisen tutkinnon osan (ammattillinen perustutkinto)
- Suorittaisin sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon
- Suorittaisin muun sosiaali- ja terveysalan tutkinnon (AMK)
- Vaihtaisin suuntaavia/syventäviä opintoja (AMK)

- Suorittaisin muun sosiaali- ja terveysalan tutkinnon (YAMK)
- Vaihtaisin syventäviä opintoja (YAMK)
- Suorittaisin sosiaalialan yliopistotutkinnon
- Vaihtaisin sivuaineita (yliopisto)
- Vaihtaisin pääainetta (yliopisto)
- Suorittaisin kokonaan eri alan tutkinnon
- En osaa sanoa

**9. Missä maakunnassa työskentelet tällä hetkellä? \***

- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Satakunta
- Kanta-Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ahvenanmaa

**10. Millä työnantajasektorilla työskentelet tällä hetkellä? Mikäli työskentelet usealla työnantajasektorilla, valitse pääasialliseksi katsomasi työnantajasektori. \***

- Kunta



- Kuntayhtymä
- Kela
- Muut valtion virastot ja laitokset, sosiaaliturvarahastot
- Yritykset
- Järjestöt
- Muut voittoa tavoittelemattomat yhteisöt
- Vakuutuslaitokset
- Ammattikorkeakoulut
- Yliopistot
- Ammatillisen toisen asteen oppilaitokset
- Muut koulutusorganisaatiot (esim. vapaa sivistystyö)
- Kirkko
- Yrittäjä
- Työtön tai työvoimapolitiisessa koulutuksessa

**11. Millä tehtäväkentällä (sosiaalialan työalueella) työskentelet tällä hetkellä? Valitse yksi parhaiten nykyistä tehtäväkenttääsi kuvaava vaihtoehto. \***

- Varhaiskasvatuspalvelut
- Lapsiperheiden palvelut
- Koulujen sosiaalinen työ
- Perheoikeudelliset palvelut
- Nuorisotyö
- Erityisnuorisotyö
- Nuorisososiaalityö
- Lastensuojelu
- Aikuissosiaalityö
- Sosiaalinen kuntoutus
- Mielensterveyspalvelut
- Päihdepalvelut
- Sosiaali- ja kriisipäivystys
- Vammaispalvelut
- Iäkkäiden palvelut

- Maahanmuuttaja- ja monikulttuurinen työ
- Kriminaalityö
- Terveyspalvelut
- Sosiaaliturva (mm. Kela, työttömyyskassat, eläke- ja vakuutuslaitokset, yksityinen vakuutus)
- Evankelisluterilaisessa kirkossa tehtävä työ
- Koulutus
- Tutkimus
- Hankkeet ja projektit
- TE-palvelut
- Työtön tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa
- Muu, mikä?

**12. Mihin ammattiasemaan katsot lähinnä kuuluvasi? \***

- Johtavassa asemassa toisen palveluksessa
- Ylempi toimihenkilö
- Alempi toimihenkilö
- Työntekijä
- Yrittäjä
- Yksityinen ammatinharjoittaja
- Työtön
- Opiskelija
- Eläkeläinen
- Perhevapaalla
- Muu
- En osaa sanoa

**13. Mikä on nykyinen tai viimeisin tehtävänimikkeesi?**

Tehtävänimik-  
keeni on...

**14. Mikä on nykyisen työsuhteesi muoto? \***

- Kokopäiväinen palkkatyö, vakituinen
- Kokopäiväinen palkkatyö, määräaikainen
- Osa-aikainen palkkatyö, vakituinen
- Osa-aikainen palkkatyö, määräaikainen
- Keikkatyö/freelancer, vaihtelevat työnantajat
- Tarvittaessa töihin kutsuttava ns. nollasopimus
- Vuokratyö
- Yrittäjä, itsensä työllistäjä
- Työsuhteessa, mutta ei työssä (esim. opintovapaa, vanhempainvapaa)
- Työtön tai työvoimapolitiisessa koulutuksessa

**15. Mikä on nykyisen työsi palkkataso (bruttona €/kk)? \***

- alle 1600
- 1600
- 1800
- 2000
- 2200
- 2400
- 2600
- 2800
- 3000
- 3200
- 3400
- 3600
- 3800
- 4000
- 4200
- 4400
- 4600
- 4800
- 5000

- 5200
- 5400
- 5600
- 5800
- 6000
- yli 6000

**16. Mikä oli ensimmäinen tehtävänimikkeesi?**

Tehtävänimik-  
keeni oli...

**17. Mille tehtäväkentälle (sosiaalialan työalueelle) siirryit ensimmäisen ammatillisen tutkintosi suorittamisen jälkeen? \***

- Varhaiskasvatuspalvelut
- Lapsiperheiden palvelut
- Koulujen sosiaalinen työ
- Perheoikeudelliset palvelut
- Nuorisotyö
- Erityisnuorisotyö
- Nuorisososiaalityö
- Lastensuojelu
- Aikuissosiaalityö
- Sosiaalinen kuntoutus
- Mielenterveyspalvelut
- Päihdepalvelut
- Sosiaali- ja kriisipäivystys
- Vammaispalvelut
- läkkäiden palvelut
- Maahanmuuttaja- ja monikulttuurinen työ
- Kriminaalityö
- Terveyspalvelut

- Sosiaaliturva (mm. Kela, työttömyyskassat, eläke- ja vakuutuslaitokset, yksityinen vakuutus)
- Evankelisluterilaisessa kirkossa tehtävä työ
- Koulutus
- Tutkimus
- Hankkeet ja projektit
- TE-palvelut
- Työtön tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa
- Muu, mikä?

**18. Millä tehtäväkentillä (sosiaalialan työalueilla) olet työskennellyt ensimmäisen ammatillisen tutkintosi suorittamisen jälkeen? Voit valita useamman itseäsi koskevan vaihtoehdon. \***

- Varhaiskasvatuspalvelut
- Lapsiperheiden palvelut
- Koulujen sosiaalinen työ
- Perheoikeudelliset palvelut
- Nuorisotyö
- Erityisnuorisotyö
- Nuorisososiaalityö
- Lastensuojelu
- Aikuissosiaalityö
- Sosiaalinen kuntoutus
- Mielenterveyspalvelut
- Päihdepalvelut
- Sosiaali- ja kriisipäivystys
- Vammaispalvelut
- Iäkkäiden palvelut
- Maahanmuuttaja- ja monikulttuurinen työ
- Kriminaalityö
- Terveyspalvelut
- Sosiaaliturva (mm. Kela, työttömyyskassat, eläke- ja vakuutuslaitokset, yksityinen vakuutus)
- Evankelisluterilaisessa kirkossa tehtävä työ

- Koulutus
- Tutkimus
- Hankkeet ja projektit
- TE-palvelut
- Työtön tai työvoimapolitiisessa koulutuksessa
- Muu, mikä?

**19. Kuinka monta työsuhdetta sinulla on ollut sosiaaialalla ensimmäisen ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen? \***

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22

- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- yli 40

**20. Kuinka monta työttömyysjaksoa sinulla on ollut ensimmäisen ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen? \***

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- yli 40



**21. Kuinka kauan työttömyysjaksosi ovat kestäneet (keskimäärin) työurasi aikana? \***

- En ole ollut työttömänä
- Olen ollut työttömänä 0-3 kuukautta
- Olen ollut työttömänä 4-6 kuukautta
- Olen ollut työttömänä yli kuusi kuukautta mutta alle vuoden
- Olen ollut työttömänä yli vuoden mutta alle kaksi vuotta
- Olen ollut työttömänä kaksi vuotta tai yli

**22. Kuinka kauan olet työskennellyt eri sosiaalialan tehtävissä ensimmäisen ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen? \***

- alle vuoden
- 1 vuotta
- 2 vuotta
- 3 vuotta
- 4 vuotta
- 5 vuotta
- 6 vuotta
- 7 vuotta
- 8 vuotta
- 9 vuotta
- 10 vuotta
- 11 vuotta
- 12 vuotta
- 13 vuotta
- 14 vuotta
- 15 vuotta
- 16 vuotta
- 17 vuotta
- 18 vuotta
- 19 vuotta
- 20 vuotta
- 21 vuotta

- 22 vuotta
- 23 vuotta
- 24 vuotta
- 25 vuotta
- 26 vuotta
- 27 vuotta
- 28 vuotta
- 29 vuotta
- 30 vuotta
- 31 vuotta
- 32 vuotta
- 33 vuotta
- 34 vuotta
- 35 vuotta
- 36 vuotta
- 37 vuotta
- 38 vuotta
- 39 vuotta
- 40 vuotta
- 41 vuotta
- 42 vuotta
- 43 vuotta
- 44 vuotta
- 45 vuotta
- 46 vuotta
- 47 vuotta
- 48 vuotta
- 49 vuotta
- 50 vuotta
- yli 50 vuotta

**23. Arvioi seuraavia väittämiä koko sosiaalialan työurasi näkökulmasta (ensimmäisen ammatillisen tutkinnon suorittamisesta nykypäivään)**



















	1 (Täysin eri mieltä)	2 (Jokseenkin eri mieltä)	3 (En samaa enkä eri mieltä)	4 (Jokseenkin samaa mieltä)	5 (Täysin samaa mieltä)	0 (En osaa sanoa)
Koen sosiaalialalla tekemäni työuran tasaisena *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen sosiaalialalla tekemäni työn ennakoitavana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työurani on edennyt omien valintojeni ohjaamana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hahmotan työurani suunnitelmallisena *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hahmotan työurani sattumien ohjaamana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen joutunut tekemään työurani suhteen kompromisseja *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen polkeneeni paikallani työurallani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työurani on vastannut suunnitelmiani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen saavutuksiini työurallani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytymätön saavutuksiini työurallani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työuraani kokonaisuudessaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytymätön työuraani kokonaisuudessaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tällä hetkellä toivetyössäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**28. Kuinka tärkeitä tai ei-tärkeitä seuraavat tiedot ja taidot ovat olleet urapolullasi? (Merkitys työssä)**

	1 (Ei lainkaan tärkeä)	2 (Melko tärkeä)	3 (Hyvin tärkeä)	0 (En osaa sanoa)
Eettinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 (Ei lainkaan tärkeä)	2 (Melko tärkeä)	3 (Hyvin tärkeä)	0 (En osaa sanoa)
Asiakastyön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelujärjestelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyysosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskuntatieteellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeudellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämis- ja muutososaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniikan taidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmiudet uuden oppimiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn johtaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tunnistaa omat vahvuudet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä muilla kuin suomen tai ruotsin kielillä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintätaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavuus ja sopeutumiskyky *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dokumentointitaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>				

**29. Kuinka hyvin tai huonosti ammatillinen oppilaitos-, ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opiskelu kehitti kyseisiä työelämävalmiuksia urapolullasi?**

	1 (Erittäin huonosti)	2 (Melko huonosti)	3 (Ei hyvin eikä huonosti)	4 (Melko hyvin)	5 (Erittäin hyvin)
Eettinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelujärjestelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyysosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskuntatieteellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeudellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämis- ja muutososaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniiikan taidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmiudet uuden oppimiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn johtaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tunnistaa omat vahvuudet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä muilla kuin suomen tai ruotsin kielillä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintätaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavuus ja sopeutumiskyky *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dokumentointitaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**30. Kuinka hyvin tai huonosti täydennys-, erikoistumis- ja/tai jatkokoulutus kehitti kyseisiä**

## työelämävalmiuksia urapolullasi?

	1 (Erittäin huonosti)	2 (Melko huonosti)	3 (Ei hyvin eikä huonosti)	4 (Melko hyvin)	5 (Erittäin hyvin)
Eettinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelujärjestelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyysosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskuntatieteellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeudellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämis- ja muutososaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniikan taidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmiudet uuden oppimiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn johtaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tunnistaa omat vahvuudet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä muilla kuin suomen tai ruotsin kielillä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintätaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavuus ja sopeutumiskyky *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dokumentointitaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input style="width: 350px; height: 20px;" type="text"/>					

### 31. Arvioi nykyistä ammatillista kehittymistarvettasi

	1 (Ei kehittymisen tarvetta)	2 (Melko suuri kehittymisen tarve)	3 (Suuri kehittymisen tarve)	0 (En osaa sanoa)
Eettinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelujärjestelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyysosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskuntatieteellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutusosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmäosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeudellinen osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämis- ja muutososaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisosaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto- ja viestintätekniikan taidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmiudet uuden oppimiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn johtaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tunnistaa omat vahvuudet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tarkastella ilmiöitä muista kuin oman koulutus- tai ammattialan näkökulmista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä muilla kuin suomen tai ruotsin kielillä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintätaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavuus ja sopeutumiskyky *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dokumentointitaidot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input style="width: 300px; height: 20px;" type="text"/>				





