



KAMK • University  
of Applied Sciences



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Selvitys osaamis- ja kehittämistarpeista  
varhaiskasvatuksessa ja sosiaalialalla

Saari, M., Heikkinen, M., Kaasinen, V. & Sirviö, K.

# Selvitys osaamis- ja kehittämistarpeista varhaiskasvatuksessa ja sosiaalialalla

Saari, M., Heikkinen, M., Kaasinen, V. & Sirviö, K.

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B

Raportteja ja selvityksiä B 144

**Yhteystiedot:**

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: [amkkirjasto@kamk.fi](mailto:amkkirjasto@kamk.fi)

<http://www.kamk.fi>

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 144 / 2022

ISBN 978-952-7219-98-0

ISSN 1458-9141

## Sisällys

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Johdanto .....  | 1  |
| 1.1   | JOKSA-hankkeen tavoitteet ja tehtävän osaamistarvekartoituksen tavoitteet .....   | 2  |
| 1.2   | Selvityksen keskeisten käsitteiden määrittelyä.....   | 3  |
| 2     | Sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan osaaminen: nykytilaa sekä tulevaisuuden näkymiä.....  | 8  |
| 2.1   | Sosiaalialalla tarvittava osaaminen .....   | 9  |
| 2.1.1 | Sosiaalityön orientaatiot ja osaamisalueet .....  | 10 |
| 2.1.2 | Sosionomin osaamisalueet.....   | 11 |
| 2.1.3 | Varhaiskasvatuksen ammattialojen osaaminen.....   | 13 |
| 2.2   | Sosiaalialan osaamisen nykytila – aiemmat tutkimukset aiheesta .....  | 15 |
| 2.3   | Varhaiskasvatuksen osaamisen nykytila – aiemmat tutkimukset aiheesta .....  | 25 |
| 2.4   | Yhteenveto osaamisen nykytilasta sosiaali- ja varhaiskasvatusalalla .....   | 28 |
| 2.5   | Osaamistarpeiden muutoksia ja tulevaisuuden tarpeita .....  | 29 |
| 3.    | Kainuun, Kuusamon ja Raahen seudun hyvinvoinnin tila sekä toimijakenttä.....  | 37 |
| 3.1   | Alueiden hyvinvoinnin tila.....   | 37 |
| 3.1.1 | Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote) .....  | 38 |
| 3.1.2 | Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä, RAS .....   | 41 |
| 3.1.3 | Kuusamo.....  | 44 |
| 3.2   | Toimijakenttä .....   | 46 |
| 4.    | Keskeiset tulokset.....   | 49 |
| 4.1   | Selvityksen toteutus: kyselyn laadinta, kohdentaminen ja tutkimusongelmat .....   | 49 |
| 4.2   | Vastaajien taustatiedot .....   | 53 |
| 4.3   | Millaisia osaamis- ja koulutustarpeita sosiaali- ja kasvatusalan toimijoille on eri sektoreilla ja tehtävissä? .....                                  | 58 |
| 4.3.1 | Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita koettiin sosiaalialan osaamisen alueisiin liittyen? .....   | 58 |
| 4.3.2 | Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita koettiin olevan varhaiskasvatuksen osaamisen alueisiin liittyen? .....                                      | 73 |
| 4.4   | Millaiseksi sosiaalialan ja varhaiskasvatuskasvatusalan toimijat eri palvelusektoreilla ja eri alueilla arvioivat oman osaamisensa tällä hetkellä? .. | 78 |
| 4.4.1 | Sosiaalialan osaaminen .....  | 82 |
| 4.4.2 | Varhaiskasvatuksen osaaminen .....  | 85 |
| 4.5   | Millaiset osaamisen alueet koetaan keskeisiksi hallita sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan erilaisissa tehtävissä? .....                              | 86 |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 4.6 | Millaisia osaamisen kehittämistarpeita koetaan olevan<br>sosiaali- ja varhaiskasvatuksen alalla? ..... | 104 |
| 4.7 | Millainen täydennyskoulutus sopii parhaiten vastaajille? .....   | 106 |
| 5.  | Yhteenveto ja pohdinta .....   | 109 |
|     | Lähteet .....  | 113 |
|     | Liitteet   |     |

## 1 Johdanto

Sosiaali- ja kasvatustyöntekijä- ja osaajatarve Kainuussa, Koillismaalla sekä Raahen seudulla on jo nyt yleistä<sup>1</sup> ja lisääntyy entisestään tulevaisuudessa. Muutoksia selittävät seuraavat tekijät: työntekijöiden eläköityminen sosiaali- ja kasvatustyöaloilla on suurta lähivuosina, varhaiskasvatuksen lainsäädännön uudistus vaikuttaa henkilöstörakenteeseen ja yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat osaajatarpeeseen. Ikääntyneiden määrä kasvaa ja myös maahanmuuton arvioidaan kasvavan.

Globaalit aallot heijastuvat myös Pohjois-Euroopan perille ja aiheuttavat epävarmuutta ihmisten arkeen. Viimeisin esimerkki on ollut kansainvälinen koronaepidemia (COVID-19) ja sen vaikutukset ihmisten ja yhteisöjen arkeen. Eriarvoisuuden ja polarisaation kasvu elämän eri osa-alueilla näkyy vahvasti. Tämä lisää osaltaan psykososiaalisen tuen tarpeiden kasvua ihmisten elämässä. Voidaan arvioida, että muutokset tulevat kasvattamaan sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä kasvatustyöalojen kysyntää keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä merkittävästi.

Kajaanin ammattikorkeakoulu sai vuonna 2020 koulutusvastuun sosionomi (AMK) koulutuksen järjestämiseksi Kajaanissa. Koulutus alkaa syksyllä 2021 monimuotototeutuksena ja koulutuksen valitaan vuosittain 40 opiskelijaa. Sosionomikoulutuksen aloittaminen Kajaanissa mahdollistaa Kainuun ja sen lähialueiden sosiaalialan palvelujen entistä vaikuttavamman kehittämistyön sekä edistää alueen osaajatarpeen saatavuutta.

Kehittämistyön osalta sosiaali- ja terveydenhuollon alueet ovat tehneet jo vuosia hyvää työtä ja yhteistyötä niin Kajaanin ammattikorkeakoulun, kuin myös muiden ammattikorkeakoulujen sekä yliopistojen kanssa. Nyt kehitystyö saadaan entistä lähemmäksi aluetta ja entistä kiinteämmäksi osaksi toimijoiden arkipäivää. Koulutusohjelman ensimmäinen konkreettinen kehittämissuunnitelma on tämä hanke ja sen avulla toteutettavat kehittämistoimet. Koulutuksen ja siihen liittyvän tutkimus- ja kehittämistoiminnan avulla voidaan parhaimmillaan edistää alueen ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin kasvua. JOKSA-hanke on yksi konkreettinen toimenpide tässä tehtävässä.

---

<sup>1</sup> Esimerkiksi maaliskuussa 2021 TE-toimistot arvioivat, että sosiaalialan ohjaajista ja neuvoojista on Kainuussa ja Pohjois-Savossa pulaa. Sosiaalityön erityisasiantuntijoista oli samaan aikaan paljon pulaa. Pohjois-Pohjanmaan osalta pulaa ei arvioitu näin suureksi. Niin ikään lastentarhan opettajista on pulaa. Huom. varhaiskasvatustyöntekijöistä ei ole tehty erikseen arviota. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Ammattibarometri. Viitattu 26.4.2021. <https://www.ammattibarometri.fi/>)

## 1.1 JOKSA-hankkeen tavoitteet ja tehtävän osaamistarvekartoituksen tavoitteet

Jatkuvan oppimisen kehittäminen sosiaalialalla (JOKSA) -hankkeen tavoitteena on vahvistaa sosiaalialan toimijoiden osaamista ja yhteiskehittämistä sekä verkostoitumista Kainuussa, Kuusamossa ja Raahen seudulla. Hankkeella varmistetaan osaamis- ja innovaatiokehittäminen seudun yksityisten, kolmannen ja julkisen sektorin sosiaalialan toimijoiden joukossa. Hankkeen avulla vahvistetaan sosiaalialan toimijoiden toimintaedellytyksiä edistää alueen ihmisten hyvinvointia.

JOKSA-hankkeen osaamista koskevan tiedonkeruun ja hankkeen toteutumisen kannalta on tärkeää, että selvitystyötä tehdään toisen ja korkea-asteen yhteistyönä. Näin varmistetaan sosiaali- ja kasvatustieteiden osaamistarpeiden huomiointi mahdollisimman kattavasti. Koulutusasteiden yhteistyön avulla pystytään edistämään opintoväylien ja joustavien koulutuksellisten ratkaisujen rakentumista. Sosiaalialan työpaikoissa työskentelee ihmisiä eri koulutustaustoilla. Myös hankkeessa on tärkeää huomioida nämä koulutukselliset näkökulmat. Näin saadaan rakennettua ehjiä jatkuvan oppimisen kokonaisuuksia palvelemaan työelämän tarpeita ja koulutustoimijoiden vaikuttavuus alueella on laadukasta.

Hanke jakautuu kolmeen työpakettiin:

- Ensimmäisessä työpaketissa tehdään laaja selvitys sosiaali- ja varhaiskasvatustieteiden osaamis- ja koulutustarpeista. Työpaketin kyselyllä selvitettiin sosiaali- ja varhaiskasvatustieteiden työntekijöiden koettua osaamista, osaamisen kehittämisen tarpeita sekä näkemyksiä tulevaisuuden osaamisen tarpeista. Selvityksen kohteena ovat olleet julkisen sektorin toimijat (sosiaali- ja terveysalan kuntayhtymä, kunnat, kaupungit, valtion toimijat, seurakunnat), sosiaalialan yksityiset yritykset sekä kolmannen sektorin toimijat (yhdistykset, säätiöt, kokemusasiantuntijat). Työpaketissa hankittu tieto on luo perustaa työpaketissa kaksi laadittaville jatkuvan oppimisen koulutuspaketeille.
- Toisessa työpaketissa työstetään osaamiskartoituksen tulosten pohjalta koulutuspaketteja. Tavoitteena on kehittää sosiaali- ja varhaiskasvatustieteiden työelämää palvelevia, digitaalisella alustalla toteutettuja koulutuspaketteja, joiden suorittaminen on joustavaa sekä ajasta ja paikasta riippumatonta. Näitä koulutuspaketteja toteutetaan kaikkiaan 5–8 kappaletta ja ne ovat laajuudeltaan 3–5 opintopistettä (vrt. Andersen



ym. 2021)<sup>2</sup>. Jatkuvaa oppimista tukevat koulutusjaksot on tarkoitus ottaa sosiaali- ja varhaiskasvatusalan käyttöön vuoden 2022 aikana ensin kehittäen ja kokeillen (pilotointi) ja tämän jälkeen tarjoamalla ne julkisesti mm. avoimen ammattikorkeakoulun opetustarjonnassa.

- Kolmannessa työpaketissa käsitellään kyselyn vastauksista nousseita sosiaali- ja varhaiskasvatuksen alojen kehittämideoita ja -tarpeita (tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio). Tavoitteena on, että näin voidaan vahvistaa alueen sosiaali- ja varhaiskasvatusalan palvelutoimintaa ja vahvistaa palvelujen kehittämisen kautta alueen palvelujen käytettävyyttä ja ihmisten hyvinvointia. Selvityksessä esiin nousseita kehittämistarpeita työestetään yhteistyössä alueiden toimijoiden kanssa työpajoissa.

## 1.2 Selvityksen keskeisten käsitteiden määrittelyä

Hankkeen selvitys tuottaa tietoa sosiaali- ja varhaiskasvatusalan osaamisen nykytilasta. Raportissa on perehdytty laajasti myös aikaisempaan tutkimukseen, koska se tukee uuden koulutuksen käynnistymistä ja hankkeen myöhempien toimenpiteiden onnistumista. Aiemmat selvitykset ovat keskittyneet pitkälti julkisen sektorin osaamisen tarpeiden kuvaamiseen (vrt. Hirvonen ja muut 2021; Martin ja muut 2018; Coco ja Kurtti 2018). Selvitykseen liittyvän tiedonhaun perusteella yksityisen sekä kolmannen sektorin osaamista koskevia kartoituksia on löydettävissä melko vähän, mitä usein selittää tutkimusasetelma (ks. esim. Seppälä 2011, Kemppainen ym. 2018).

Selvityksen avulla pystytään osittain erittelemään, millaista osaamis- ja koulutustarpeita sosiaalialalla sekä varhaiskasvatuksessa on. Lisäksi selvitys tuottaa tietoa siitä, millainen osaaminen koetaan merkitykselliseksi sosiaalialalla sekä varhaiskasvatuksessa, palvelualueilla sekä erilaisissa tehtävissä. Näin pystytään profiloimaan myös osaamistarpeita esimerkiksi kolmannen sektorin tai yksityisen sektorin näkökulmista: millaiset osaamisen alueet koetaan näillä sektoreilla menestymisen eteen tärkeinä? Lisäksi selvitys tarjoaa tietoa osaamisen tarpeista tulevaisuutta ajatellen.

---

<sup>2</sup> Esimerkiksi pienet osaamiskokonaisuudet (micro-credentials) ovat osa elinikäistä oppimista. EU-tasolla ei ole vielä yksiselitteisesti määritelty pienten osaamiskokonaisuuksien sisältöä (määritelmästä ks. Andreasen ym. 2021, 11–13). Ammatillisessa koulutuksessa pienet osaamiskokonaisuudet voisivat olla esimerkiksi ammatillisten tutkintojen osia, työllistymisen kannalta tärkeitä osaamiskokonaisuuksia sekä ammatillista osaamista syventäviä osaamiskokonaisuuksia.

Aiemmissa selvityksissä on kuvailtu yleensä koettua osaamisen tilaa siten, että jokin alue koetaan hallittavan hyvin tai jokin alue heikommin. Selvityksessä pyritään tuottamaan tähän liittyen myös tietoa, mihin osaamisen alueisiin henkilö kokee tärkeäksi saada jatkuvaa koulutusta, vaikka kokisi osaamisensa jo hyväksi. Vastaavasti voi olla osaamisen alueita, jotka koetaan heikomiksi hallita mutta osaamista ei pidetä tärkeänä, että ilmenisi erityistä tarvetta jatkuvan oppimisen mahdollistamiselle.

Sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen tehtäväkentät ovat laajat. Palvelut kattavat ihmisten moninaisia elämäntilanteita koko elämänkaaren ajalta vauvasta vaariin. Toimialojen työntekijäkenttä on laaja, sektoroitunut ja paikoin myös hierarkkinen. Työntekijöiden koulutustausta on myös moninainen. Osaajia sosiaali- ja varhaiskasvatuksen aloille koulutetaan niin toisella asteella, ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissa. Palvelujen taustalla oleva lainsäädäntö määrittää tarkoin palvelujen tuottamista sekä sitä kautta eri ammattiryhmien tehtäviä ja vastuita. Toisaalta on myös paljon eri ammattinimikkeitä ja työtehtäviä, joista ei säädetä lainsäädännöllä ja tehtäväkohtaisia kelpoisuusvaatimuksia on aikaisempaa vähemmän<sup>3</sup>. Eri ammattiryhmien keskeisiä tehtäviä ja osaamisen alueita on myös määritetty tarkasti (ks. OKM 2021, 70–88; valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto 2019; Arene 2017.). Sosiaali- ja varhaiskasvatuksen osaamisen alueet määritellään tarkemmin raportin luvussa kaksi ja määritykset ovat myös selvityksessä tehtävän kyselyn taustalla olevia muuttujia (ks. liite).

Sosiaalialaa tai -työtä koskevan käsitteen käytön selvittämiseksi on tarpeellista määritellä, mitä sosiaalityöllä tarkoitetaan ja miten tätä käsitettä käytetään tässä selvityksessä. Lisäksi jatkuvan oppimisen käsitteen määrittäminen on tärkeää selvityksen luottavuuden kannalta.

### ***Sosiaalityö ja sosiaaliala***

Sosiaalihuollon tehtäväperusta on rakentunut vuorovaikutteiselle kasvatukseen, opetukseen, auttamiseen ja ohjaustyölle tyypillisellä tavalla: toimintaa määrittävä lainsäädäntö on valtiokohtaisesti määritetty, mutta ammatillinen ja eettinen toiminta ovat geneeriset ihmisenä olemiseen ja hyvän ihmisyyden ideaan perustuvat. (Karjalainen, Metteri ja Strömberg 2019, 17.) Sosiaalityölle on laadittu myös kansainvälisiä ja kansallisia määritelmiä (mt.). Varhaiskasvatus on sosiaalialan kanssa eetoseltaan hyvin samantyyppinen ala. Alojen tehtävät ovat Suomessa lakisäätöisiä ja määriteltäviä laissa (mm. sosiaalihuoltolaki ja varhaiskasvatuslaki sekä ns. erityislainsäädäntö). Yksi eri aloja ja

---

<sup>3</sup> ks. Valvira 2021: Sosiaalihuollon tehtävissä toimiminen. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/sosiaalihuollon-tehtavissa-toimiminen>

työtehtäviä erottava piirre on julkisen vallan käyttö, mikä korostuu eri tavoin eri työtehtävissä (ks. Liukko & Nykänen 2019).

Karjalainen ja muut (2019, 8, 12) toteavat, että hyvä sosiaalityö on asiakaslähtöistä, matalan kynnyksen jalkautuvaa työtä. Hyvässä sosiaalityössä toimitaan monialaisissa verkostoissa tavoitteellisesti, rakenteellisella otteella vaikutuksia arvioiden. Hyvällä sosiaalityöllä pyritään asiakkaiden toimintakyvyn ja osallisuuden edistämiseen. (emt.) Varhaiskasvatuksessa ammattilaisten osaamisen ydin on lasten hyvinvoinnin, suotuisan sosiaalisen, emotionaalisen ja kognitiivisen sekä elinikäisen oppimisen perusteiden edistäminen yhteistyössä lasten huoltajien kanssa. Lisäksi varhaiskasvatuksella edistetään lasten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta, osallisuutta ja aktiivista toimijuutta sekä ehkäistään syrjäytymistä OPH 2018, 14; OKM 2021, 148).

Kun sosiaalialan ammattilaiset puhuvat sosiaalityöstä, tarkoitetaan tällä yleensä yliopistokoulutuksen saaneen sosiaalityöntekijän tehtävää. Näin esimerkiksi sosionomien kohdalla termin sosiaalityö kohdalla on usein hyvä käyttää termiä sosiaaliala, kun viitataan laajemmin sosiaalialalla tehtävään työhön. Sosnetin (2014) määritelmän mukaan sosiaalityö on yhteiskunnallista muutosta ja kehitystä sekä ihmisten sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja valtaistumista edistävä tieteenala ja ammatti. Sosiaalityö on siten yhtäältä ammattiala, että yhteiskunnallinen vaikuttaja ja toimija (Karjalainen ja muut 2019, 16). Tässä selvityksessä käytetään termejä sosiaalityö ja -ala. Mahdollisen tekstin toiston kannalta näitä käsitteitä voidaan vuorotella, kun kyse on sosiaalialalla tehtävästä työstä eli ihmisten ohjaamisesta, kohtaamisesta sekä tukemisesta erilaisissa elämäntilanteissa. Koska sosionomi ei ole ammattinimikkeenä yleistynyt sosiaalialalla (vrt. sairaanhoitaja), käsitteet voivat aiheuttaa sekaannusta tai epäselvyyttä. Sosiaalialan työtehtäviin on niin ikään useita koulutuspolkuja ja Suomessa on käytössä useita tutkintonimikkeitä korkeakouluissa (sosionomi, geronomi, kuntoutuksen ohjaaja, maisteri-tutkinnot), mikä voi osaltaan lisätä epäselvyyttä.

### ***Jatkuva oppiminen ja sen merkitys sosiaali- ja varhaiskasvatuksen aloilla***

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen tavoitteiden perusteella jatkuvan oppimisen uudistus on toimintaa, jonka avulla mahdollistetaan yksilölle mahdollisuus kehittää ja uudista jatkuvasti omaa osaamistaan. Jatkuva oppiminen on siten yksilön elämänkaaren kattavaa ja eri elämäntilanteille ulottuvaa oppimista. Erityisesti jatkuva oppiminen koskettaa työikäisten työuran aikaista oppimista. Koulutusjärjestelmän toimivuuden ja vastaavuuden kannalta tämä tarkoittaa sitä, että koulutusasteiden ja alojen on kehityttävä yksilölle joustavaksi ja saumattomaksi kokonaisuudeksi.

Tällä varmistetaan yksilölle osaaminen, jonka perustalta jatkuva oppiminen on hänelle mahdollista. Jatkuvan oppimisen kannalta on tärkeää, että osataan huomioida ja ymmärtää myös koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuva oppiminen sekä työssä oppiminen. (OKM 2021, 47.)

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kehittämisen kannalta erilaiset opintopolut sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen on keskeistä. Tutkintorakenteita on kehitettävä sellaisiksi, että nk. pullonperä ei synny ja tutkinnon osien hankkiminen myös muista tutkinnoista on oltava joustavaa. Sosiaalialan osaamisen ja ammatillisten käytänteiden kehittymisen kannalta muiden alojen tutkinnon osien hyödyntämisen mahdollisuus on nähty tärkeänä mm. Kansallisen ennakointifoorumin työssä. Erityisen keskeiseksi muodostuu aiemmin ja muualla hankitun osaamisen tunnistamis- ja tunnustamiskäytänteiden kehittäminen sekä opintojen suoritustapojen joustavuuden edistäminen esimerkiksi työn ja opiskelun yhteensovittamiseksi. (OKM 2021, 47–48; Leveälähti ym. 2019, 143.)

Ammatillinen täydennyskoulutus on työntekijöille tarkoitettua pitkä- tai lyhytkestoista koulutusta. Täydennyskoulutuksella tähdätään työssä tarvittavan osaamisen ylläpitämiseen ja sekä uusien ammatillisten taitojen ja valmiuksien oppimiseen (OKM 2021, 147; Luukko 2016, 1–2; ks. myös Siirilä, Mäki ja Kinnari 2021). Sosiaali- ja kasvatusalalla vastuu asiakkaiden hyvinvoinnista sekä asiakkaiden oikeusturvaa ja yksilöllisyyttä edistävästä palvelun järjestämisestä on suuri. Tässä vastuu sekä työnantajalla että työn työntekijällä. Sosiaalihuoltoa ja sosiaalityötä ohjaava lainsäädäntö sekä eettiset ohjeet edellyttävät täydennyskouluttautumista ja täydennyskoulutuksen järjestämistä tarpeen niin edellyttäessä. Sosiaalityöntekijällä on oltava kyky arvioida omaa ammattitaitoaan ja tunnistaa mahdolliset täydennyskoulutustarpeet mahdollisten puutteellisuuksien korjaamiseksi (Sosnet 2019, 4). Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015, 5 §) velvoittaa kaikkia sosiaalihuollon ammattihenkilöitä työnantajasektorista riippumatta ylläpitämään ammattipätevyyttä, täydennyskouluttautumaan, ja työnantaja luomaan edellytykset riittävään ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Myös varhaiskasvatustilain mukaan (540/2018, 39 §) varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan on huolehdittava henkilöstön riittävästä osallistumisesta ammattitaitoa kehittäväan ja ylläpitävään koulutukseen. Varhaiskasvatustilain laki edellyttää lisäksi, että täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ja toteuttamista arvioidaan. (ks. myös OKM 2021, 147–148; Eskelinen ja Hjelt 2017, 30; Luukko 2016, 20.)

Täydennyskoulutuksen merkitys on kasvanut 2000-luvun aikana. Syynä tälle ovat olleet muun muassa työelämään ja yhteiskuntaan liittyvät nopeat muutokset, kuten uusien digitaalisten ympäristöjen hallinta, asiakkaiden kasvanut psykososiaalisen tuen tarve sekä lainsäädännön uudistukset ja niiden vaikutukset palvelujen järjestämiseen. Yhteiskunnan muutos haastaa kiihtyvällä vauhdilla eri ammateissa tarvittavaa osaamista. Työelämän muutos on myös psyykkisesti kuormittavaa. Työelämässä menestyminen edellyttää kyvykkyyttä kehittää omaa työtä, työn sisältöjä, prosesseja sekä näiden hallintaan tarvittavaa osaamista. Jos jatkuvan oppimisen edellytykset eivät ole kunnossa, voi tällä olla negatiivinen vaikutus työntekijöiden jaksamiseen, pysyvyyteen työssä ja sitä kautta myös ammatin yleiseen kiinnostavuuteen ja uusien osaajien saatavuuteen. Sosiaali- ja varhaiskasvatuksen alojen suurimpia haasteita ovatkin tällä hetkellä osaavan työvoimaan saatavuus, työolosuhteiden sekä työn pitovoiman kehittäminen (ks. Leveälähti, Nieminen, Nyssölä, Suominen ja Kotipelto 2019, 137 ja 141; OKM 2021, 148; Luukko 2016, 1, 20).

Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön tekemä laaja selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisesta ja lasten kehityksen ja oppimisen tuen toteutumiseen liittyen (Eskelinen ja Hjelt 2017, 38-45, 47) osoitti, että noin 30 % vastaajista (n=13 290) suunnittelee alan vaihtamista kymmenen vuoden kuluessa. Syyt haluun vaihtaa alaa olivat muun muassa työn kuormittavuus ja vastuullisuus, epäselvät työnkuvat sekä vähäinen vaikutusmahdollisuus oman työn rakenteisiin. Työntekijät kokevat, että säännöllisen täydennyskoulutuksen avulla pystytään tukemaan työntekijöiden työn mielekkyyden ja hallinnan edistämistä sekä sitä työssä jaksamista (emt. 31–34).

Myös kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuonna 2019 tekemässä varhaiskasvatussuunnitelmien toteutumista koskevassa selvityksessä ilmeni, että säännöllinen täydennyskoulutus koettiin tärkeänä varhaiskasvatuksen suunnitelman toteuttamista ja siten varhaiskasvatuksen henkilöstön työntekeä edistävänä tekijänä. Täydennyskoulutus edistää työn hallinnan sekä työssä suoriutumisen tunteen kasvua. Samalla on huomioitava, että varhaiskasvatussuunnitelma (VASU) on hyvä esimerkki palveluja koskevasta muutoksesta, jonka hallinta edellyttää täydennyskoulutusta. Karvin kyselyn mukaan täydennyskoulutus edisti eri ammattiryhmien roolien selkeyttämistä mutta samalla oli huomioitava, että esimerkiksi noin 40 % lastenhoitajista koki osaamisensa riittämättömäksi uuden VASUn hallinnassa. (Repo & Paananen & Eskelinen & Mattila & Lerkkanen & Gammelgård & Ulvinen & Marjanen & Kivistö & Hjelt 2019, 65–69.)

## 2 Sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan osaaminen: nykytilaa sekä tulevaisuuden näkymiä

Kun halutaan selvittää, millaista osaamista eri ammattialojen edistämiseksi halutaan tuottaa yksilön työuran eri vaiheissa, on ensin tunnistettava, millaista erityisosaamista ammattialaan keskeisesti kuuluu (vrt. OKM 2021, 148). Tässä luvussa kuvataan sosiaalialan sekä varhaiskasvatusalan eri päätehtäväalueiden osaamisen kuvauksia, aiempia osaamisen kuvausta koskevia selvityksiä tai tutkimuksia sekä muodostetaan luvun lopuksi kuvaa sosiaali- ja kasvatusalan tulevaisuuden osaamistarpeista kirjallisuudessa nostettuihin teemoihin perustuen. Nämä määritykset toimivat pohjana JOKSA-hankkeen osaamisen kuvausta koskevan tiedonkeruun perustana.

Vuodesta 2016 alkaen sosiaalialalla tuli voimaan laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä (817/2015). Laki säättää sosiaalihuollon ammattihenkilöiden oikeudesta harjoittaa ammattiaan. Lain tavoitteena on edistää asiakasturvallisuutta sekä asiakkaan oikeutta saada laadukasta palvelua ja asiallista kohtelua siten, ettei asiakkaan psyykinen, fyysinen, sosiaalinen tai taloudellinen turvallisuus vaarannu. Laatuja varmistetaan ammattitoiminnan edellyttämällä koulutuksella sekä ammattitoiminnan valvonnalla. Ammattihenkilölain perusteella ammattihenkilöt ovat jaettu laillistettuihin ja nimikesuojattuihin ammattihenkilöihin. Sosiaalityöntekijä, geronomi, sosionomi ja kuntoutuksen ohjaaja ovat laillistettuja ammattihenkilöitä, kun taas kehitysvammaisten ohjaaja, lähihoitaja ja kodinhoitaja ovat nimikesuojattuja. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio ja Vepsä 2019, 66–67; Sosnet 2019, 3.)

Sosiaalialan ammattihenkilöiden työ on valvottua. Ammatin yleinen ohjaus ja valvonta kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriölle (STM). Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira) valvoo valtakunnallisesti sosiaalialan ammattihenkilöiden ammattitoimintaa. Lisäksi aluehallintovirastot (AVI) valvovat alueillaan toimintoja varhaiskasvatus mukaan lukien. Ammattitaidon selvittäminen sosiaalihuollon ammattihenkilöitä koskevan lain perusteella voidaan aloittaa Valviran toimesta, jos sosiaalihuollon ammattihenkilön ammatinharjoittamistaidoissa tai ammattitiedoissa havaitaan olevan puutteita, jotka ovat perusteltuja selvittää. (Raatikainen ym. 2019, 68; Sosnet 2019, 3–5.) Huomionarvoista on, että Valvira voi muun muassa rajoittaa ammatinharjoittamisoikeutta tai poistaa ammatinharjoittamisoikeuden määrääjäksi tai toistaiseksi. Sosiaalihuollon ammattihenkilölakiin on kirjattu työnantajalle velvoite luoda edellytykset tarpeelliselle täydennyskoulutukselle ja työntekijä on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan (817/2015, 5 §).

Sosiaalialan työ on henkisesti vaativaa ja eettisesti vastuullista. Jotta sosiaalipalveluja voidaan tuottaa laadukkaasti ja työntekijöiden jaksamista sekä työssä onnistumista tukien, edellyttää tämä Lähteisen, Raitakarin, Hännisen, Kaittilan, Kekonin, Krokn ja Skaffarin (2017, 18) mukaan sosiaalialan työelämän koulutusvelvollisuuden vahvistamista. Käytännössä tämä tarkoittaa laadukasta ja helposti saavutettavaa perehdytystä, lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia, joiden avulla mahdollistuu peruskoulutuksen aikana hankitun osaamisen syventäminen ja päivittäminen. Asiantuntijuuden kasvu on läpi työuran tapahtuvaa ja tässä menestyminen edellyttää niin yksilöltä itseltään kuin työ- ja koulutusorganisaatioilta vahvaa sitoutumista edistää jatkuvaa oppimista ja kirkkaan vision rakentamista tulevista muutostarpeista. (emt.; ks. myös Sosnet 2019, 5; Seppälä 2017, 71–72.)

## 2.1 Sosiaalialalla tarvittava osaaminen

Sosiaalialalla osaaminen on tarkasti määriteltyä, mutta samalla tarkasti valvottua. Sosiaalialan koulutusten taustalle on määritetty tietyt osaamisen tavoitteet, jotka muodostavat myös yhdenmukaisuutta koulutuksen sisältöjen perustaksi, vaikkakin yliopistot ja ammattikorkeakoulut päättävät viimekädessä itsenäisesti opetussuunnitelmien sisällöistä ja käytännön opetuksesta. Sosiaalityöntekijöitä kouluttavat yliopistot ja sosionomeja kouluttavat ammattikorkeakoulut ovat molemmat tarkentaneet kouluttamiensa ammattihenkilöiden osaamiskuvauksia nyt 2020-luvun kynnyksellä. Yhteiskunnalliset muutokset toimintaympäristöön liittyen sekä pyrkimykset sosiaali- ja terveystalouden uudistamiseen ovat perusteena sille, miksi sosiaalialan koulutuksen tuottamia osaamistarpeita on ollut tärkeää päivittää. (Arene 2017; Lähteinen ja muut 2017; OKM 2021.)

Seuraavassa kuvataan lyhyesti sosiaalityöntekijän osaamisalueet, sosionomin ja varhaiskasvatuksen sosionomin kuvaukset. Sosiaalityöntekijöiden kuvaus perustuu Lähteisen ja muiden (2017) Sosnetin julkaisussa esittämään määrittelyyn, ja sosionomin ja varhaiskasvatuksen sosionomin kuvaus Arenen rehtorineuvoston (2017) laatimaan raporttiin.

### 2.1.1 Sosiaalityön orientaatiot ja osaamisalueet

Karjalainen ja muut (2019, 34–35) muistuttavat sosiaalialan orientaation merkityksestä. Orientaatio tarkoittaa sosiaalityön toteuttamiseen liittyvien menetelmien kokonaisuutta, jotka muodostavat sosiaalityön osaamisperustan. Orientaatioiden kautta mahdollistuu alan laajojen kokonaisuuksien ja vaativien tilanteiden erikoistunut osaaminen. Sosiaaliolla tavoiteltuja työn vaikutuksia saavutetaan vain erilaisia menetelmiä ja monialaista osaamista yhdistellen. Työmenetelmiä ovat mm. psykososiaalinen työ, jalkautuvat menetelmät, erilaiset ryhmätyömuodot, osallistavat ja valtaistavat menetelmät sekä pelillisuus.

Sosiaalialan orientaatioiksi ja erikoistumisalueiksi määrittyvät:

1. varhainen tuki sosiaalisena investointina. Tämä läpäisee kaikki työorientaatiot mutta on myös oma osaamisalueensa.
2. kuntouttava sosiaalityö ja tehostettu asiakaskohtainen työ
3. yhteisösosiaalityö, lähityö ja yhdyskuntatyö
4. rakenteellinen sosiaalityö.

Lähteinen ja muut (2017, 13–16) jäsentävät sosiaalityön osaamisen kymmeneen osatekijään. **Yhteiskuntatieteellisen osaamisen** avulla sosiaalityöntekijä ymmärtää yhteiskunnallisia ja ihmiselämän monimutkaisia ilmiöitä ja ymmärtää siten asiakastilanteiden merkityksiä. **Tutkimusosaamisen** avulla sosiaalityöntekijä saavuttaa taidon kehittää sosiaalityötä tutkimusperusteisesti. Sosiaalityön koulutuksen kautta sosiaalityöntekijällä on taitoa analysoida ja tuottaa tutkimustietoa asiakkaista, palvelujärjestelmästä sekä vaikuttavuudesta. **Eettinen osaaminen** on sosiaalityön ydin. Sosiaalityöntekijältä odotetaan eettisesti kestävästä kykyä kohdata ja olla vuorovaikutuksesta erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa. **Vuorovaikutusosaaminen** on niin ikään sosiaalityön ydintä, koska työn kohdeilmiöt paikantuvat juuri ihmisten välisiin suhteisiin ja yhteisöihin. **Työmenetelmäosaaminen** on asiakastyön sekä asiakasta motivoivan, osallistavan ja voimaannuttavan kohtaamisen perusta ja se, että sosiaalityöntekijällä on käytössään tarpeenmukaiset keinot tukea ja kohdata asiakasta. Sosiaalityöntekijän tulee tuntea oikeudelliset eli lainsäädännön perusteet, jotka ohjaavat sosiaalialan toimintaa. **Oikeudellinen osaaminen** on siten kestävä julkisen vallan käytön lähtökohta. **Palvelujärjestelmäosaaminen** on kokonaisuuden ymmärrystä ja hallintaa. Sosiaalityöntekijällä on oltava kokonaiskuva asiakkaan tilanteesta ja hänen asemoitumisestaan palvelujärjestelmässä, jotta asiakasta voidaan ohjata tilanteen ja tarpeen edellyttämällä tavalla. Yhteiskunnan jatkuva muutos sekä ammatillinen menestyminen, työssä



jaksaminen sekä palvelujen ajanmukainen kehittäminen edellyttävät sosiaalityöntekijältä **kehittämis- ja muutososaamista**. Sosiaalityöntekijä on asiakasprosessissa sen johtaja. Hänellä on päävastuu kokonaisarvion tekemisestä sekä erilaisista asiakastilanteista. Tämän hallinta edellyttää **johtamisosaamista**. **Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen** on kykyä tunnistaa yhteiskunnan syrjäyttäviä ja huono-osaisuutta tuottavia prosesseja. Se on kykyä tuottaa ja käsitellä tietoa näistä prosesseista sekä kehittää ratkaisukeinoja niiden parantamiseksi. Rakenteellisen sosiaalityön hallinta edellyttää näkemystä yhteiskunnan toiminnoista, poliittisen järjestelmän toimintatavoista ja niihin vaikuttamisen keinoista. Asiakasturvallisuuden osalta sosiaalityöntekijän ammattitaito jaetaan neljään osa-alueeseen: 1) sosiaalityöntekijän asiantuntijuus ja sen käyttäminen, 2) eettinen ja juridinen osaaminen, 3) palveluprosessin ja sen johtamisen osaaminen ja 4) monialainen verkosto- ja yhteistyöosaaminen. (Sosnet 2019, 5).

Sosiaalityöntekijän lainsäädäntöön perustuvana velvollisuutena on vastata sosiaalityön johtamisesta, asiakas- ja asiantuntijatyöstä perheiden, yhteisöjen ja yksilöiden sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaten sekä annettujen palvelujen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista. Lisäksi sosiaalityöntekijän vastuulla on antaa sosiaalihuollon palveluita ja tehdä niihin liittyvät päätökset. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 9 §.) Sosiaalityöntekijän työlle ominaista ovat viranomaisrooli sekä laaja harkintavalta päätöksenteossa ja julkisen vallan käytössä asiakkaiden asioissa (ks. Liukko & Nykänen 2019). Lisäksi sosiaalityöntekijän työkuvaan kuuluu tiivis yhteistyö sosiaalihuollon sisäisenä yhteistyönä kuin ulkoisena yhteistyönä terveydenhuollon, järjestösektorin sekä sivistystoimialan toimijoiden kanssa. (Lähteinen ja muut 2017, 7.) Sosiaalityöntekijän keskeinen ammatillinen valmius on hänen kykynsä arvioida omaa ammattitaitoa ja tunnistaa osaamisensa rajat ja hankkia osaamista edistävää lisäkoulutusta hoitamansa tehtävän tarpeiden mukaisesti (Sosnet 2019, 4).

### 2.1.2 Sosionomin osaamisalueet

Ammattikorkeakoulusta sosiaalialalle valmistuvien tutkintonimikkeet ovat olleet sosionomi (AMK), geronomi (AMK) ja kuntoutuksen ohjaaja (AMK) vuodesta 1999 alkaen. Ammattikorkeakoulujen alueelliseen vastuuseen on kuulunut osaamistarpeiden täyttäminen ja opetussuunnitelmien laatiminen yhteistyössä työelämän, sidosryhmien, opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa. Sosionomikoulutus asemoituu toisen asteen lähihoitajan tutkinnon ja yliopistollisen maisteritutkinnon (sosiaalityöntekijä) välille. (Raatikainen ym. 2019, 13–14.) On tärkeää huomioida, että so-

sionomi ei ole sosiaalityöntekijä. Tässä käsitteen määrittelyn tutkimuksellisessa mielessä on tärkeää, jotta tiedetään, milloin puhutaan sosiaalialasta sosiaalityönä ja milloin tehtävänä tai virkanimikkeenä sosiaalityöntekijänä. Toisaalta näissä käsitteissä on aina sekaantumisen vaara olemassa.

Sosionomikoulutukselle on niin ikään määritetty kompetenssit eli ydinosaamisen alueet. Sosionomikoulutuksesta on voinut aikaisemmin valmistua myös varhaiskasvatuksen opettajaksi, mutta varhaiskasvatuslain uudistuksen jälkeen tämä ei ole enää mahdollista heille, jotka aloittavat koulutuksen vuoden 2019 jälkeen. Syksystä 2020 alkaen sosionomikoulutuksesta voi valmistua varhaiskasvatuksen sosionomiksi ja tästä kelpoisuudesta määritetään varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit sekä tehtäväkuva tarkentuvat lähivuosina. Tätä selvitystä laadittaessa kuitenkin tietyt perusasiat ovat selkeytymättä kansallisesti (mm. kansallisesti määritetyt työehtosopimuksen ehdot ja tehtäväkuva sekä tehtäväkohtainen palkka). Lähtökohtana varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvalle on kyvykkyyks toimia moniammatillisen ja verkostotyön asiantuntijana perheiden ja lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseksi. Myös pedagogista osaamista ja kasvun ja kehityksen ymmärrystä tarvitaan varhaiskasvatuksen sosionomin työssä.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen osaamisvaatimukset eli kompetenssit hyväksyttiin sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokouksessa 29.4.2016. Sosionomi (AMK) osaamisvaatimukset (kompetenssit) ovat (ks. myös Raatikainen ym. 2019, 20–21):

1. sosiaalialan eettinen osaaminen,
2. asiakastyön osaaminen,
3. sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen,
4. kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen,
5. tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen ja
6. työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen

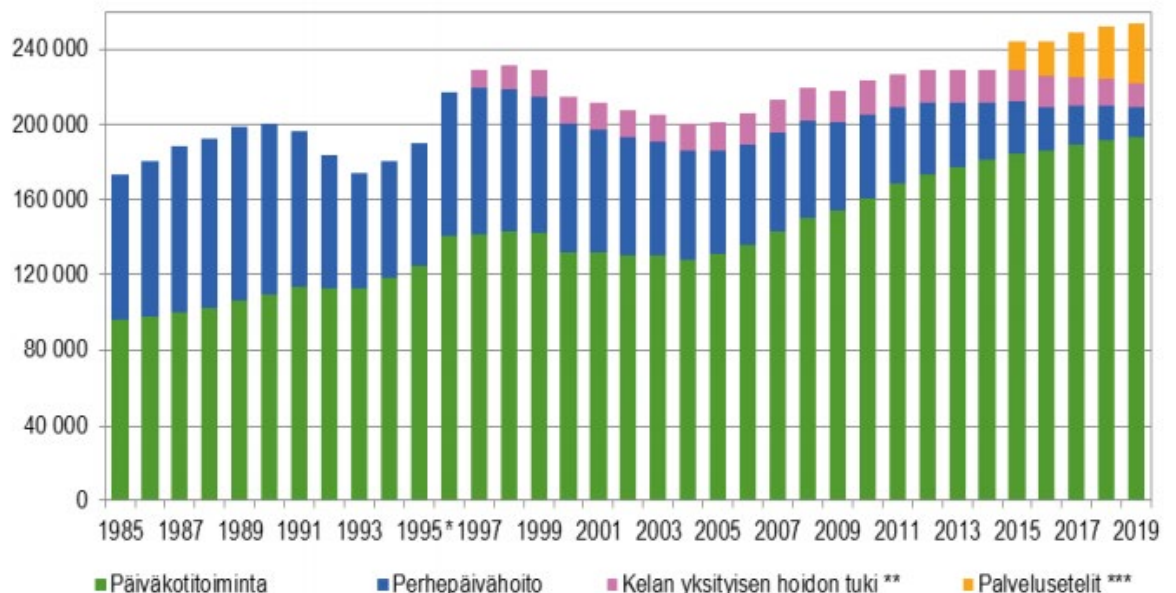
Lisäksi sosionomi (AMK), varhaiskasvatuksen sosionomin ydinosaamisen alueita on määritelty sosionomin kompetensseihin perustuen mm. Arenen (2017, 16–17) raportissa.

Ammattiin valmistumisen jälkeen sosionomit sijoittuvat moniin eri tehtäviin niin julkiselle, yksityiselle kuin kolmannelle sektoreille työllistyen. Tyypillisimmillään sosionomit ovat työllistyneet varhaiskasvatuksen opettajiksi ja lastensuojeluun ohjaaviin tehtäviin. Lisäksi sosionomit työskentelevät vammais- ja aikuissosiaalityön sekä ikääntyneiden palveluissa. Järjestösektorilla työt liittyvät esimerkiksi projektien vetämiseen. Lisäksi sosionomit voivat toimia yksiköiden tai tiimien

johtotehtävissä. Keskeiset työtehtävät perustuvat palveluohjaukseen sekä lasten ja nuorten kasvun ja kehityksen tukemiseen. (Arene 2018, 25–26; Landgrén ja Pesonen 2017, 19–20; Raatikainen ja muut 2019, 69–70.) Sosionomin työssä korostuvat eettiset valmiudet erilaisten ihmisten kohtaamiseen ja ohjaamiseen ja heidän elämäntilanteidensa ymmärtämiseen ja tukemiseen. Palveluohjaus ja asiakkaan voimaannuttaminen sekä osallisuuden edistäminen erilaisin toiminnallisina menetelmin ovat sosionomin työn ydintä (ks. Raatikainen ym. 2019, 77–99; 116–126.)

### 2.1.3 Varhaiskasvatuksen ammattialojen osaaminen

Varhaiskasvatus on palveluala, jonka merkitys on jatkuvasti kasvanut yhteiskunnassamme. Lasten määrän kehitys palvelun piirissä kuvaa hyvin tätä muutosta, vaikka syntyvyys on laskenut maassamme huomattavasti 2010-luvun ajan. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastojen valossa (ks. Kuvio. 1. Varhaiskasvatukseen osallistuneet lapset hoitomuodoittain v. 1985–2019) havaitaan, että varhaiskasvatukseen osallistuminen on noussut tasaisesti 1980-luvulta alkaen. Lisäksi esimerkiksi perhepäivähoidon suhteellinen osuus on merkittävästi supistunut ja uutena ilmiönä on tullut palvelusetelit varhaiskasvatukseen. Maassamme onkin ollut kansallisena tavoitteena kasvattaa varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrää, joka jää tällä hetkellä jälkeen muista Pohjoismaista sekä EU-maiden keskiarvosta. (OKM 2021, 91.)



Kuvio. 1. Varhaiskasvatukseen osallistuneet lapset hoitomuodoittain v. 1985–2019 (THL 2020)

Palvelun kysynnässä ja lainsäädännössä 2000-luvun kuluessa tapahtuneilla muutoksilla (ks. luku 2.2, Sosiaalialan osaamisen nykytila – aiemmat tutkimukset aiheesta) on ollut vaikutuksensa varhaiskasvatuksen eri ammattialojen osaamiseen tarpeeseen ja osaamisen kehittämisen tarpeeseen. Varhaiskasvatusta normittava varhaiskasvatuksen perusteet sisältöineen on hyvä esimerkki tästä osaamisen kehittämisen tarpeesta sekä viimeisimmät muutokset henkilöstön koulutusrakennetta koskevat muutokset. Varhaiskasvatushenkilöstön ydinosaamista on työntekijän ymmärrys lasten normaalista sekä poikkeavasta kognitiivisten, emotionaalisten ja sosiaalisten valmiuksien kehityksestä sekä erilaisista menetelmistä vastata lapsen kasvussa ilmeneviin tuen tarpeisiin näillä kehityksen alueilla. Varhaiskasvatuksen koulutukset, niin toisella asteella kuin korkea-asteella, eivät myöskään aina pysty tarjoamaan riittäviä valmiuksia kohdata näitä haasteita ja kehittää ammatillisia valmiuksia lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseen. Tämän vuoksi varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on jatkuva tarve koko henkilöstön säännölliselle täydennyskoulutukselle. (OKM 2021, 149.)

Varhaiskasvatusta ja sen eri ammattitehtäviä koskevaa osaamisen määrittämistä on viimeisimpänä tehty OKM:n toimesta (OKM 2021) varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma vuosille 2021–2030 käsittelevässä julkaisussa. Tämän selvityksen kyselyn varhaiskasvatuksen aloja koskeva osaamisen alueiden osuus on muotoiltu OKM:n (emt. 70–88) raportissa määritettyjen osaamiskuvausten perusteella siitä, millaisia yhteisiä ja eriytyneitä osaamisen tavoitteita varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmille voidaan asettaa. Lisäksi varhaiskasvatusta koskevaa osaamisen määrittelyä on tehty mm. Valtioneuvoston asettaman Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan toimesta vuosina 2007 (Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaosto) (STM 2007) sekä 2015 (OKM 2015) ja vuonna 2017 opetusministerin toimesta (Karila, Kosonen ja Järvenkallas 2017). Lisäksi Arene (2017) ja Talentia ovat olleet luonnollisesti olleet aktiivisia varhaiskasvatuksen sosionomin osaamisen ja tehtävänkuvan määrittelyssä (ks. esimerkiksi Talentian kuvaus varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvasta).<sup>4</sup>

OKM:n (2021, 77–86) laatimassa määrittelyssä varhaiskasvatuksen eri ammattialojen osaaminen luokitellaan ammattilaisten yhteisiin osaamisiin. Näitä ovat eettinen osaaminen, toimintaympäristöön ja varhaiskasvatuksen perustehtäviin liittyvä osaaminen, varhaiskasvatuksen osaaminen,

---

<sup>4</sup> Talentian Internet-sivut: <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/#:~:text=%20Varhaiskasvatuksen%20sosionomin%20teht%C3%A4v%C3%A4kuva%20%201%20Varhaiskasvatuksen%20sosionomin,Ty%C3%B6n%20vaikutukset%20ja%20asema%20ty%C3%B6hyteis%C3%B6ss%C3%A4.%20%20More%20>

yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen ja jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen, sekä ammattiryhmittäin eriytyneisiin osaamisvaatimuksiin, joita ovat: lastenhoitajan eriytyneet osaaminen, josta lisäksi erotetaan lastenohjaaja, kommunikaation ja viittomakielen ohjaaja sekä lähihoitaja. Näiden tehtävien osaamisen alueiksi määritetään (varhaiskasvatuksen osaaminen, lääkehoito- ja terveysosaaminen. Päiväkodin johtajan eriytyneet osaaminen (varhaiskasvatusosaaminen, verkosto-osaaminen ja johtamisosaaminen), varhaiskasvatuksen erityisopettajan eriytyneet osaaminen (varhaiskasvatusosaaminen, verkosto-osaaminen), varhaiskasvatuksen opettajan eriytyneet osaaminen (varhaiskasvatusosaaminen, verkosto-osaaminen), Varhaiskasvatuksen sosionomin eriytyneet osaaminen (varhaiskasvatusosaaminen, verkosto-osaaminen). (emt.)

## 2.2 Sosiaalialan osaamisen nykytila – aiemmat tutkimukset aiheesta

Sosiaali- ja varhaiskasvatusalan osaamista on tutkittu Suomessa viime vuosina ahkerasti ja tällä hetkellä käynnissä on eri sosiaalialan palveluihin liittyviä osaamiskartoituksia, kuten rakenteellisen sosiaalityön osaaminen tai sähköisten välineiden ja ympäristöjen käytön hallinta sosiaalialalla. JOKSA-hankkeen osaamisselvityksen kaltaiset laaja-alaiset osaamisen kartoitukset ovat kuitenkin harvinaisempia. Martinin, Kemppaisen, Niskalan ja Pohjolan (2018) Lapin alueella tekemä selvitys sekä Cocon ja Kurtin (2018) Tehyn jäsenille tekemä osaamista kartoittava selvitys ovat näkökulmaltaan ja otokseltaan laajimmat selvitykset. Martin ja muut (emt. 11) toteavatkin, että heidän selvitykseensä liittyvän kyselyn laadinta oli ollut hankalaa johtuen siitä, että sosiaalialan osaamista on tutkittu kokonaisuutena vain vähän.

Seuraavassa tehdään katsaus muutamiin sosiaalialan osaamista käsitteleviin tutkimuksiin sekä siihen, millaisesta näkökulmasta tutkimus on tehty. Nämä selvitykset ja niissä käytetyt kyselyt sekä tulokset ovat olleet tämän selvityksen kyselyn taustalla.

Martin, Kemppainen, Niskala ja Pohjola (2018) selvittivät Lapin alueen sosiaalialan työntekijöiden osaamista ja koettuja osaamisen kehittämistarpeita (N=230). Selvityksessä keskityttiin jossain määrin enemmän sosiaalityöntekijöiden kuin sosionomien osaamiseen, mikä johtui selvityksen tekijöiden vahvemmassa kiinnostumisestaan sosiaalityöntekijätutkimukseen. Kysely rakentui sosiaalialan ja sosionomien osaamisvaatimusten näkökulmasta ja muodostui siten viidestä osaamisalueen kokonaisuudesta: 1) Asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen, 2) palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen, 3) etiikka ja arvot sosiaalialalla, 4) tutkimus- ja kehittämisosaaminen ja 5) johtamis- ja työyhteisöosaaminen. (emt. 11–12.)

Selvityksessä ilmeni, että osaamisen kokonaisvaltaisuus on sosiaalialan perusosaamisen ydin niin sosionomeilla kuin sosiaalityöntekijöillä. Tämä piirre erottaa nämä kaksi ammattiryhmää muista selvityksen ammattiryhmistä. Sosiaalialan asiakastyöosaaminen oli kartoituksessa vahvimaksi koettu osaamisalue. Sosionomit kokivat osaamisensa sosiaalityöntekijöitä korkeammaksi asiakastyön vuorovaikutustaitojen hallitsemisessa. Tämä selittynee ainakin osin erilaisilla työnkuvilla: Sosiaalityöntekijät ovat sosionomeja useammin johto- ja asiantuntijatyössä. Sosiaalityöntekijät hallitsivat sosionomeja paremmin asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arvioimisen, asiakastyön dokumentoinnin, asiakasprosessin kokonaisuuden hallinnan, prosessin päättämisen sekä arvioinnin. Suurimmat osaamisvajheet asiakastyön ja sosiaalialan sisällöllisen osaamisen alueilla olivat kulttuurisensitiivisessä työssä ja sähköisiin palveluihin liittyvässä osaamisessa. Kuitenkin molemmat ammattiryhmät kokivat tarvitsevansa näitä osaamisalueita työssään. Tulevaisuuden taidoissa tärkeimpänä koettiin verkostotyön osaaminen, kokonaisuuksien hallinta sekä vuorovaikutustaidot. Lisäksi tärkeinä koettiin menetelmäosaaminen, monikulttuurinen ja vaikuttamisosaaminen. (emt, 48–51, 54.)

Eettisen osaamisen kysymyksissä esille nousi talouden dominanssin kanssa selviämisen lisäksi kyky kohdata asiakkaat erilaisia elämäntilanteita arvostaen. Tutkimus- ja kehitysoasaamisen osalta sosiaalityöntekijöillä valmiudet koettiin paremmiksi kuin sosionomeilla. Yleisesti työajan koettiin olevan riittämätön perehtyä uusimpaan ja ajankohtaiseen tutkimustietoon. Tutkimustaidoissa uuden tiedon tuottaminen koettiin keskeisenä taitona hallita. Johtamistaidoissa puutteita omassa osaamisessa koettiin olevan taloussuunnittelussa ja budjetoinnissa, muutosjohtamisessa, prosessijohtamisessa ja verkostajohtamisessa. Lisäksi sosionomeilla puutteita koettiin olevan verkostajohtamisessa. (emt. 60–65, 72.)

Selvityksen mukaan työssä käytettävistä menetelmistä ja menetelmäkoulutuksista suosituimpia olivat perhe-, yhteisö- ja ryhmätyön menetelmät. Päiväkodissa työskentelevät kokivat taide- ja toiminnalliset menetelmät mielekkäinä. (Martin ym. 2018, 42.) Työssään työntekijät halusivat kehittää perhe-, ryhmä- ja yhteistyön menetelmiä. Seuraavaksi eniten sosiaalityöntekijät halusivat kehittää paneutuvaan kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen liittyviä menetelmiä. Uusina menetelminä haluttiin opittavan vuorovaikutus- ja yksilötyön menetelmiä. Myös perhe-, ryhmä- ja yhteistyömenetelmät sekä taidelähtöiset toiminnalliset menetelmät koettiin haluttuina menetelminä oppia. Sosionomien vastauksissa yksilötyöhön ja johtamiseen liittyvät menetelmät tulivat eniten esille. (emt. 42–43.)

Tiivistäen voidaan todeta, että sosionomien osaaminen liittyy arjen asiakastyöhön ja sosiaalityöntekijöiden vastaavasti laajempaan yhteiskunnalliseen hahmottamiseen. Molemmat alat kiinnittyvät vuorovaikutustyöhön, asiakastyöhön ja työn eettisiin lähtökohtiin. Kokonaisvaltaisuus työtteenä on alalle leimaavaa ja palvelujärjestelmän tunteminen on vahvaa. Sosiaalialan heikkoudet koettiin olevan monikulttuurisessa osaamisessa, juridiikan hallinnassa sekä digitalisaation hyödyntämisessä. Myös palveluiden ohjaamisessa, seurannassa ja vaikuttavuuden arvioinnissa koettiin olevan osaamisen kehittämisen tarpeita. (emt. 82.)

Anita Sipilä (2011, 76) tutki väitöskirjassaan kuntien sosiaalialan työntekijöiden osaamista tietojen, taitojen ja etiikan muodostamana kokonaisuutena ja kolmivaiheisena tiedon muodostamisen prosessina. Survey-tyyppisen kyselyn kysymyksen asettelussa Sipilä (emt. 78) pyrki huomioimaan ”sosiaalityön perinteet”. Hän päätyi tutkimuksessaan siihen, että osaamisessa on nähtävissä neljä eri osa-aluetta, jotka perustuivat sosiaalityön ammatillisen asiantuntijuuden yleiseen jäsenyyseen:

1. sosiaalialan työntekijän tietoperusta,
2. ammattitaito,
3. eettiset periaatteet ja
4. koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.

Nämä neljä osaamisen aluetta jakautuivat vielä kukin tarkempiin osa-alueisiin. Sosiaalialan työntekijöiden *tietoperusta* rakentui seitsemästä osa-alueesta: 1) psykososiaalisesta tiedosta, 2) teoreettisesta ja tutkimustiedosta, 3) julkisen sektorin johtamis- ja taloustiedon hallinnasta, 4) oikeudellisesta tiedosta, 5) kunnallispoliittisesta tiedosta, 6) yhteiskunnallisesta tiedosta ja 7) tiedosta ihmisten psyykkisestä ja fyysisestä terveydestä. *Ammattitaidon osa-alueet* muodostuivat puolestaan: 1) Palveluohjauksen taidot asiakkaan huomioinnissa, 2) managerialistis-ekonomistiset taidot, 3) tutkimuksellinen ja kriittisen käsitteellistämisen taito, 4) terapeutit taidot, 5) taito toimia neutraalina, ongelmatilanteita jäsentävänä asiantuntijana, 6) tunnetyöntekijänä toimimisen taidot ja 7) palvelutarpeisiin vastaamisen taito. *Eettiset periaatteet* puolestaan rakentuivat: 1) asiakkaan ihmisarvoisesta kohtaamisesta, 2) yhteiskuntakriittisyys asiakaskunnan puolesta, 3) velvollisuus toimia yhteiskunnassa päätettyjen sääntöjen mukaisesti, 4) yleishumaani kulttuureihin suhtautuminen, 5) kohtelun oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus. Lisäksi tutkimuksessa (emt.) oli havaittavissa neljäs ulottuvuus, *koetut vaikuttamismahdollisuudet*, joka rakentui: 1) so-

siaalipoliittiset vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalityön kehittämisen mahdollisuudet, 2) Vaikutusmahdollisuudet toteuttaa hyvää, 3) Vaikutusmahdollisuudet omaan toimenkuvaan / itsenäisyys asiakastyössä, 4) Vaikutusmahdollisuudet jaksamisesta huolehtimiseen. (emt. 93–109.)

Sipilän (2011) tutkimustuloksissa sosiaalialan työntekijöiden tietoperustan vahvuus oli yhteiskunnallinen tieto, tieto fyysiseen ja psyykkiseen vaikuttavista tekijöistä, psykososiaalinen tieto sekä oikeudellinen tieto. Heikoimmaksi arvioitiin managerialistis-ekonomistinen tieto, kunnallispoliittinen tieto sekä teoreettinen, tutkimusta korostava tieto. Erona Martinin ja muiden (2018) selvitykseen voidaan tässä nostaa se, että vuonna 2011 Kaakkois-Suomen sosiaalialan työntekijät kokivat juridisen tiedon osaamisen paremmaksi kuin Lapin alueen työntekijät vuonna 2017. Molemmilla selvityksessä kokonaisvaltaisuus ja yhteiskunnallinen osaaminen nousevat tärkeiksi hallita tiedollisessa osaamisessa.

Taitoina Sipilän (emt.) tutkimuksessa parhaiten koettiin hallittavan taito toimia neutraalina asiantuntijana, palveluohjauksen taidot sekä tunnetyön taidot. Hieman heikompia arviointeja saivat manageristis-ekonomistiset taidot, terapeuttiset taidot ja tutkimukselliset taidot. Lapin alueen selvitykseen nähden yhteisinä kehittämisen kohteina olisivat johtamiseen ja talouden hallintaan liittyvät taidot sekä tutkimukselliseen työotteeseen liittyvät taidot. Eettisen toiminta-alueen osaamisessa vahvuuksiksi koettiin Sipilän tutkimuksessa asiakkaiden kohtelun oikeudenmukaisuus ja asiakkaiden ihmisarvoinen kohtaaminen. Hieman heikompia mutta silti hyväksi arvioituja taitoja olivat yhteiskuntakriittisyys, yleishumaani toimintaperiaate, velvollisuus toimia sääntöjen mukaisesti. Vaikuttamismahdollisuuksista kohtuullisen hyväksi osaaminen arvioitiin vaikutusmahdollisuuksista työhyvinvointiin, vaikutusmahdollisuudet toteuttaa hyvää sosiaalityötä, mahdollisuus vaikuttaa omaan toimenkuvaan. Heikoimman arvioin tällä alueella sai kokemus vaikutusmahdollisuuksista sosiaalityön kehittämiseen ja sosiaalipolitiikkaan. (Sipilä 2011, 111–123.)

Coco ja Kurtti (2018) selvittivät Tehyn jäsenistön näkemyksiä sosiaali- ja terveysalalla tarvittavasta osaamisesta sekä heidän mahdollisuuksistaan kehittää osaamistaan työpaikoilla. Tutkimuskysymykset olivat: Millaista osaamista työpaikallasi tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa? Miten osaamista voisi kartuttaa työpaikalla, jos työnantaja antaisi mahdollisuuden käyttää siihen säännöllisesti työaika? Kerätty aineisto koostui pääosin sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden vastauksista aiheeseen. Mukana oli vain muutamia johtavassa asemassa olevan henkilön vastaus. Työpajatyypissä, ammattijärjestön järjestämässä tilaisuudessa kerättiin 589 työntekijän vastaukset vuoden 2017 aikana. (emt. 8.)



Cocon ja Kurtin (2018, 10) selvityksessä työntekijöiden osaamistarpeet painottuivat hoitotyön osaamiseen. Selvityksessä saatiin koottua mainintoja erilaisista osaamistarpeista yhteensä 262 kappaletta. Nämä luokiteltiin 62 alakategoriaan, jotka pelkistettiin kahdeksaan teemaan. Tutkijat nimesivät nämä teemat aikaisemman tutkimuksen perusteella:

- kliininen osaaminen
- hyvinvointiteknologinen osaaminen
- vuorovaikutusosaaminen
- perus- ja laajentuva osaaminen
- elinikäinen oppiminen
- eettinen ja työelämän osaaminen
- monikulttuurinen osaaminen.

Työntekijät halusivat edellä mainitun selvityksen mukaan oppia ennen kaikkea ryhmässä. Työtäpöina mainittiin case- tai vertaisoppiminen sekä lisäksi mentorointi. Osaamista koettiin haluttavan kehittää myös oppimisteknologiaa hyödyntäen ja opiskelemalla ammatillisia tietoja ja taitoja verkossa ja myös moniammatillisesti erilaisissa työpajoissa ja simulaatioympäristöissä. (emt. 15.)

Hirvonen, Kilpeläinen, Piirainen, Surakka, Tanttua ja Tuikka (2021) ovat tehneet rakenteellisen sosiaalityön osaamiskartoituksen Kainuun sotena ja Essoten aikuissosiaalityön toimijoille. Kyselyn tavoitteena oli selvittää aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien rakenteellisen sosiaalityön osaamista, osaamistarpeita ja paikallisia rakenteellisen sosiaalityön edellytyksiä nykytilan kuvauksena. Hankkeen sekä myös osaamiskartoituksen tavoitteena on vahvistaa sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien rakenteellisen sosiaalityön osaamista. SOSRAKE-osaamisverkosto – hankkeen tavoitteena on kehittää mm. rakenteellista sosiaalityötä edistävä opintojakso ammatillaisten ja koulutustoimijoiden käyttöön. (Hirvonen, Kilpeläinen, Piirainen, Surakka, Tanttua & Tuikka 2021, 18.)

Hankkeen kysely lähetettiin kaikille Kainuun sotena ja Essoten aikuissosiaalityön sosiaaliohjaajille, sosiaalityöntekijöille sekä heidän esihenkilöilleen (N=78). Kainuun sotena osuus oli 42 työntekijää ja Essoten osuus 36 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli 62 % (n=61). Kainuun sotena työntekijöitä vastasi 35 henkilöä (57 % osaamiskartoitukseen vastanneista) ja Essoten työntekijöistä 26 henkilöä (43 % osaamiskartoitukseen vastanneista). Vastausten laajuus vaihteli ja analyysissä oli-

vat mukana sekä osittain vastattuja lomakkeita sekä täysin vastattuja lomakkeita. (emt.) Selvityksen kohdejoukosta 54 % työskenteli sosiaaliohjaajan nimikkeellä ja neljännes sosiaalityöntekijänä ja jollain muulla tehtävänimikkeellä 21 %. Suurin osa vastaajista (62 %) työskenteli vähintään 20 000 asukkaan kunnassa. (emt. 19.)

Selvityksessä haettiin vastausta, *millainen on työntekijöiden yhteiskuntaan ja palvelujärjestelmään liittyvä osaaminen*. Tätä tarkasteltiin kaikkiaan yhdellätoista osaamisen alueella, kuten sosiaalipalvelujärjestelmän tuntemus, lainsäädännön hallinta, palvelujärjestelmän sektoreiden tuntemus. Tämä osio kyselyssä perustui vastaavaan Lapin alueella tehtyyn selvitykseen (ks. Martin ym. 2018). Hankkeessa selvitettiin lisäksi työntekijöiden kokema kyvykkyys asiakastyöstä ja siihen liittyvään tiedon tuottamiseen, sekä millaisia välineitä ja mahdollisuuksia heillä on rakenteellisen sosiaalityön toteuttamiseen. Tutkimuksessa selvitettiin myös työntekijöiden kyvykkyyttä toimia tavoitteellisesti sosiaalisten ongelmien ehkäisyssä ja siten hyvinvoinnin edistämässä, kysyen mm. kuinka työssä osataan hyödyntää tutkimustietoa ja viestiä sekä osallistua julkiseen keskusteluun oman alansa palveluihin liittyen. Kyselyllä selvitettiin myös työntekijöiden koettua kyvykkyyttä tehdä yhteistyötä ja kehittää palveluja sidosryhmien kanssa. Lisäksi selvitettiin työntekijöiden valmiutta ja motivaatiota tehdä rakenteellista sosiaalityötä. (Hirvonen ym. 2021.)

Osaamiskartoitus perustui rakenteellisen sosiaalityön makro- ja mikrotasojen tarkastelulle. Selvityksessä työntekijöiden kokemus omasta osaamisestaan jaettiin viiteen luokkaan: *perehtyvä* (tarvitsee tukea ja perehdytystä), *suorituva* (tarvitsee jonkin verran tukea), *pätevä* (hallitsee osaamisen alueen itsenäisesti), *taitava* (kokee osaamisensa hyväksi ja kykenee ohjaamaan toisia osaamisen hallintaan) ja *asiantuntija* (kokee omaavansa erityistä osaamista alueen osalta). (emt. 19.)

Selvityksen yleisenä tuloksena oli, että sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat eivät arvioineet osaamistaan millään osaamisalueella taitavan tai asiantuntijan tasoiseksi osaamiseksi. Rakenteellisen sosiaalityön toteuttamisen näkökulmasta keskeisiksi osaamisen kehittämisen alueiksi muodostuivat asiakastyöstä kertyvän informaation tiedonmuodostus sekä tiedon avulla vaikuttaminen ja kehittäminen. Vaikuttaminen ja kehittäminen edellyttävät myös taitoja, kuten sosiaalinen raportointi, työn vaikutusten kuvaaminen sekä sähköisten palvelujen hallinta. Osaamisen kehittämisen tarpeiksi nähtiin sosiaalialan lainsäädännön hallinnan edistäminen, palvelujärjestelmän sekä eri yhteistyötahojen tarkempi tuntemus. (emt. 42).

Yksittäisiksi osaamisen kehittämiskohteiksi raportissa (emt. 44) nostetaan seuraavat osaamisen alueet:

- viestintä- ja vaikuttamisosaaminen
- vaikutustiedon tuottamiseen ja esittämiseen liittyvä osaaminen
- kehittämismenetelmien ja tutkimustiedon soveltaminen omassa työssä
- sosiaalisen raportoinnin osaaminen
- asiakasta osallistavien tiedonkeruun menetelmien osaaminen
- oman työn ulkopuolisten palveluntuottajien tunteminen ja yhteistyö
- lainsäädäntöosaaminen
- sähköisten palvelujen käyttämisen edellyttämä osaaminen
- sosiaaliturvajärjestelmän tunteminen.

Alueellisesti tarkasteluna Kainuun soten aikuissosiaalityön osalta osaamisen vahvistamista havaittiin erityisesti tiedon analysoinnin, raportoinnin sekä tiedottamisen ja viestinnän osalta (emt. 45).

Pätevän toimijan tasoksi sosiaalityöntekijät arvioivat sosiaalihuollon palvelujärjestelmäosaamisen (ka. 3,4), sosiaaliturvaetuuksien (ka. 3,3) ja sosiaalilainsäädännön (ka. 3,1) tuntemuksen. Loput yhteiskuntaa ja palvelujärjestelmää koskevat alueet jäivät suoriutuvan toimijan tasolle (terveydenhuollon palvelujärjestelmän tunteminen, työllisyyspalvelujärjestelmän tunteminen, yksityisten sosiaalipalvelujen tunteminen, kolmannen sektorin toiminnan ja palveluiden tunteminen, omaa työtä ohjaavien taloudellisten reunaehtojen tunteminen, sähköisten palvelujen hyödyntäminen, kulttuurisensitiivisen työn osaaminen, oman maantieteellisen työskentelyalueen erityispiirteiden tuntemuksesta. Heikoimmaksi osaamisen alueeksi sosiaalityöntekijät arvioivat kolmannen sektorin toiminnan tuntemuksen (ka. 2,2). Yksityisen sektorin palvelujen tuntemus ja kulttuurisensitiivisen työn osaaminen olivat niin ikään koettu osaamisen näkökulmasta heikoiksi alueiksi. Myös sähköisten palvelujen hyödyntäminen asiakastyössä koettiin myös alueeksi, jossa ei olla vahvoilla (ka. 2,6). (emt 22–23.)

Sosiaaliohjaajien vahvin osaamisen alue oli palvelujen hyödyntäminen asiakastyössä (ka. 3,4). Melko hyväksi osaamisen alueeksi sosiaaliohjaajat arvioivat työskentelyalueensa (maantieteellinen) erityispiirteiden, sosiaaliturvan ja sosiaalipalvelujen sekä työllisyyspalvelujen ja omaa työtään ohjaavien taloudellisten reunaehtojen tuntemuksen. Heikoimpia osaamisalueita olivat kulttuurisensitiivisen työn osaaminen (ka. 2,6) sekä kolmannen ja yksityisen sektorin palvelujen tuntemus (ka. 2,6). (emt. 23.)

Myös työkokemus eli se, kuinka kauan oli työskennellyt sosiaalialalla, näytti olevan yhteydessä osaamisen kokemukseen: Alle vuoden alalla olleet arvioivat palvelujärjestelmäosaamisensa heikommaksi kuin pidempään alalla olleet. Yli kymmenen vuoden työkokemuksen omaavat henkilöt kokivat hallitsevansa sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän, lainsäädännön sekä työtä ohjaavat talouden reunaehdot muita paremmin, mutta 6–10 vuotta alalla olleet kokivat muiden osa-alueiden hallintansa kokeneita työntekijöitä vahvemmaksi. (emt. 24.)

Sosiaalityöntekijöiden kokema kyvykkyys tutkimusjulkaisujen sekä virallisjulkaisujen hyödyntämiseen työssä arvioitiin vahvaksi. Sen sijaan osaamisen kehittämisen tarvetta ilmeni tilastojen käytössä sekä vaikuttavuustiedon hankkimisessa asiakastasolta sekä työn vaikuttavuudesta sekä vaikuttavuustiedon esittämisestä. Sosiaalisen raportoinnin käyttöön ottamiseen ja hallintaan koettiin tarvittavan osaamisen kehittämistä. Erityisesti sosiaalityöntekijät kokivat tarvitsevansa selvitksen perusteella tukea mediavaikuttamiseen sekä julkiseen keskusteluun osallistumisesta. (emt. 29–30.) Sosiaaliohjaajat kokivat tarvitsevansa paljon tukea osaamiseensa sosiaalisten ongelmien ehkäisyyn ja hyvinvoinnin edistämiseen (ka. 2,0) Myös tutkimustiedon ja tilastojen käyttöön he kokivat tarvitsevansa tukea, mutta osaaminen virallisjulkaisujen hyödyntämiseen koettiin hyväksi. Eniten tukea sosiaaliohjaajat tarvitsevat julkiseen keskustelun käymiseen sekä mediavaikuttamiseen tosin tätä valmiutta he eivät juurikaan työssään tarvitse. (emt. 29–31.) Raportissa todetaan sosiaalialalla vallitsevan hiljaisuuden kulttuurin, joka on kuin kirjoittamaton sääntö, että työntekijä ei saa ottaa kantaa havaitsemiinsa tai kokemiinsa asioihin ja tätä kulttuuri pitäisi uskaltaa kyseenalaistaa.

Kehittämistyön näkökulmasta sosiaalityöntekijät arvioivat vahvimaksi osaamisen alueeseen yhteistyön monitoimijaisissa verkostoissa, joissa voivat toimia niin julkisen kuin yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat (ka. 2,8). Myös sosiaaliohjaajat arvioivat tämän osa-alueen vahvaksi osaamiseksi (ka 3,0). Niin ikään vahvaksi osaamisen alueeksi sosiaalityöntekijät arvioivat kehittämistyöhön liittyvän arviointiosaamisen sekä yhteiskehittämisen periaatteiden tuntemuksen (ka. 2,5). (emt. 34–35.)

Osaamisen kehittämisen tarpeita sosiaalityöntekijöillä ilmeni aikuissosiaalityön vaikuttavuusmitareiden hyödyntämisessä (ka. 2,3). Lisäksi vaikuttaminen hyvinvointia ohjaavaan päätöksentekoon koettiin heikoksi sosiaalityöntekijöiden osalla niin alueellisesti (1,9), paikallisesti (2,2) kuin valtakunnallisesti (1,5). Myös asiakkaita osallistaviin tiedonkeruumenetelmiin liittyvä osaaminen

koettiin kehitettäväksi osaamisen alueeksi (ka 2,0). Sosiaaliohjaajat kokivat puolestaan tarvitsevan osaamisen vahvistamista yhteiskehittämisen periaatteiden tuntemukseen (2,4), asiakastyön vaikuttamismittareiden osaamiseen (2,3) sekä kehittämiseen liittyvää arviointityöhön (2,2). Päätöksentekoon vaikuttamiseen liittyvä osaaminen oli heikkoa niin paikallisella (ka. 2,0), alueellisella (ka. 1,8) kuin valtakunnallisella tasolla (ka. 1,6). Emt 35. (emt. 34–35.)

Helminen, Markkanen ja Säilä (2020) kuvaavat SOTETIE-hankkeen osaamisen kartoituksen alustavia tuloksia siitä, millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä on työelämässä tarvittavasta täydennyskoulutuksesta. Artikkelissa muodostettu kuva perustuu SOTETIE-hankkeen liittyvän työpajan ennakkokyselyyn aiheesta.

Ennakkokyselyyn vastasi 229 sosiaali- ja terveysalan toimijaa. Sosiaalialan vastaajia oli 127 (55 %), terveysalalta 73 henkilöä (32 %) ja ”muu alan” edustajia oli 29 henkilöä (13 %). Muu alan edustajat olivat sosiaali- tai terveysalan johto-, suunnittelu- tai kehittämistehtävissä. Ennakkokyselyssä oli 18 kysymyskokonaisuutta ja artikkelissaan Helminen ja muut (emt.) kuvaavat kyselyn neljä osaluetta.

Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin vastaajien kokemuksia ammatillisen osaamisen ja erikoistumisen koetuista tarpeista: 1) vastaajien kokema osaamisvajae sosiaali- ja terveysalan yhteistoiminta-alueella, 2) kokemukset osaamisen kehittämisalueista, joita ammattikorkeakoulujen sote-alan erikoistumiskoulutukset eivät vielä huomioi, 3) vastaajien näkemykset koulutustarpeista, joita tarvittaisiin erikoisosaamisen kehittämiseksi ja 4) ehdotuksia uusiksi koulutuksiksi.

Vastaajat nostivat merkittävimmi erikoistumiskoulutuksiksi kaikilla aloilla (sosiaaliala, terveysala, muu ala) mielenterveys- ja päihdetyön sekä asiakas- ja palveluohjauksen. Sosiaalialan kannalta seuraaviksi tärkeimmiksi nostettiin lastensuojelutyö, sote-palvelujen kehittäjä, moniammatillinen kotikuntoutus ja etäratkaisut kuntoutumisen tukena. Vastaajissa ei ollut mukana varhaiskasvatuksen edustajia, joten nämä teemat eivät kyselyn vastauksissa sen vuoksi näkyneet. Selvityksen tekijät (Helminen ym. 2020) arvioivat, että kaksi tärkeimmäksi koettua koulutusteemaa ovat OKM:n odotuksen mukaisia ”ammattialat ylittäviä osaamistarpeita”.

Selvityksessä ilmeni, että sosiaalialalla kehittämistarpeita on erityisesti asiakastyöosaamisen piirissä, joka sisältää myös eettisen osaamisen, asiakkaan kohtaamisen ja vuorovaikutus- ja yhteis-

työsuhteen rakentamisen. Lisäksi teema kattaa lainsäädännön ja palvelujärjestelmän osaamisalueet. Kirjoittajat toteavat, että asiakastyön tarpeita tulee tarkastella suhteessa sosionomin osaamisalueiden kautta, kun erikoistumis- tai täydennyskoulutuksia ryhdytään suunnittelemaan. Sosiaalialan vastaajien näkemykset koulutuksen tarpeista painottui lastensuojelun sijaishuollon laitoshuolto. Vastauksissa painottuivat myös moniammatillinen työ, ikääntyneiden, vammaisten ja kehitysvammaisten parissa tehtävä sosiaalityö ja -ohjaus. Myös työhyvinvointi ja alaitaidot nousivat koetuiksi koulutustarpeiksi.

Sosiaalialan työntekijöiden vastauksista voitiin muodostaa seuraavat osaamisen alueet (emt):

- asiakastyöosaaminen
- kohtaamis-, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen
- palveluohjausosaaminen
- lasten, nuorten ja perheiden parissa tehtävän työn osaaminen
- aikuisten parissa tehtävän työn osaaminen
- mielenterveystyön ja päihdetyön osaaminen
- ikääntyneiden parissa tehtävän työn osaaminen
- vammaisten parissa tehtävän työn osaaminen
- monikulttuurinen työ ja maahanmuuttajien parissa tehtävän työn osaaminen
- kuntoutusosaaminen
- terapiaosaaminen
- seksuaalisuuteen liittyvä osaaminen
- monialaisen ja -ammatillisen työn osaaminen
- alaitaitojen ja työhyvinvoinnin osaaminen
- johtamis- ja esimiestyön osaaminen
- markkinointi- ja viestintäosaaminen
- työn ja työkäytäntöjen kehittämisosaaminen

Oma näkökulmansa aiheeseen on myös sosiaali- ja terveysjärjestöissä tehtävä työ. Sosiaali- ja terveysjärjestöt voidaankin nähdä julkista palvelujärjestelmää tukevinä palveluina ja ne ovat siten tärkeässä roolissa kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Kolmannen sektorin ja järjestöjen osaamista on selvitetty verraten vähän ja näkökulma on usein kohdistunut julkisen sektorin työntekijöiden osaamiseen.

Tässä huomioidaan Seppälän (2011) tekemä pro gradu -tutkielma aiheesta. Hän selvitti tutkielmassaan, mitä erityistä osaamista kolmas sektori omaa ja sen toiminnassa on hallittava. Tulokset voidaan tiivistää seuraavasti: ensinnäkin *kansalaisasiantuntijuus* on vahvaa. Järjestöt omaavat paljon tietoa kansalaisten arjesta ja tuen tarpeista. Lisäksi järjestöt omaavat paljon hiljaista tietoa ja heikkoja signaaleja edustamiensa ryhmien tarpeista ja arjesta. Järjestöt kouluttavat yleensä itse työntekijänsä ja vapaaehtoistoimijat, minkä vuoksi heiltä *vaaditaan koulutusosaamista*. *Vertais-tuki ja kokemuksellinen osaaminen* ovat vahva erityispiirre ja osaamisen alue järjestöjen edustajilla. *Vertaisverkostojen ohjaaminen* on niin ikään vahvuus. Järjestöiltä odotetaan yleensä asiakkaiden yksilöllistä asioiden käsittelyä ja siten myös tämä osaaminen koetaan vahvuudeksi. Järjestötoimijat ovat *aktiivisia vuoropuhelussa päättäjien suuntaan*, joten yhteiskunnallisen vaikuttamistyön tekeminen on vahvuus. Innovatiivisuutta sekä toimintatapojen uudistamista koetaan odotettavan mm. kuntien edustajien suunnalta ja järjestöiltä odotetaan uusia ja erilaisia tapoja esimerkiksi kansalaisten osallistamiseen. *Puutteina sekä siten kehittämisen kohteina* järjestöjen osaamisessa koetaan lääketieteellinen osaaminen (esim. lääkelaskenta), lakiasioiden osaaminen, tiedottaminen, taloushallinto, projekti- sekä hankeosaaminen.

### 2.3 Varhaiskasvatuksen osaamisen nykytila – aiemmat tutkimukset aiheesta

Porttel ja Malin (2007) selvittivät osana STM:n ja Stakesin hanketta varhaiskasvatuksen laadun rakentumista. Taustaselvityksen perusteella varhaiskasvatuksen laadun katsottiin rakentuvan seuraavista tekijöistä: 1) palvelujen rakenne ja tuottaminen, 2) kustannukset, 3) sisäisen ja ulkoisen yhteistyön toimivuus, 4) henkilöstön ammattitaito ja hyvinvointi sekä 5) varhaiskasvatuksen toteuttaminen (emt, 10). Laatutekijöiden voidaan arvioida olevan myös tekijöitä, joita varhaiskasvatuksen johdon sekä työntekijöiden odotetaan hallitsevan työssään niin hyvin, että toiminnan arvioinnin kohdalla voidaan puhua laadukkaasta palvelusta. Karila (2016, 16–17) muistuttaa aiempiin tutkimuksiin viitaten laadun merkityksestä, että laadukas varhaiskasvatus on yhteydessä heikosta sosioekonomisesta asemasta tulevien lasten hyvän kasvun tukemiseen, kun taas heikkolaatuinen varhaiskasvatus tuottaa negatiivisia vaikutuksia lasten kasvuun. Aiempiin varhaiskasvatuksen laatua käsitteleviin tutkimuksiin liittyen Porttel ja Malin (2007, 13; ks. myös Karila 2016, 25–28) pitävät laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen edellytyksenä paikallisia rakenteellisia puitetekijöitä, jotka ohjaavat varhaiskasvatuksen toteuttamista. Tärkeimmät laatuun yhteydessä olevat puitetekijät ovat henkilökunnan koulutustaso, sopiva aikuinen-lapsi –suhdeluku sekä sopi-

van pieni ryhmä. Näiden lisäksi aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työyhteisön ilmapiirillä, työhyvinvoinnilla, johtamisella sekä niin lasten kuin aikuisten yksilöllisyyden huomioidulla on merkitystä laadukkaana varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. (emt.) Näistä sinänsä abstrakteista laatutekijöistä voitaneen johtaa varhaiskasvatuksen osaamisen edellytyksiä: pedagoginen osaaminen, työyhteisöosaaminen, vuorovaikutusosaaminen, yksilöllisyyden huomiointi ja näiden johtamisosaaminen yhteisön pedagogisen osaamisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Peilaten Porttelin ja Malinin (2007, 32–33) raporttia, voidaan varhaiskasvatuksen laadukkaana toteuttamisen edellytyksiksi edelleen nostaa verkostomaisen ja moniammatillisen työn palvelujen kehittämiseksi. Johtamisosaamisessa verkostomaisen työn johtaminen sekä taloudellisuuden ja tuottavuuden mekanismien ymmärtäminen muodostuvat niin ikään tärkeiksi osaamisen alueiksi. Henkilöstön pedagogisen osaamisen merkitykseen liittyen Karila (2016, 15–16) toteaa, että varhaiskasvatuksen henkilöstöllä ja heidän ammattitaidollaan on keskeinen merkitys lasten elämänlaatuun ja sen säätelyyn. Pedagoginen osaaminen heijastuu siten kykyyn muodostaa päiväkodin arkiset rutiinit ja selkeyttä luovat käytänteet sekä ennen kaikkea kykyyn toimia kasvattavassa vuorovaikutuksessa yksittäisten lasten tai lapsiryhmän kanssa. Pedagogisiksi laatutekijöiksi Karila (emt. 27–28) nostaa lapsen aktiivisuuden ja osallisuuden vahvistamisen sekä lapsen ja aikuisen sensitiivisen vuorovaikutuksen.

Karila (2016, 36–38) kuvaa OECD-maihin 2010-luvun vaihteessa tehtyä varhaiskasvatuksen laatuselvitystä, jossa paneuduttiin mm. Henkilöstön osaamisen selvittämiseen. Suomessa varhaiskasvatushenkilöstön mahdollisuudet muun muassa täydennyskoulutukseen nähtiin parempina kuin muualla keskimäärin. Karila (emt. 36) toteaa, että mikäli suomalaista varhaiskasvatuksen laatua halutaan kehittää, on keskityttävä osaamisen kehittämisessä johtamisen kehittämiseen, ammatillisen osaamisen tukemiseen tieto- ja viestintäteknologian käytössä sekä maahanmuuttajalasten kielenopetuksessa. Lisäksi erilaiset laatuselvitykset ovat osoittaneet, että varhaiskasvatuksen osaamisen kehittämisen tarpeita on tunnistettavissa seuraavilla osaamisen alueilla: Johtaminen, lapsen ja perheiden tuentarpeisiin vastaaminen, lasten osallisuuden ja toimijuuden edistäminen, sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen kasvatus, liikunnan edistäminen, tiedekasvatus, TVT-taitojen hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa sekä monilaisen yhteistyön tekemiseen liittyvä osaaminen. Täydennyskoulutuksen keskeisiä sisältöjä varhaiskasvatuksen kehittämisen kannalta ovat olleet, varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmatyö, lasten kehityksen ja oppimisen tukeminen, monikulttuurisuus sekä varhaiskasvatuspedagogiikka ja sen johtaminen (emt. 38; ks. myös OKM 2015, 11–12; Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin 2020).



Karila, Kosonen ja Järvenkallas (2017, 70–71) toteavat, että varhaiskasvatuksessa tarvitaan kaikilta ammattiryhmiltä työn eettisten periaatteiden osaamista, perustehtävään ja toimintaympäristöön liittyvää tulkintaosaamista, kyvykkyyttä ylläpitää ja kehittää jatkuvasti omaa osaamista, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä varhaiskasvatuksen pedagogiikan ja substanssin hallintaa. Käytännössä yksilöllä tulee olla kykyä hahmottaa oma kasvattajan roolinsa ja tehtävänsä osaksi laajempaa yhteiskunnallista tilaa ja tilannetta. Lisäksi työntekijällä tulee olla kykyä ymmärtää mm. lainsäädännön vaikutuksia ja yhteyksiä työhönsä.

Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin (2020) selvittivät tutkimuksessaan varhaiskasvatuksen henkilöstön asiantuntijuuden muutokselle antamia merkityksiä sekä kyvykkyyttä tunnistaa tarvittavaa asiantuntijuutta eri ammattiryhmissä. Tuloksissa oli löydettävissä kolme erilaista suhtautumis- tai toimintatapaa moniammatillisessa varhaiskasvatuksen tiimissä toimimiseen. **Voimattomuutta kokevat henkilöt** motivoituivat heikosti ja kokivat tiimityön ylhäältä sanelluksi. Henkilöt kokivat arjen kaoottisena, joka mukaili pitkälti 2010-luvun julkista diskurssia varhaiskasvatuksen työn haasteista. **Toinen asiantuntijuutta ja sen muutosta kuvaava näkemys oli kehittävä ote.** Tätä omaavassa suhtautumistavassa henkilöt tunnistivat haasteet, mutta heillä oli motivaatiota kehittää työtä ja selättää havaittuja haasteita. Tiimin moniammatillisuutta haluttiin kehittää suunnittelemalla työnjakoa toimivammaksi, hyödyntää aikaa ja osaamista aiempaa tehokkaammin ja ylipäättäen selkeyttää tehtäviä ja niiden tarkoituksenmukaisuutta. Näiden henkilöiden asenteesta huokui innokkuus, toiveikkuus sekä voimaantumisen työhön. **Kolmas diskurssityyppi oli lapsen edun eteen työskentely.** Henkilöiden tuottamat merkitykset perustuivat tällöin yhteisiin arvoihin, pedagogiikkaan sekä lapsen hyvinvoinnin ja edun näkemiseen. Nämä henkilöt olivat vahvasti sitoutuneita tiimin toimintaa innostuneesti ja itsevarmasti. Pedagoginen ajattelu ja pedagogisen toiminnan, kuten leikin, liikkumisen, tutkimisen sekä toimivan kodin ja päiväkodin välisen yhteistyön edistäminen oli näiden henkilöiden ajattelulle ominaista. Henkilöiden asennetta voitiin kuvata tavoitteelliseksi sekä ammatilliseksi.

Ukkonen-Mikkola, Yliniemi ja Wallin (2017) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien asiantuntijuudessa oli havaittavissa painotuseroja. **Varhaiskasvatuksen opettajat** nimesivät ammattinsa ytimeksi varhaiskasvatuksen pedagogiikan, kokonaisvaltaisen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin sekä oppimisympäristöjen suunnittelun. Suhteessa lapseen opettajat katsoivat olevan osallisuuden mahdollistajia sekä kasvun ja oppimisen tukijoita. **Sosionomit** asemoivat

puolestaan itsensä toimijoiksi varhaiskasvatuksen verkostoissa. He arvioivat olevansa tiimin jäseniä, jotka yhteistyössä tiimin kanssa suunnittelevat, toteuttavat, arvioivat ja myös kehittävät kasvatustoimintaa. Lisäksi sosionomit kokivat olevansa lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäjiä, perheiden yhteisöllisyyden ja vertaistuen mahdollistajia sekä kotoutumisen edistäjiä. **Lastenhoitajat** kokivat olevansa tiimin jäseniä ja toiminnan toteuttajia. Heidän ajattelussaan korostui opettajia ja sosionomeja enemmän yhteisöllisyys. He kokivat lasten perustoimintojen tukemisen ja hoivan keskeiseksi tehtäväkseen. Lisäksi ajattelussa korostui lasten yksilöllinen kohtaaminen sekä kuuleminen.

#### 2.4 Yhteenvedo osaamisen nykytilasta sosiaali- ja varhaiskasvatusalalla

Niin sosiaalialalla kuin varhaiskasvatuksessa osaamisen painotukset vaihtelevat työntekijän tehtävän sekä koulutustaustan mukaisesti. Osaamisen nykytilaa aiempien tutkimusten näkökulmasta voi tiivistää siihen, että sosiaalialan vahvuuksiksi koetaan asiakkaiden ohjaaminen ja kohtaaminen, eettiset taidot, palvelujärjestelmän tuntemus sekä verkostomainen yhteistyö. Varhaiskasvatuksessa osaamisessa painottuvat luonnollisesti kasvatukselliset taidot, vuorovaikutustaidot, lapsen ja perheiden kohtaamisen taidot sekä verkostoyhteistyön ja tiimityön taidot.

Sosiaalialan kehittämisen tarpeita voidaan luodata esimerkiksi Karjalaisen ja muiden (2019) laatiman sosiaalityön tiekartan 2030 avulla, jossa arvioidaan, millaista osaamista sosiaalialalla tulee kehittää ja tarvitaan 2020-luvun kuluessa.

Raportissa (emt. 20) sosiaalityön kehittämiskohteiksi määritetään:

- Työn perustehtävän, paikan, kohteen ja roolin selkeyttäminen.
- Toimintatapojen, osaamisen ja metodisuuden kehittäminen.
- Vaikuttavuuden vakiinnuttaminen palvelutoimintaa läpäiseväksi rakenteeksi.
- Osaamisen johtamisen, työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja asiantuntijuuden varmistaminen.
- Kumppanuuksien ja monialaisen osaamisen hyödyntäminen palvelukokonaisuuksissa.
- Asiakasosallisuuden vieminen sosiaalityön kantavaksi periaatteeksi.
- Sosiaalityön paikan ja toimintamahdollisuuksien vahvistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiossa.

Karjalainen ym. toteavat (2019, 33) sosiaalialan osaamiseen liittyen, että valtaosa sosiaalityön kentällä koetusta osaamisen tarpeesta perustuu menetelmällisen osaamisen hallintaan, ja osaamisen kehittämisen tarpeet perustuvat rakenteellisen sosiaalityön, yhteisösosiaalityön, palvelujen vaikuttavuuden arvioinnin, kuntouttavan yksilötyön alueisiin sekä jalkautuvien ja etsivien työmenetelmien hyödyntämiseen. Karjalainen ja muut arvioivat edelleen, että menetelmällisen osaamisen parempi hallinta edistäisi sosiaalityön tavoitteellisuutta sekä vaikuttavuutta ja arvioivat, että uudentyypin sosiaalityön osaaminen on hybridiosaamista, joka muodostuu ammatillisista tiedoista, taidoista sekä kokemuksesta ja näiden soveltamisesta käytäntöön vaikuttavasti. Lisäksi sosiaalityön osaamisen ytimeen kuuluvat lain tuntemus sekä julkisuuden hallinta entistä vahvemmin. Kaikkinensa sosiaalityössä tulisi edistää sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien mahdollisuuksia osaamisensa monipuoliseen hyödyntämiseen byrokraattisuutta ja organisaatioiden jäykkää hierarkkisuutta purkaen, jotta sosiaalityö pystyy edistämään paikallista terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä palvelutuotantoa kehittäen. Tärkeäksi osaamisen kehittämisen teemaksi raportissa nousee myös sosiaalipalvelujen digitalisaatio. Kirjoittajat toteavat, että sosiaalialan kentältä löytyy paljon erilaisia malleja sekä sovelluksia digitalisaation hyödyntämiseksi mutta näitä käytetään vielä hyvin vaihtelevasti. Käytänteiden vaihtelevuus on riski palvelujen yhdenvertaisuudelle. Kaikkinensa digitalisaatio on mahdollisuus asiakkaiden osallisuuden, oikeusturvan, valtaistumisen sekä itsemääräämisoikeuden edistämiseksi. (emt. 33–34, 72–74; ks. myös Hyppönen ja Ilmarinen 2018.)

## 2.5 Osaamistarpeiden muutoksia ja tulevaisuuden tarpeita

Sosiaalityö ja varhaiskasvatus ovat aloina yhteiskuntaherkkiä aloja. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat herkästi varhaiskasvatuksen ja sosiaalipalvelujen tarpeisiin. Yhteiskunnalliset ja poliittiset muutokset vaikuttava ihmisten arkeen. Lainsäädäntö uudistuu, arvot ja arvostukset muuttuvat, koulutus uudistuu, työ uudistuu ja työpaikat muuttuvat. Kaikilla näillä on vaikutuksensa ihmiselämään ja joskus vaikutukset voivat olla arkeen negatiivisia ja aiheuttavat eri asteisia ongelmia sekä tuentarpeita ihmisille. Tämän jatkuvan muutoksen vuoksi sosiaalialla tarvitaan jatkuvaa kyvykkyyttä uudistaa organisaation ja työntekijöiden osaamista, jotta pystytään vastaamaan moninasiin ja muuntuviin tuentarpeisiin ajassa. (vrt. Leveälahti ym. 2019; Raatikainen ym. 2019, 18; Arene 2017; Lähteenen ym. 2017; Sosnet 2018.)

Seuraavassa tarkastellaan, mitä muutoksia viime vuosina on tapahtunut lainsäädännössä sekä millaisia muutostrendejä on tunnistettavissa ja millaisia vaikutuksia näillä arvioidaan olevan sosiaalityön ja varhaiskasvatuksen palveluihin lähivuosina.

### **Muutokset lainsäädännössä ja palvelurakenteissa**

Lähteisen ja muiden (2017, 7) mukaan sosiaalityön sisältöihin vaikuttavat globaalit muutokset ja megatrendit sekä kansalliset uudistukset. Pitkään vellonut, välillä karille karautunut ja edelleen jatkuva sote-uudistus on merkittävä tekijä sosiaalipalvelujen kannalta ja tällä on vaikutusta koko sosiaali- ja terveystoimialan palvelulogiikan muutokselle. Toinen merkittävä muutos 2010-luvun aikana on vuonna 2015 voimaan tullut sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Laissa määritettiin muun muassa palvelutarpeenarvion tekeminen, rakenteellinen työ ja omatyöntekijätoiminta aiempaa vahvemmin lakiin perustuvaksi työksi. Laki sosiaalialan ammattihenkilöistä (817/2015) uudistui ja sosionomin, geronomin sekä sosiaalityöntekijän ammateista tuli laillistettuja sosiaalihuollon ammattitehtäviä, joihin Valvira myöntää hakemuksesta luvan harjoittaa ammattia henkilön valmistumisen jälkeen. Valmistuneet merkitään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin laillistettuina ammattihenkilöinä ja henkilöt ovat saman tyyppisen ohjauksen ja valvonnan piirissä kuin terveydenhuollon ammattilaiset ovat. Lisäksi laki määrittelee tehtävärakenteita sekä edellytyksiä toimia tilapäisenä sosiaalityöntekijänä. Neljäntenä merkittävänä muutoksena Lähteinen ja muut (emt.) pitävät perustoimeentulotuen myöntämisen ja maksatuksen siirtymistä vuoden 2017 alusta alkaen Kelan hoidettaviksi. Uudistus purki ja määritteli uudelleen sosiaalityön ja toimeentulotuen perinteisen toiminnallisen yhteyden.

2020-luvun alussa sote-uudistus on ollut vireillä usean hallituskauden ajan. Lisäksi sosiaalihuollon erityislainsäädäntöön liittyviä lakiuudistuksia on osin toteutunut, mutta on osin edelleen vireillä. Osittain sote-uudistus on lykännyt joidenkin lakihankkeiden etenemistä. Viime vuosina uudistukset ovat koskeneet ja koskevat muun muassa lastensuojelua, vammaislainsäädäntöä, kuntouttavaa työtoimintaa ja sosiaalista kuntoutusta. Sote-uudistukseen sisältyy muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä, tuottamista ja rahoitusta koskevat erillislait. Historiallisena hetkenä voidaan pitää sitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus hyväksyttiin kesäkuussa 2021. Hyvinvointialueiden perustaminen ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistus astuu voimaan porrastetusti vuosina 2021–2023. Lähivuosikymmenen näkökulmasta sosiaali- ja terveystoiminnassa korostuu ns. kolmiyhteys (väestörakenne, työllisyys, julkinen

talous), joka on samalla enemmän mitoitus- kuin periaatekysymys (ks. Saari 2020). Käytännössä tämä tarkoittaa ennen kaikkea olemassa olevien voimavarojen uudelleen kohdentamista.

Myös varhaiskasvatuspalvelun luonne on muuttunut merkittävästi 2000-luvun aikana. Päivähoidon sijaan puhutaan varhaiskasvatuksesta ja varhaiskasvatus nähdään entistä vankemmin osana koulutusketjua varhaiskasvatuksesta korkea-asteelle saakka. (vrt. OKM 2021, 73). Varhaiskasvatuksen palvelua sekä lainsäädäntöä on uudistettu ja täsmennetty 2000-luvun aikana useampaan otteeseen. Keskeisimmät muutokset ovat (ks. esimerkiksi OKM 2021, 34–43; Karila, Kosonen ja Järvenkallas 2017, 16–21; Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin 2020; Karila 2016, 6):

- Vuonna 2000 annetaan esiopetuksen suunnitelman perusteet.
- Vuonna 2001 kunnat veloitetaan järjestämään maksuton esiopetus.
- Vuonna 2003 annetaan ensimmäisen kerran varhaiskasvatuksen perusteet.
- Vuonna 2013 päivähoito siirtyy OKM:n hallinnon alaisuuteen STM:ltä. Tätä ennen kunnissa on tehty hallinnollisia muutoksia sivistystoimen alaisuuteen siirtymisestä noin vuodesta 2005 alkaen.
- Vuonna 2015 annetaan uudet esiopetuksen perusteet; esiopetuksesta tulee velvoittavaa kaikille 6-vuotiaille lapsille; Päivähoitolaki uudistetaan varhaiskasvatuslaiksi ja sen keskeistä sisältöä uudistetaan (mm. ryhmäkokojen enimmäismäärän vahvistaminen, henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen, lapsen ja vanhemman osallisuuden normittaminen, paikallisen vasun laatimisen velvoittavuus, kunnan järjestämisvastuun määrittäminen lapsen edun mukaisesti, varhaiskasvatussuunnitelman valtakunnallisten perusteiden laatiminen).
- Vuonna 2016 annetaan varhaiskasvatuksen velvoittavat perusteet, jotka astuvat voimaan 2017; subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta rajattiin 20 tuntiin viikossa; asetuksessa olevaa kasvatusvastuisten henkilöiden ja lasten välistä suhdelukua muutettiin 1:7stä 1:8aan;
- Vuonna 2018 Varhaiskasvatuslakia uudistetaan; lakiuudistuksessa vahvistetaan varhaiskasvatuksen laatua henkilöstön koulutustasoa nostamalla ja tehtävänimikkeitä selkeyttämällä, henkilöstön kelpoisuutta koskevat säädökset irrotetaan sosiaalialan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia koskevasta laista; henkilöstörakennetta uudistetaan ja 2030 edellytetään, että 2/3 on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja heistä vähintään 1/3 varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Lisäksi päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena tulee olemaan varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus ja vähintään maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito); varhaiskasvatuslain uutena sisältönä tuli säädös varhaiskasvatuksen tietovarannosta (Varda)

- Vuonna 2020 lapsen subjektiivinen päivähoido-oikeus palautetaan ja myös yli kolmevuotiaiden ryhmiä koskeva ryhmäkoko määritetään 1:7 mukaiseksi.
- Vuonna 2021 voimaan astui varhaiskasvatustalon lapsen etua edistävät uudistukset; henkilöstön mitoituksista poikkeaminen tiukentuu (36 § 3. mom.) ja lisäksi henkilöstölle tulee velvollisuus ilmoittaa (57 a §) varhaiskasvatuksessa havaitsemastaan epäkohdasta tai sen uhkasta.

Tulevaisuuden lainsäädäntöuudistuksissa on mahdollista ennakoida myös erilaisia polkuriippuvuuksia. Sekä sosiaalihuollon lainsäädännön että varhaiskasvatustalon lainsäädäntöuudistusten ja jatkumojen aikaisempiin lakiuudistuksiin. Tällaisia voivat olla esimerkiksi erilaiset henkilöstö- ja asiakasmitoitukset sekä näiden muutokset ja tarkennukset.

### **Megatrendien vaikutukset osaamisen tarpeisiin**

Megatrendit ovat oleellisia tunnistaa sosiaali- ja kasvatustalon palvelujen järjestämisen sekä suunnittelun taustalla, koska maailmanlaajuiset megatrendit ja alueellinen kehitys vaikuttavat niissä maamme kansainväliseen asemaan kuin myös kansalaisten tasa-arvoon, turvallisuuteen sekä hyvinvointiin (STM 2018, 9).

Kun arvioidaan eri ammattialojen jatkuvan oppimisen kehittämisen tarpeita, on koulutustoimijoilla oltava riittävä ymmärrys siitä, millaiset tekijät vaikuttavat suoraan tai välillisesti ihmiselämään ja millaisia muutoksia nämä mahdollisesti aiheuttavat palvelutarpeisiin. STM:n raportissa (STM 2018) keskeisiksi tulevaisuuden sosiaali- ja terveyspolitiikan muutostekijöiksi 2020-luvulla määritetään 1) muuttuva väestörakenne, 2) globalisaatio, 3) työn murros, 4) teknologinen kehitys ja 5) osallistuva yksilö. Suomi ikääntyy, samanaikaisesti syntyvyys laskee ja maahanmuutto kasvaa. Käytännössä väestörakenteen muutos tarkoittaa sitä, että meidän on osattava tukea ihmisten työ- ja toimintakykyä, omaa asumista sekä kehitettävä sosiaaliturvan rakenteita yksilöä aktiiviseksi ja motivoivaksi järjestelmäksi. Työn murros, uusi ja muuttuva työ haastavat yksilötasolla ihmisten hyvinvointia ja sosiaalista arkea. Päätyöt, etätyöt, useat työurat työhistorian aikana ovat paitsi mahdollisuus myös haaste ihmisten sosiaaliselle arjelle ja jaksamiselle. Epävarmuus ja muutokset aiheuttavat monelle myös jaksamisen ongelmia ja siten sosiaalisen verkoston ja ammatillisen verkoston on osattava tunnistaa, löytää ja ohjata yksilöitä muuttuvassa toimintaympäristössä. Muutokset ihmisten ja yhteisöjen sosiaalisissa rakenteissa haastavat yhteiskuntaa sen kyvyssä osallistaa yksilöitä. STM (2018, 11) toteaaakin, että sähköiset palvelut ovat mahdollisuus ihmisille osallistua ja vaikuttaa omaan elämään. Raportti jatkaa, että esimerkiksi tekoäly, sosiaaliset

innovaatiot ja täsmälääketiede voivat mullistaa toimintatapojamme samalla tavalla kuin antibiootit ja kuvantamismenetelmät mullistivat aikoinaan. STM (emt.) pitää tärkeänä, että *“Koko väestöön kohdentuvien toimien pitää mahdollistaa kaikkien yhdenvertainen ja tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan. Erityistapauksissa saatetaan tarvita tietoon perustuvaa ihmisten myönteistä erityiskohtelua, jotta vaikeassa asemassa olevat eivät syrjäydy.”* Teknologia nähdään myös mahdollisuutena edistää sosiaali- ja terveystalouden saatavuutta ja saavutettavuutta syrjäseuduilla (emt. 16.) Teknologia mahdollistaa myös moninaisten asiakkaiden etsimisen, löytämisen ja palvelujen piiriin saattamisen. Myös lähellä voidaan olla kaukana.

Lähteinen ja muut (2017, 6) arvioivat, että sosiaalityön ympäristössä tulee tapahtumaan merkittäviä muutoksia ja 2010-luku on myös ollut merkittävien muutosten ajanjakso. Nämä muutokset ovat vaikuttaneet sosiaalialan työnkuviin ja siten myös sosiaalialan koulutusten tavoitteisiin. Muutokset synnyttävät uudenlaisia osaamistarpeita. Sosiaalialan kehityssuunnitelmassa tulevaisuuteen vaikuttavina megatrendeinä pidetään digitalisaatiota, globalisaation kasvua, väestön ikääntymistä, maahanmuuton kasvua sekä näihin liittyviä syrjäytymisriskiä edistäviä mekanismeja. Nämä trendit vaikuttavat ihmisten arkielämään, mikä puolestaan tulee edellyttämään sosiaalityöltä kykyä vastata moninaisiin arjen ongelmiin ja elämäntilanteisiin. Riskit ihmisten hyvinvoinnin arjen horjumiseksi kasvavat ja sosiaaliset tuen tarpeet niin ikään. Kansalaisten polarisaation kasvu on ollut niin ikään suurta 2010-luvulla ja tämä näkyy muun muassa siinä, että ihmisten kokemusmaailmat ja sosiaaliset rakenteet ovat alkaneet eriytyä. Sosiaalityön osalta tämä tarkoittaa sitä, että verkostomainen ja jalkautuva työ tulevat kasvattamaan merkitystään. Kuntasektorin ja julkisen vallan rooli tulee myös muuttumaan, mihin osaltaan polarisaation lisäksi vaikuttavat taloudellinen niukkuus sekä teknologian nopea kehitys. (emt.)

Sitran (2018) megatrendeissa sosiaalialan näkökulmasta tärkeiksi nousevat väestön eliniän kasvu ja väestön vanheneminen, pakolaisuuden ja muuttoliikkeen kasvu, terveyden ja hyvinvoinnin merkityksen kasvu niin yksilön kokemana merkityksenä kuin erilaisina teknologisin ratkaisuin. Teknologia jakaa ja myös uhkaa eriarvoistaa ihmisiä. Eriarvoisuus ihmisten taloudellisessa ja hyvinvoinnin näkökulmassa kasvaa ja työn rakenteet sekä sen merkitykset muuttuvat ja toimeentulon epävarmuus kasvaa. Näillä jokaisella megatrendillä on merkityksenä ainakin sille, että sosiaalialan palvelujen tarve ei tule vähenemään ja erilaisten ohjausmenetelmien ja käytänteiden merkitys löytää ihmiset palvelujen äärelle ja ohjata ihmisiä kohti yksilöllisiä sosiaalisesti kestäviä ratkaisuja kohti, kasvaa.

Coco ja Kurtti (2018, 15) toteavat, että alati uudistuva työelämä edellyttää työntekijöiden jatkuvaa työhön perehdyttämistä sekä avointa osaamisen jakamista sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla. Organisaatiot, jotka ymmärtävät tämä ja pystyvät tukemaan osaamisen jatkuvaa kehittämistä, pärjäävät parhaiten ja ovat vetovoimaisia toimijoita kilpailusta osaavan työvoiman saataavuudesta. Osaamisen ennakointifoorumi on OKM:n ja OPH:n yhteistyössä perustama tulevaisuuden ennakkoinnin asiantuntijaelin. Sen tavoitteena on ollut tukea työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta. Foorumi on muodostunut ohjausryhmästä sekä eri ammattialoja edustavista ennakointiryhmistä. (Leveälähti ja muut 2019, 10.) Työryhmien ennakointiprosessin tuloksena on muodostettu laaja kuvaus eri ammattialojen osaamisen kehittämisen tarpeille 2035 ulottuen. Raportissa eri alojen osaaminen on luokiteltu kolmeen tasoon: 1) geneeriseen osaamiseen, 2) toimialarajat ylittäviin yleisiin työelämäosaamisiin ja 3) ammattialakohtaisiin osaamisiin. (emt. 15–16.)

Sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatustieteiden osalta geneerisen osaamisen osalta kasvaviksi taidoiksi voidaan ennakointifoorumin raportin perusteella määrittää seuraavat tekijät (emt. 28): Ajanhallintataidot, paineensietokyky, reagointikyky, ongelmanratkaisutaidot ja itseohjautuvuus. Lisäksi merkitystään kasvattavat esiintymistaidot sekä suvaitsevaisuus- ja monikulttuurisuustaidot. Terveyspalveluissa korostuu myös eettisyyden hallinta. Sorminäppäryyden eli kädentaitojen ja fyysisyyden merkitykset vähenevät tulevaisuudessa. (emt.) Kun geneeristen taitojen hallintaa katsotaan puolestaan kasvatustieteiden ja koulutuksen toimialalta, voidaan varhaiskasvatukseen liittyen nostaa merkitystään kasvattaviksi tekijöiksi ongelmanratkaisutaidot, monikulttuurisuustaidot, kestävän kehityksen tuntemuksen, viestintä- ja kommunikaatiotaidot sekä vuorovaikutustaidot. Kädentaitojen merkitys tulee korostumaan myös kasvatustieteiden ja koulutuksen sektorilla, vaikka raportissa viitataan tämän merkityksen kasvuun kulttuurialalla. (emt. 27.)

Yleisen työelämäosaamisen osalta sosiaali- ja terveysalalla merkitystään tulevat kasvattamaan asiakaslähtöisten palvelujen kehittämisosaaminen, digitaalisten sovellusten ja välineiden hyödyntämisosaaminen, digitaalisten toimintojen ohjaus- ja hallintataidot sekä virtuaalisten etäpalvelujen hallintataidot. Uudeksi sosiaali- ja terveysalan osaamiseksi tunnistettiin nk. työntekijäosaaminen, joka perustuu ajatukseen kyvystä toimia muuttuvilla sosiaali- ja terveysalan työmarkkinoilla, joissa työntekijältä tullaan edellyttämään kykyä markkinoida ja kehittää itseään muuttuvassa työelämän kentässä. Sosiaali- ja terveysalalla työelämäosaamisen taitojen merkityksen väheneminen ei ole niin suurta kuin muilla toimialoilla. (emt. 31-34.)



Varhaiskasvatusta ajatellen merkitystään kasvattavat eniten digitaalisten taitojen hallinta laajalaisesti nähtynä (oppimisympäristöt, uudet ratkaisut ja sovellukset sekä niiden soveltaminen käytäntöön jne.). (emt. 33.) Ennakointifoorumin raportissa arvioidaan myös kansalaisten perusdigitaitoja ja näiden merkitysten muutoksia. Kyky tunnistaa kansalaisilta vaadittavia taitoja auttaa kehittämään omaa ammatillisuuttaan sekä palveluja entistä asiakaslähtöisempään suuntaan. Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialalla kansalaisten digitaaliset kommunikointi- ja tiedon jakamistaidot, tiedon arviointitaidot ja digitaaliset yhteistyötaidot kasvattavat merkitystään. Sosiaali- ja terveysalan tieto sähköistyy ja perustuu luottamukseen, mikä kasvattaa henkilökohtaisen tiedon ja yksityisyyden suojaamisen osaamisen merkitystä. Tiedon jakaminen ja kommunikointi niin ammattilaisten sisäisenä prosessina kuin asiakkaan suuntaan heijastuu palvelukokemuksena suoraan asiakkaalle sekä myös palveluprosessin sujuvuuteen vaikuttaen. Tiimityötaidot korostuvat, koska toisiaan täydentävä osaaminen ja tiimityö ovat ammatille leimallisia. Työntekijän on osattava hahmottaa entistä paremmin järjestelmä ja siihen vaikuttavat systeemit (systeemiosaaminen ja järjestelmäosaaminen), jotta pystyy palvelemaan asiakkaita sujuvasti laajassa ja monimuotoisessa sosiaali- ja terveysalan palvelukokonaisuudessa. (emt. 40, 46 ja 48.)

Karjalainen ja muut (2019, 25) tiivistävät sosiaalityön vision vuoteen 2030 seuraavasti:

*“Tulevaisuuden sosiaalityö toimii mahdollisimman lähellä ihmisten elämänpiiriä. Sosiaalityö on matalalla kynnyksellä tavoitettavaa lähipalvelua, jolle on ominaista yhteisöllinen lähestymistapa ja yhteiskunnallinen näkökulma. Ymmärrys paikallisista ja globaaleista ilmiöistä sekä toimintaympäristöistä suuntaavat työtä.*

*Sosiaalityö käyttää systematisoituja ja kumppanien kanssa jaettuina vaikuttavia toimintamalleja ja menetelmiä. Tutkimukseen, kehittämiseen ja innovointiin perustuvat käytännöt rakentavat sosiaalityön monialaista menetelmällisyyttä.*

*Sosiaalityö on erityistä asiantuntijuutta vaativa ala, jonka rakentuu vahvasti myös ammattieettisten periaatteiden varaan. Sosiaalityö on luonteva osa tulevaisuuden sosiaaliturvaa, jossa se kantaa erityistä vastuuta osallisuuden edellytyksistä kaikille.”*

Sosiaalityön kehittämisen teemat (sosiaalityön tulevaisuuden tiekartan teemat) jaetaan neljään alueeseen: osaava ja vaikuttava sosiaalityö, kumppanuuksia rakentava sosiaalityö, ilmiölähtöinen ja yhteiskunnassa vaikuttava sosiaalityö sekä osallistava ja valtaistava sosiaalityö. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa, että **on keskityttävä osaamisen ja osaamisen johtamisen kehittämiseen.**

Vaikuttavuuden merkitys on huomioitava kaikessa toiminnassa ja TKI-toiminnan on oltava elävä osa käytännön sosiaalityötä. Erityisesti on huomioitava, kuinka edistetään kyvykkyyttä tunnistaa ja ohjata paljon palveluja tarvitsevia. Vaikuttavuuden seuranta on selkeytettävä ja käyttöön on otettava valideja toimintakykyä ja hyvinvointia indikoivia mittareita. Kehittämistyössä ammatin autonomisuuden tulee olla riittävää ja uralla etenemisen mahdollista. (emt. 26–28.)

**Yhteiskunnassa vaikuttaminen ja ilmiölähtöisyys** edellyttävä, että rakenteellisen sosiaalityön on oltava osa käytänteitä, jotta paikalliset ja ajassa olevat ilmiöt voidaan tunnistaa palvelujen kehittämiseksi ja vaikuttavuuden edistämiseksi. Sosiaalityössä on osattava tunnistaa globaalisti vaikuttavat ylijärjestykset, koska näillä on merkittävä vaikutus ihmisten globaaliin liikehdintään ja nopeisiin toimintaympäristön muutoksiin. On pystyttävä tunnistamaan olemassa olevat ilmiöt ja tulossa olevat ja kehittää niiden ratkaisuksi toimivat käytänteet. Ilmiölähtöinen sosiaalityö tunnistaa juurisyyt, joiden kautta päästään käsiksi vaikuttavuuteen ja varhaiseen puuttumiseen. (emt 26, 29–30.)

**Kumppanuuksia rakentavassa sosiaalityössä** kehitetään toimivia asiakasohjaus- ja palveluprosesseja. Poislähtöisyyden kulttuurista on luovuttava ja asiakkaan on saatava apu siinä palvelussa, jossa hänet ensimmäisen kerran kohdataan. Järjestöyhteistyö nähdään voimavarana ja työvoimapalvelu- ja KELA-yhteistyö toimivat. Tietojärjestelmien on oltava toimivia niin asiakasrajapinnassa kuin viranomaisten kesken. Työvoimapalveluissa on hyödynnettävä osallisuutta edistäviä työtapoja, ihmisiä on kannustettava ja autettava löytämään unelmansa. Sosiaalityö kumppanuuksia kehitetään eri toiminta-areenoilla ja sosiaalialan osaamista on hyödynnettävä sosiaalialan eri palveluissa lastensuojelusta rikosseuraamustyöhön ja aina poliisin ja puolustusvoimien palveluissa. Kaikkiaan käyttäjä- ja elämäntilanelähtöiset palvelut ovat sosiaali- ja terveydenhuollon lähtökohtana. (emt 26, 28.)

**Osallistavassa ja valtaistavassa sosiaalityössä** työtä tehdään asiakkaan kanssa ja työ on asiakkaiden oikeuksia ajavaa työtä. Sosiaalityö on turvattava lähipalveluna ja asiakasosallisuus sekä yhteiskehittäminen ovat sosiaalityön voimavaroja. Sosiaalityön on oltavaa jalkautuvaa toimintaa, jossa toteutuvat yhteisöllinen lähestymistapa ja matalakynnyksisyys. Digitaalisia palveluja on kehitettävä ja niissä on huomioitava palvelujen tarpeenmukainen saatavuus, jokaisen mahdollisuus hyödyntää palveluja sekä digisyrjäytymisen ehkäisy. (emt 26, 29)

### 3. Kainuun, Kuusamon ja Raahen seudun hyvinvoinnin tila sekä toimijakenttä

Tässä raportissa selvityksen kohteena olevien alueiden terveyden ja hyvinvoinnin nykytilan kuvaaminen on katsottu tärkeä kuvata, koska tällä voidaan olettaa olevan yhteys sosiaalipalvelujen tarpeisiin sekä kysyntään ja sitä kautta tarvittavaan osaamiseen. Osana selvitystä on koottu yleistä taustatietoa Kainuun, Koillismaan ja Raahen seudun terveyden ja hyvinvoinnin tilanteesta sosiaalialan palvelujen kehittämisen ja palvelutarpeen arvioinnin näkökulmista. Väestön hyvinvoinnin tila vaikuttaa palvelujen kysyntään ja näin välillisesti myös osaamistarpeisiin. Taustatiedot perustuvat terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen asiantuntija-arvioihin (THL 2018, THL 2019) sekä organisaatioiden viimeisimpiä tilinpäätöksiä (vuosi 2019) sekä muita mahdollisia palveluja, niiden tilaa, vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita kuvaavia verkosta löytyviä julkisia asiakirjoja tai raportteja.

Myös keskeisten julkisten organisaatioiden tavoitteiden kuvaaminen tässä yhteydessä on kiinnostavaa siksi, että kuntien ja kuntayhtymien strategisten palvelutavoitteiden ja niiden toteutumisen voisi olettaa heijastuvat työntekijöiden näkemyksiin osaamistarpeiden kehittämisestä. Toisaalta voidaan laajemmin katsoa, kuinka hyvin alueella havaitut ja määritetyt tavoitteet näkyvät laajemmin alueen sosiaalialan työntekijöiden ja organisaatioiden koetuissa osaamistarpeissa. Selvityksessä kartoitetaan myös yksityisten palveluntuottajien ja kolmannen sektorin toimijoiden käsityksiä osaamistarpeista.

Voidaan olettaa, että julkisten sote-organisaatioiden, joiden perustehtävä on järjestää alueiden asukkaiden sosiaali- ja terveystalvet paitsi kustannustehokkaasti niin ennen kaikkea ajan ja valitsevien tarpeiden mukaisesti ja lähitulevaisuuden tarpeet huomioiden.

#### 2.6 Alueiden hyvinvoinnin tila

Alueiden hyvinvoinnista on saatavilla ajantasaista tietoa väestöryhmittäin (ks. THL 2018, THL 2019), minkä vuoksi kaikkia keskeisiä havaintoja ei toisteta tässä. Huomionarvoista on se, että alueiden hyvinvoinnin tila vaihtelee eri alueilla, kuntakohtaisesti ja myös yksittäisen kunnan si-

sällä eri alueilla (esim. postinumeroitain). Muutaman keskeisen hyvinvointi-indikaattorin näkökulmasta<sup>5</sup> on mainitsemisen arvoista, että alueet ovat koko maata keskimääräistä sairaampia ja tautitaakka on koko maata suurempi. Nuorisotyöttömyys on pääosin koko maata yleisempää ja yksittäisissä kunnissa myös pitkäaikaistyöttömyys on koko maata yleisempää. Säännöllinen kotihoito yli 75-vuotiailla asiakkaila on koko maata yleisempää. Työkyvyttömyyseläkkeillä on niin ikään suhteellisesti enemmän työkäisiä kuin koko maassa. Yleisesti ottaen voi siis todeta, että alueet ovat väestön hyvinvoinnin näkökulmasta keskimäärin koko maata heikommassa asemassa tai tilanteessa.

Diak:in huono-osaisuus Suomessa -karttapalvelun mukaan huono-osaisuuden summamuuttuja<sup>6</sup> oli Kainuussa (111.1) korkeampi kuin Pohjois-Pohjanmaalla (96.4). Huono-osaisuuden summamuuttuja kuvastaa huono-osaisuuden kaikkia ulottuvuuksia. Summamuuttuja on muodostettu kolmen huono-osaisuusmuuttujan (inhimillinen, sosiaalinen, taloudellinen) keskiarvosta. Tietolähteenä karttapalvelussa on käytetty THL:n indikaattoritietoja (mm. itsemurhakuolleisuus, pitkäaikaistyöttömyys). THL:n Tietoikkuna<sup>7</sup> sekä SOTKANet<sup>8</sup> -palveluiden avulla on niin ikään helppo hahmottaa alueiden välisiä eroja.

### 2.6.1 Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote)

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän (2019) talousarviokirjassa on määritelty kuntayhtymän taloussuunnittelukauden keskeinen strategia (huom. Puolangan kunta on osajäsen Kainuun sotessa). Kainuun soten strategia on laadittu tasapainotetun tuloskortin muotoon ja se sisältää kriittiset menestystekijät, tavoitteet ja toimenpiteet sekä mittaritaulukoita.

#### **Asiakas ja asukas: Hyvinvoivat, aktiiviset ja osallistuvat asiakkaat**

Kriittiset menestystekijät (Toimenpiteet)

- Edistämme kainuulaisten hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä laajassa yhteistyössä (Panostetaan ennaltaehkäisevään työhön, Hyte-työ yhteistyössä kuntien kanssa)

<sup>5</sup> ks. THL 2021. SOTKANet. <https://tinyurl.com/w45fksjw>

<sup>6</sup> Huono-osaisuuden summamuuttuja. Kartta- ja tietopalvelu on käytettävissä Internetissä, ks. <https://diak.shinyapps.io/karttasovellus/>

<sup>7</sup> ks. <https://proto.thl.fi/tietoikkuna/>

<sup>8</sup> ks. <https://sotkanet.fi/>

- Toteutamme asiakkaille tarpeen mukaiset palvelut oikea-aikaisesti (Maakunnallisen palvelulupauksen laatiminen Kehitetään palvelutarpeen arviointi- ja palveluohjauksen malli Ennaltaehkäisevien palvelujen tarjonnan kehittäminen)

#### **Henkilöstö ja uudistuminen: Houkutteleva työpaikka**

- Turvaamme osaavan henkilöstön (Osaaminen on yhteisessä käytössä. Oppilaitosyhteistyö tiivistä. Osaamissuunnitelmat monimuotoisia
- Johdamme henkilöstön työhyvinvointia (Mitä kuuluu -kyselyn aktiivinen hyödyntäminen. Asialliset työolot. Varhainen puuttuminen toimii)

#### **Johtaminen ja palvelujen järjestäminen: Hyvän palvelun sote**

- Tuotamme palvelut tehokkaasti ja vaikuttavasti (Digitaalisten palveluiden käyttöönotto
- Johdamme hoitoja palveluketjuja kokonaisvaltaisesti (Kehitetään hoito- ja palveluketjujen katselmointimalli (prosessikatselmointi)

#### **Talous: Tasapainoinen talous**

- Hillitsemme sote-menojen kustannusten kasvua (Toimintaketjujen tehostaminen ja kustannustietoisuuden lisääminen. Uuden sairaalan toimintamallien käyttöönotto
- Järjestämme palvelut kustannustehokkaasti (Taloutta seurataan, poikkeamiin puututaan ja vältetään alijäämän muodostumista

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019) on laatinut arvion Kainuun vallitsevasta hyvinvoinnin tilasta. Arviointiraportissa kuvataan kattavasti OYS erityisvastuualueen kuntien palvelujen ja palvelutarpeen nykytila. Raportissa kuvataan tiivistetysti ne palvelutarpeet, jotka poikkeavat keskeisesti maan keskiarvoisesta palvelutarpeesta. Kainuun sote-palveluille ominaista on erittäin pitkälle viety integraatio. Perusterveydenhuollon vastuumallissa hoidon jatkuvuuden turvaamiseksi, hoitoon osallistuvat toimijat mietitään tarkasti ja tapauskohtaisesti. Esimerkiksi vanhuspalvelujen hoitoketjut päivitetään aktiivisesti ja työohjeita tehdään monitoimijaisesti. Soten on valmistellut mm. työohjeen sairaalasta kotiutumiseen erikoissairaanhoidon, sosiaalipäivystyksen sekä vammais- ja vanhuspalvelujen keskinäisenä yhteistyönä. Yhteinen tietopohja auttaa tiedolla johtamista ja potilastietojen käyttö on joustavaa. Palvelujen oikea-aikaisuuden ja jatkuvuuden edistämiseksi tehdään aktiivista yhteistyötä muiden toimialojen ja järjestöjen kanssa. Horisontaalisen integraation arvioidaan olevan moninaista mm. sivistystoimen suuntaan. (emt. 28–30, 32.)

Kainuussa kuntien HYTE-työryhmissä sosiaalipalvelujen edustus on alhainen. Lastenneuvolassa suositus lasten määrästä hoitajiin nähden ylittyy. Koulupsykologien resurssi on sen sijaan maan parhaita peruskouluissa sekä toisella asteella. Peruskoululaisten fyysinen kunto on Move! -

mittausten perusteella maan heikoimpia. Aikuisväestössä menetettyjä elinvuosia on keskimääräistä enemmän alkoholikuolemien vuoksi mutta työttömien terveystarkastusten kattavuus on maan suurinta. Mielenveysongelmien määrä on Kainuussa suurta: psykoosin vuoksi erityiskorvattaviin lääkkeisiin oikeutettuja on maan kolmanneksi eniten. Käytös- ja mielenveysongelmien vuoksi työkyvyttömyyseläkettä saavia on Kainuussa maan eniten niin 18–34 kuin 25–64-vuotiaissa. Myös psykiatrian hoitopäiviä on paljon eri aikuisikäryhmissä. Keskimääräinen odotusaika nuorisopsykiatrian palveluihin on maan pisimpiä. Aikuisten perusterveydenhuollon avohoidon psykiatrian erikoisalain avohoitokäyntien ja mielenveyskäyntien määrä on maan suurin. Aikuisten mielenveyspalvelut ovat lähipalvelua. Lasten ja nuorten perustason mielenveyspalveluja järjestetään useissa yhteyksissä, ja tiivistä yhteistyötä tehdään mm. koulukuraattorien kanssa. Päihteiden vuoksi osastoilla hoidettujen potilaiden määrä on niin ikään väestöön suhteutettuna maan suurimpien joukossa. (emt. 24–27.)

Lastensuojelun avohuollon uusien asiakkaiden määrä oli vähentynyt edellisvuodesta kaikissa ikäryhmissä. Kasvatus- ja perheneuvoloissa kävi vain pieni osuus lapsista muuhun maahan verrattuna. Raskaudenkeskeytyksiä on maan toiseksi vähiten alle 20-vuotiailla naisilla. Koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa oppilaita lääkäriä kohden on yli suosituksen. Tekstissä ei kuitenkaan ilmene, mikä on vaikuttanut palvelujen käytön vähenemään lastensuojelun avohuollossa tai perheneuvolassa, ja tarkoittaako raskauden keskeytykset negatiivista vai positiivista suuntaa nuorten naisten ja perheiden sosiaalisesta näkökulmasta katsottuna. (emt. 26.)

Kainuussa omaishoidon tuella hoidetaan paljon yli 75-vuotiaita ja moni heistä saa säännöllistä kotihoitoa. Perusterveydenhuollon vuodeosaston hoitopäivät ovat maan korkeimpia. RAI-järjestelmää käytetään Kainuussa systemaattisesti ja yli 20 prosentin kohdalla 75 vuotiaista palvelutarve on arvioitu. Ikäihmisten kotihoitopalvelut alkavat aina arviointijaksolla. Vaikeasti vammaisia henkilöitä Kainuussa on maan kolmanneksi eniten väestöön suhteutettuna. Kehitysvammaisten tuetun ja ohjatun asumisen asiakkaita on väestöön suhteutettuna maassa eniten ja autetun asumisen tarvetta kolmanneksi eniten. (emt. 26, 30.)

Kainuussa lastensuojeluilmoitukset ovat kasvaneet. Huostaanotot ja kodin ulkopuoliset sijoitukset ovat maan yleisimpiä ja tämän arvellaan johtuvan heikosta ennaltaehkäisevästä työstä. Koululaisten pahoinvointia lisäävät mm. yksinäisyys, vanhempien liiallinen alkoholin käyttö ja kouluksiäminen. (emt. 30–31.)

Raportissa (emt. 32) arvioidaan, että *uusia* lastensuojelun avohuollon asiakkaita oli aiempaa vuotta vähemmän eri ikäryhmissä ja maan vähiten 13–17-vuotiaissa. Nelivuotiaiden neuvolassa tehtävät terveystarkastukset olivat maan kattavimmin tehdyt. Varhaisen tuen menetelminä ovat käytössä: lapset puheeksi, varhainen vuorovaikutus, huoli puheeksi, verkostotyön menetelmät sekä perhekoulu.

Etähoitoa tutkiva ja kehittävä Voimaperheet-hanke on menossa. Henkilökuntaa koulutetaan jatkuvasti menetelmien käyttöön, ja aikuissosiaalityön uusille työntekijöille on järjestetty mm. motivoivan haastattelun verkkokoulutukset. Digitaalisia palveluja on laajasti käytössä. Näitä ovat mm. tiedonhakupalveluja, hyvinvoinnin palvelutarjotin, Omasote sekä ohjaus kansallisiin palveluihin. Onks tää normaalia? -chat ja Somesossu Facebookissa.

Etäpalvelujen tarjonnan arvioidaan lisääntyneen ja etäosallistuminen tapahtumiin on ollut mahdollista. Perhetyön avoimen toiminnan painopistettä on alettu siirtää yleisiin ennaltaehkäiseviin palveluihin. Tässä huomioidaan mm. varhaiskasvatuksen ja järjestöjen palvelut. Uutena hankkeena mainitaan Tyttöjen tupa, ja myös Walkers-toimintamallin käyttöönottoa on toteutettu ja Ankkuri-toimintamalli on käytössä. Alueella ryhdytään kokeilemaan systeemistä lastensuojelumallia. Tavoitteena on huostaanottojen vähentäminen. (emt.)

## 2.6.2 Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä, RAS

Raahen seudun kuntayhtymä on käyttänyt palvelujen talouden nykytilan kuvaamisen apuna Kuntamaisemaa (<https://www.ras.fi/talous-ja-tilastot>). Palvelujen käytön ja tarpeen osalta todetaan alueen ikärakenteen olevan nuori ja sairastavuudeltaan keskitasoa. RAS tilinpäätöksen (2019, 26) mukaan Kelan vakioitu kansansairausindeksi vaihtelee alueella vuonna 135,1–142,1 välillä. Myös palvelujen kustannuksissa on eroja alueella (Raahe, Siikajoki, Pyhäjoki). Raahessa alueen muita kalliimpaa on aikuispsykososiaalisten palvelujen kokonaisuus, ja Siikajoella vammaispalvelut nostavat kustannuksia. Pyhäjoella iäkkään väestön arvioidaan nostavan hoito- ja hoivapalvelujen asukaskohtaista kustannusta. (RAS tilinpäätös 2019.)

Sosiaalipalvelut (aikuissosiaalipalvelut, vammaispalvelut, perhepalvelut, aikuispsykososiaaliset palvelut) ovat kustannuksiltaan muuta maata edullisemmat (keskimääräistä). Aikuisten palvelut ovat kuitenkin tässä maan keskitasoa kalliimpi toimeentulotuki ja työmarkkinatuki huomioi-

den. Vammaispalvelut ovat niin ikään kustannuksiltaan korkeat, mihin vaikuttaa kehitysvammaisten asiakkaiden suuri määrä. Tämän asiakassegmentin osalta alueella tulisi raportin mukaan pyrkiä muun muassa asumispalvelujen kustannustehokkaaseen järjestämiseen. Mielenterveyspalvelujen käyttö on alueella suurta ja raportissa suositellaan asiakkaiden palvelutarpeen jatkuvaa seurantaan esimerkiksi asumispalveluissa: onko avopalveluilla päästy vaikuttamaan suotuisasti raskeampien palvelujen käyttöön. Sosiaalipalvelujen osalta lastensuojelun asiakkuuksia katsotaan olevan paljon Raahen osalta väestöpohjaan nähden niin niin avo- kuin sijaishuollossa. (RAS Kuntamaisema 2018)

Kotihoidon piirissä yli 75-vuotiaita on tavanomaista suurempi osuus. Alle 75-vuotiaita hoidetaan puolestaan hoiva- ja hoitopalveluissa enemmän kuin muualla (RAS kuntamaisema 2018).

RAS tilinpäätöstietojen (2019) mukaan yksinasuvien 75 vuotta täyttäneiden, % vastaavan ikäisestä asuntoväestöstä (Sotkanet) osuus on ollut vuonna 2018 42,7 % ja säännöllisen kotihoidon piirissä 30.11. olleiden 75 vuotta täyttäneiden asiakkaiden määrä, % vastaavan ikäisestä väestöstä (Sotkanet) 13,6 prosenttia.

Hyvinvointikertomuksen tavoitteet (Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän talousarvio 2020 ja taloussuunnitelma 2020–2022):

Lapset ja nuoret:

**Ylisukupolvisten ongelmien katkaiseminen** (Lapset puheeksi –toimintamalli kattavasti kaikkien käyttöön; Voimaannu vanhempana – toiminnan suunnittelu ja käynnistäminen; Nuorille koulusta, töitä ja arjenhallinnan taitoja)

**Jokaiselle lapselle mielekästä tekemistä, sellaista mistä hän syttyy** (Harrastustoiminta ja nuorisotyö osaksi koulujen toimintaa ja puitteiden tarjoaminen eri toimijoiden yhteistyönä – kunta- ja koulukohtainen suunnitelma ja sen käynnistäminen)

**Hyvinvointia vahvistavaa sisältöä perheiden arkeen ja yhteisöllisyyden lisääminen** (Hyvien käytäntöjen edelleen kehittäminen: perhekahvilat, vauvaperheryhmät, lapsiparkki, perhekeskustyypinen toiminta, vapaaehtoistoiminta, kesätoiminta koululaisille, NeuvoRassi, lapsiperheiden verkkosivusto)

**Hyvinvoiva kasvuyhteisö** (Koulukohtaiset suunnitelmat arjen kehittämiseen; Kouluruokailu koulupäivän keskiöön tukemaan kokonaisvaltaista lasten hyvinvointia)

Ikäihmiset:

**Sosiaalisen kanssakäymisen mahdollistaminen niille, jotka eivät ole palvelujen piirissä** (Vertais-tuen sekä järjestö- ja yhdistystoiminnan koordinoiminen sosiaalisen kanssakäymisen mahdollistamiseksi; Vuorovaikutus eri ikäryhmien välillä; Kaikessa kunnallisessa toiminnassa huomioidaan



ikäystävällinen asenne: ruokailumahdollisuudet, liikuntapuistot, kuntosalit, kirjastot, kulttuuripalvelut; Mahdollisuus liikkumiseen / kuljetusapuun ja osallistua yksilöllisten voimavarojen mukaan)

**Toimintakykyinen ja turvallinen arki omassa kodissa** (Huomion kiinnittäminen elintapoihin ja ai-voterveyteen (ravinto, liikunta, uni, päihteet); Arjen askareiden tukeminen (apuvälineet, avun saaminen, mahdollisuus palveluihin); Sosiaalisen verkoston luominen)

**Esteetön, turvallinen ja muistiystävällinen asuminen** (Asuminen luontaisesti osana muuta eri-ikäistä yhteisöä; Asumisalueen osallistumismahdollisuuksien luominen sellaisiksi, että ikäänty-neet voivat tulla mukaan; Lähipalvelut saavutettavissa asumisalueilla; Korjausrakentaminen ja asunnonmuutostyöt tukevat esteetöntä ja turvallista asumista)

Kuntalaisten yleisen turvallisuuden edistäminen:

**Nuorten osallistaminen turvallisuuden edistämisen suunnitteluun ja toteutukseen** (Selvitetään nuorille suunnattuja toimintoja mm. turvallisuuteen liittyvät tietoiskut ja tapahtumat, nettiturval-lisuus yhteistyössä viranomaisten ja järjestöjen kanssa)

**Taajama-alueiden turvallisuuden ylläpitäminen ja kehittäminen** (Edistetään poliisin mahdolli-suuksia kohdentaa näkyvyyttään ja tehdä valvontaa taajama-alueilla kuntalaisten tarpeiden mu-kaisesti)

**Turvallisuusjohtamisen pysyvä rakenne** (Perustetaan turvallisuusjohtamisen työryhmä (viran-omaiset, liike-elämä ja kunnat) ja sen alatyöryhmä (nuoriso, järjestöt ja oppilaitokset). Määritel-lään niiden tehtävät, laaditaan turvallisuuden toimenpidesuunnitelma sekä seurataan ja arvioi-daan turvallisuustoimenpiteiden toteutumista)

Vuoden 2020 talousarviossa kuntayhtymän palvelustrategia kuvataan seuraavin päämäärin ja ta-voittein. Kuntayhtymän strategiset päämäärät ovat:

- lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointi
- asiakas keskiöön
- hyvinvointia ja terveyttä edistävät palveluprosessit
- osaava henkilöstö ja vetovoimainen työyhteisö
- taloudellisesti kestävä toiminta.

Vuosien 2020–2022 toimintaa ohjaavat tavoitteet ovat:

- asiakasprosessien kehittäminen tukemaan ihmisten omaa vastuuta hyvinvoinnistaan, terveydestään ja toimintakyvystään teknologiaa ja sähköisiä palveluja hyödyntäen
- prosessien, tuottavuuden ja vaikuttavuuden johtaminen väestön tarpeiden pohjalta kun-tatalouden rajoissa

- arjessa pärjäämisen tukeminen
- osaavan ja aikaansaannoskykyisen henkilöstön johtaminen – hyvinvointi syntyy työssä.

Vuoden 2020 tavoitteet olivat:

- **Oikea-aikaiset, arjessa pärjäämistä tukevat palvelut** (Hoitoon pääsyn ja palvelujen saatavuuden toteutuminen jonottamatta; Asiakkaalle hyötyä tuottavat hoito- ja palveluketjut, asiakkaan ajan säästäminen; Palvelujen monituottajuus; Alueen sosiaalipäivystys, Asiakasprosessien kehittäminen itsearvioinnin avulla; Aktiivinen asiakaspalaute ja asiakasosallisuus)
- **Hyvinvointia ja terveyttä edistävät palveluprosessit asiakkaan omaa vastuuta ja omaa hoitoa korostaen sekä teknologiaa ja sähköisiä palveluja hyödyntäen** (Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen osana asiakaskontakteja; Väestön hyvinvointi ja terveydentila (Hyvinvointikertomuksen mittarit ja valtakunnalliset hyte-mittarit); Sähköisten palvelukanavien mm. NettiRassin, Kanta-palvelujen, Terveyskylän, Omaolopalvelun, A-klinikka Oy:n Verkkoterapian sekä hyvinvointipiste NeuvoRassin hyödyntäminen asiakkaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi; Etävastaanottopalvelujen lisääminen; Sairaanhoidopiirin integraatiohankkeen hyödyntäminen)
- **Arjessa pärjäämisen tukeminen** (Kotona asumisen tuki monipuolistuu; Kuntien kanssa tehtävä yhteistyö asumisen ja arjessa pärjäämisen kehittämiseksi; Lapset puheeksi –toimintamalli kattavasti käyttöön lasten ja perheiden palveluissa)
- **Asiakastarpeeseen perustuva työpanoksen kohdentaminen ja osaamisen vahvistaminen** (Toimiva ja asiakaslähtöinen työvuorosunnittelu; Esimiehen ja työntekijän aktiivinen vuorovaikutus työhön liittyvissä asioissa; Sairauspoissaolojen määrä; Työhyvinvointikysely)
- **Vaikuttavuuden ja tuottavuuden parantuminen** (Yksikköhinnat ja peittävydet)

### 2.6.3 Kuusamo

Kuusamon kaupungilla on perusturvatoimiala, johon kuuluvat sosiaalipalvelut, ikäihmisten palvelut, terveyspalvelut ja hallintopalvelut. Toimialan toiminta-ajatus on, että ”perusturva luo edellytyksiä kuntalaisten ja perheiden itsenäiselle selviytymiselle ja kotona asumiselle sekä järjestää terveyttä ja elämässä pärjäämistä edistäviä palveluja alueellisesti ja yhteistoiminnallisesti” (Kuusamo talousarvio 2020 Taloussuunnitelma 2021–2022, 33).

Talousarviossa (emt.) painopisteiksi toiminnalle todetaan olevan talousosaamisen kehittäminen sekä henkilöstöjohtamisen kehittäminen. Suurimmat haasteet ovat sote-tietojärjestelmien uudistaminen.

Talousarvion tulokorttitavoitteet ovat seuraavat:

- Elinvoima: yritysmuutoskyky sekä osaaminen ja koulutus
- Hyvinvointi: aktiivinen, omatoiminen ja hyvinvoiva kuusamolainen (digipalvelut avulla) sekä toimivat yhteisöt, kumppanuudet ja palvelut lähialueiden yhteistyöverkostojen toimintaa syventämällä.
- Kehittyvä kaupunki: työhyvinvoinnin kehittäminen työyhteisöjen toimivuutta ja yhteistyötaitoja kehittämällä sekä sairauspoissaoloja vähentämällä.

Sosiaalipalvelut tulosalueella toiminnan tavoitteissa ovat:

- Luodaan edellytyksiä lapsiperheille ja työikäisille arjessa pärjäämiselle
- Toiminta on asiakaslähtöistä ja asiakkaan tarpeet kokonaisvaltaisesti huomioivaa
- Toiminnassa ja sen kehittämisessä painotetaan yhteistyötä eri toimijoiden kesken
- Tuleva sote-uudistus on palveluprosessien uudistusta keskeisesti ohjaava tekijä
- Keskeinen kehittämistoimi on SosiaaliEffican liittäminen kantapalveluun ja ryhmäkodin rakentamisen aiheuttamat toiminnalliset uudistustarpeet ja uusien tilojen käyttöönotto
- Toinen keskeinen kehittämistoimi on päihde- ja mielenterveystyön integrointi ja kehittäminen tiiviimmäksi osaksi muuta terveys- ja sosiaalipalvelua
- Jatketaan uudistuneen organisaation toimintojen ja prosessien yhteensovittamista

THL:n (2019, 16) arviointiraportin mukaan Kuusamossa mielenterveyspalvelut olivat hyvin resursoituneet: terveyskeskuksessa on oma psykiatrinen osasto ja henkilöstömitoitukset psykiatrisissa palveluissa ovat suuret.

**Ikäihmisten palvelujen toiminnan tavoitteita ovat:**

- ikäihmisten kotona asumisen tukeminen on keskeinen tavoite
- toimintaa ja palveluprosesseja tuetaan digitaalisilla palveluilla entistä enemmän hyödyntämällä
- kotihoidossa otetaan käyttöön virtuaalista kotihoitoa, tolkkupalvelu

- otetaan käyttöön uusi toiminnanohjausjärjestelmä työprosessien kehittämiseksi, jotta voidaan nopeuttaa ja selkeyttää asiakkaiden palvelutarpeisiin vastaamista
- järjestetään rintamaveteraaneille monipuolisia ja täysimääräisiä palveluja
- koulutetaan lähiavustajia yhteistyössä Kainuun ammattiopiston kanssa.

## 2.7 Toimijakenttä

Selvityksen toimijakenttä on varsin laaja ja vaikeasti rajattavissa. Julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon ja varhaiskasvatuksen lisäksi sosiaalialaan voidaan katsoa lukeutuvan myös valtion ylläpitämiä palveluja sekä yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoita. Eri alueilla palvelut ovat organisoitu eri tavoin (mm. tytäryhtiöt, kuntayhtymät). Lisäksi olemassa olevien rekisteritietojen hyödyntämisessä on omat haasteensa. Toiminnalle on ominaista myös erilaiset määräaikaiset hankkeet ja kehittämisrahoitukset sekä julkisella sektorilla että kolmannella sektorilla.

Selvityksen kohteena oleva alue on maantieteellisesti laaja: Kainuu, Kuusamon sekä Raahen seutu. Alueella asuu yhteensä noin 125 000 asukasta (Kainuu noin 72 000 asukasta ja 8 kuntaa, Raahen seutu noin 33 000 asukasta ja kolme kuntaa, Kuusamo ja Taivalkoski noin 20 000 asukasta). Asukasmäärältään suurin paikkakunta on Kajaani (36 500 asukasta) ja toiseksi suurin on Raaha (24 500 asukasta).

Olemme selvittäneet hankkeessa eri sektoreiden toimijoita ja toimijamääriä eri alueilla hieman eri tavoin. Tietoa on koottu sekä toimijoilta että julkisesti saatavilla olevista rekistereistä ja tilastoista<sup>9</sup>. Julkisen sektorin, yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin sosiaalialan toimijoita arvion mukaan löytyy eri alueilta seuraavasti:

Kainuu:

- yksityiset päiväkodit 12 (Kajaani), 1 (Puolanka), 1 (Sotkamo)
- yksityiset hoiva-alan yritykset 12 (Kajaani), 1 (Hyrnsalmi), 2 (Paltamo), 5 (Puolanka), 5 (Sotkamo), 6 (Suomussalmi), 1 (Ristijärvi)
- 3. sektorin toimijat 1 (Puolanka), 3 (Suomussalmi), 34 (Kajaani), 2 (Paltamo), 1 (Ristijärvi), 1 (Kuhmo)

---

<sup>9</sup> THL. (2021). SOTKANet. Alueella työssä käyvät, toimiala sosiaali- ja terveydenhuolto / 10 000 asukasta. <https://tinyurl.com/8fw3xah8>

- lisäksi julkisen sektorin toimipisteet.

Kuusamo ja Taivalkoski:

- yksityiset päiväkodit 3 (Kuusamo)
- yksityiset hoiva-alan yritykset 14 (Kuusamo), 3 (Taivalkoski)
- 3. sektorin toimijat 2 (Kuusamo)
- lisäksi julkisen sektorin toimipisteet

Raahen seutu:

- yksityiset päiväkodit 5 (Raahe) 1 (Pattijoki) 1 (Siikajoki)
- yksityiset hoiva-alan yritykset 7 (Raahe), 1 (Pattijoki)
- 3. sektorin toimijat 3 (Raahe)
- julkisen sektorin toimipisteet.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevästä henkilöstöstä on saatavilla jonkin verran tilastotietoa. Suomessa alueella työssäkäyvistä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä on n. 730 / 10 000 asukasta. Työssäkäyvistä valtaosa on naisia. Julki-Suosikkiin rekisteröidyistä sosiaalihuollon ammattihenkilöistä ei ole julkisen tietopalvelun avulla saatavilla tietoa ammattihenkilöiden maantieteellisestä sijoittumisesta.

Pohjois-Suomen aluehallintovirastolta (PS-AVI) pyydettiin Valveri-rekisteriin (laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011, 5. luku; varhaiskasvatuslaki 540/2018, 9. luku) merkityt palveluntuottajat ilmoituksen- ja luvanvaraisten palveluiden osalta hankkeen rajauksen mukaisesti. Lisäksi PS-AVI toimitti pyynnöstä Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueen listauksen yksityisistä varhaiskasvatuksen toimijoista. Aluehallintoviraston lisäksi kunnilla on omia rekistereitä palveluntuottajista (esim. palvelusetelin palveluntuottajat yksittäisissä sosiaali- ja terveystalveissa, yksityiset kotipalvelun tukipalveluntuottajat).

Kansallisista rekistereistä on huomionarvoista se, että tällä hetkellä ei ole olemassa yhtä yksityistä rekisteriä, joka sisältäisi sosiaali- ja kasvatustalan kaikki toimijat tai työntekijät. Rekisteriviranomaisia on useita, minkä vuoksi tiedot ovat hajallaan tai tietoja ei ole lainkaan saatavilla. Lisäksi rekisteritiedoissa voi olla päällekkäisyyttä (esim. sama yksikkö on merkitty sekä ilmoituksen- että luvanvaraiseksi toimijaksi) ja osin vanhentuneita tietoja. Keskeinen puute on myös se, että ilmoituksen- ja luvanvaraisten sosiaalipalveluiden rekistereihin ei sisälly tällä hetkellä julkiset palveluntuottajat.

Kainuun alueella on lisäksi Kaenuulaiset.fi -verkkotietopalvelu (ks. <https://www.kaenuulaiset.fi/>) alueen järjestöille, johon osa alueen järjestöistä on kirjautunut. Verkkotietopalvelun jatkokehittäminen on tällä hetkellä kesken. Lisäksi kyselyä varten käytiin läpi sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEAn rahoittamia valtakunnallisia tai alueellisia hankkeita, jotka kohdistuvat hankealueelle.

#### **Valveri-rekisteriin merkityt toimijat ja STEAn rahoittamat hankkeet**

- varhaiskasvatus: toimintayksiköitä 136 kpl
- ilmoituksenvaraiset sosiaalipalvelut: toimintayksiköitä 76 kpl
- luvanvaraiset sosiaalipalvelut: toimintayksiköitä 50 kpl.
- 14 kpl erilaisia STEAn hankkeita<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> STEAn rahoittamista hankkeista ei käy yksiselitteisesti ilmi, kuinka monta hanketta hankealueella on yhtä aikaa käynnissä. Osa hankkeista on valtakunnallisia tai alueellisia, joissa ei varsinaisesti ole työntekijöitä alueella.

#### 4. Keskeiset tulokset

JOKSA-hankkeen sosiaali- ja varhaiskasvatuksen alojen osaamista koskevan tiedonkeruun tavoitteena on kuvata osaamisen nykytila vastaajien kokemuksena sekä koetut tarpeet osaamisen kehittämiseksi. Tulokset ovat perustana työpaketti 2 toteutukselle. Lisäksi saatuja tuloksia hyödynnetään työpaketti 3 toteutuksessa, jossa keskitytään laadullisesti ja aluekohtaisesti sosiaali- ja kasvatusalojen kehittämiseen.

Tässä luvussa esitellään selvityksen keskeiset tulokset. Luvun aluksi kerrotaan selvityksen tutkimuskysymyksistä ja selvityksen toteutuksesta (luku 4.1). Tämän jälkeen kuvataan vastaajien taustatiedot (luku 4.2.). Luvussa 4.3 kuvataan selvityksen osaamisen alueiden hallintaa koskevat tulokset. Ensin kuvataan osaamisen alueiden ne kokemukset, joissa koettiin osaamisen hallinnan olevan heikoimmillaan ja millaisiin aiheisiin koetaan tarvittavan lisäkoulutusta. Toiseksi kuvataan sitä, millaisia tulevaisuuden osaamisen tarpeita koettiin eri osaamisen alueilla olevan ja kolmanneksi kuvataan osaamisen vahvuudet. Osaamista kuvaavien tulosten esittämisessä edetään siten, että ensin kuvataan sosiaalialan osaaminen ja osaamisen tarpeet ja tämän jälkeen vastaavat tarpeet varhaiskasvatuksen alalla. Luvun lopuksi kuvataan kyselyyn vastanneiden kokemuksia siitä, miten he kokevat koulutuksen toteuttamiseen liittyvät tarpeet ja kuinka he ovat täydennyskouluttautuneet työnsä ohessa. Lisäksi kuvataan aihealueittain vastaajien mieltymyksiä erilaisiin alojen koulutusteemoihin liittyen.

##### 2.8 Selvityksen toteutus: kyselyn laadinta, kohdentaminen ja tutkimusongelmat

JOKSA-hankkeen osaamista kartoittava kysely on survey-tyyppinen (kyselymenetelmällä toteutettu ei-kokeellinen selvitys). Kyselylomakkeen sosiaalialaa koskevan osuuden sekä vastaajien perustietoja koskevan osuuden laadinnassa hyödynnettiin Martinin ja muiden (2018) laatimaa kyselylomaketta. Lisäksi kyselyn laadinnassa on hyödynnetty Cocon ja Kurtin (2018) tekemää selvitystä Tehyn jäsenten näkemuksista työpaikoilla tarvittavasta osaamisesta sekä Hirvosen ja muiden (2021) rakenteellisen sosiaalityön toteutusta koskevaa selvitystä. Varhaiskasvatuksen osaamisen alueita koskeva osuus muodostettiin OKM:n (2021) raportissa esitetyn varhaiskasvatuksen ammattialoja koskevan osaamisjaottelun perustalta. Sosiaalialan palvelutehtävissä ja sosiaalipalveluiden luokittelu tarkennettiin THL:n määräyksen mukaiseksi ja vastaamaan Kanta-palvelujen luokittelua.

### *Selvityksen kohdejoukko*

Tässä selvityksessä tehdään laaja-alainen katsaus sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen sosiaalialan palveluihin ja toimijakenttään. Tämä tarkoittaa sitä, että osaamistarpeita selvitetään julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin työntekijöiden ja työnantajien edustajien kokemana sekä sosiaalialalla että varhaiskasvatuksen sosiaalialalla. Aiemmissa vastaavissa selvityksissä on pääasiassa keskitytty kunta- ja kuntayhtymän työntekijöiden tai vain työntekijöiden kokemuksiin osaamisesta ja osaamistarpeista (ks. esimerkiksi Martin ym. 2018; Sipilä 2011; Coco ja Kurtti 2018). JOKSA-hankkeen selvityksen kohdejoukkoa on kuvattu tarkemmin edellä alaluvussa 3.2 Toimijakenttä.

### *Kyselyn toteutus*

Kyselylomake testattiin ennalta ennen sen lähettämistä vastaajille sosiaali- ja kasvatustieteiden opettajien ja toisen asteen opiskelijoiden toimesta. Esitestauksella varmistettiin kyselyn tekninen toimivuus sekä pyrittiin osaltaan parantamaan kyselyn reliabiliutta ja validiutta. Testauksen myötä kysymysten asettelua muutettiin ja osa kysymyksistä muutettiin selkeämmiksi. Lisäksi kyselylle laadittiin lyhyt saatekirje, jolla pyrittiin motivoimaan vastaajia. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tavoitteista, taustaorganisaatiosta sekä annettiin yleisiä ohjeita vastaamiseen.

Kysely toteutettiin Internetissä webropol-kyselynä ajalla 7.5.-9.6.2021. Kysely lähetettiin sähköpostitse 377 eri vastaajalle (N=377). Kysely toteutettiin teknisesti siten, että kyselyyn pystyi vastaamaan useampi henkilö saman linkin avulla tai välittämällä linkin toiselle henkilölle vastattavaksi. Näin vastauspyynnön pystyi helposti välittämään esimerkiksi oman työyhteisön sisällä ja potentiaalinen vastaajien määrä oli suurempi kuin sähköpostin saaneet. Sähköpostien lähettämisen jälkeen tuli esille, että osa rekisteripyynnöiden avulla aluehallintovirastolta saaduista sähköpostiosoitteista oli poistunut käytöstä tai vastaajalta tuli tieto esimerkiksi tilapäisestä poissaolosta. Tällöin linkki kyselyyn lähetettiin sijaiselle (37 sähköpostiosoitetta), mikäli sijaisen yhteystieto oli käytettävissä. Kyselyyn liittyen lähetettiin myös muistutus, jotta vastauksia saataisiin enemmän. Kyselyn toteutuksessa oli alkuvaiheessa (1–2 vuorokauden ajan) jokin tekninen häiriö, joka sittemmin korjaantui. Teknisen häiriön vuoksi Internet-selain tulkitsee kyselylinkin tietoturva-vaivaksi, mutta ei estänyt vastaamista kyselyyn. Vastaajia muistutettiin kyselystä kolmeen kertaan kyselyn ollessa auki, jotta vastauksia olisi saatu enemmän.



Kysely rakennettiin teknisesti siten, että vastaajat vastaavat hieman eri kysymyksiin, riippuen siitä työskentelevätkö he esihenkilönä (osa johtamista koskevista väittämistä) sekä vastaako kyselyyn sosiaalialan työntekijänä vai varhaiskasvatuksen työntekijänä (vastaajat erotteleva kysymys). Kyselyssä ei pääsääntöisesti käytetty pakollista vastaamista kysymyksiin, minkä vuoksi yksittäisen kysymyksen tai kysymyspatterin sisällä kaikki vastaajat eivät aina vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Vastaajien lukumäärä (n) on raportoitu tarkemmin kussakin alakohdassa tässä raportissa. Kyselyn tuloksien analysoinnissa ja raportoinnissa käytettiin Webropol-sovelluksella muokattuja raportteja sekä SPSS for Windows (versio 26) ja PSPP-sovelluksia. Avointen kysymysten luokittelu laadittiin toimistosovelluksilla (ks. analyysikaavio liitteissä).

#### *Kyselyyn vastaajat ja vastausprosentti*

Kyselyyn saatiin 86 vastausta (N=86). Kyselyn vastausprosentti on 22 % ja se jäi matalaksi, kun sitä verrataan määrällisesti tahoihin, joille kysely lähetettiin. Syitä heikolle vastaajamäärälle ovat mahdollisesti kyselyn ajankohta eli toukokuu, joka koetaan organisaatioissa usein kiireiseksi lomakauden kynnyksellä. Kysely oli rakenteeltaan raskas ja sen laajuus ja pituus on voinut vähentää vastaushalukkuutta. Toisaalta esimerkiksi Martinin ja muiden (2018) kysely oli hyvin samaan tyyppiin. Kysely oli laajuuden lisäksi raskas, koska osaamisen alueet ja niiden määrytykset ovat sosiaali- ja varhaiskasvatusaloilla pikkutarkat. Webropol kerää tietoa myös kyselyn aloittaneista vastaajista sekä sivusta, jolla vastaaminen on päättynyt. Kyselyn aloituksia oli Webropoliiin tallentuneiden tietojen mukaan 464 kpl ja kysely keskeytyi yleisimmin toisella sivulla (mediaani). Tämä voidaan tulkita siten, että kysely tavoitti kohdejoukon periaatteessa hyvin. Kuitenkin kyselyn matalaan vastaamisprosenttiin vaikutti arvion mukaan esimerkiksi kyselyn laajuus, ajankohta ja muut mahdolliset tekijät, minkä vuoksi kysely keskeytyi niin monella vastaajalla.

Kyselyyn vastanneiden määrän jäätyä matalaksi, vaikuttaa se tulosten luotettavuuteen. Esimerkiksi monimuuttajamenetelmien käyttämisen osalta vastaajia tai havaintoyksiköitä tarvitaan paljon ja edellä mainittujen menetelmien kanssa on oltava varovainen, kun havaintoja on alle 200 ja faktorianalyysiin alle 50 vastaajaa on liian vähän (Metsämuuronen 2008, 11). Lisäksi käytetty otantamenetelmä vaikuttaa tuloksiin. Otos ei ole tässä selvityksessä täysin satunnainen, koska sähköpostiosoitteet muodostuivat pääosin työyhteisöjen esihenkilöistä, jolloin voidaan arvioida ettei kaikilla sosiaali- ja/tai varhaiskasvatuksessa työskentelevillä ollut edes mahdollisuutta vastata kyselyyn.

Osaamisen kartoittamisen mittavälineen laatimiseksi tarvittaisiin oma tutkimusprojekti, jotta kartoituksesta saataisiin sekä kattava että ketterä mittari laadittua. Jälkikäteen voidaan ajatella, että kyselyyn vastaamisessa olisi pitänyt sitouttaa organisaatioita ja niiden johtoa sekä työntekijöitä vielä vahvemmin ohjaamaan vastaamista, jotta vastausprosentti olisi saatu suuremmaksi. Erilaisia kyselyjä tulee vuosittain organisaatioihin paljon ja moni kysely unohtuu sähköpostiin tähdellisempien tai kiireellisempien tehtävien tieltä. Vastausprosentti heikentää selvityksen luotettavuutta ja tulosten yleistettävyyttä. Tätä ongelmaa on pyritty korjaamaan arvioimalla saatuja tuloksia aiempiin vastaavan tyyppisten selvitysten tuloksiin, joita on esitelty luvussa 2.2 tulososion yhteydessä. Toiseksi vastaajien osaamista koskevien muuttujien ja muuttujaryhmien sisäistä reliabiliteettia on arvioitu Cronbachin alfan avulla. Tähän perustuen voidaan olettaa, että esimerkiksi osaamisen alueita koskevilla väittämillä on onnistuttu kysymään sitä, mitä on ollut tarkoitus. Kolmantena luotettavuutta parantavana toimenpiteenä tutkimuksen tulokset lähetettiin niiden valmistuttua samalle kohdejoukolla kommentoitavaksi, joilta vastauksia kyselyyn on pyydetty ja siten annettu vielä jälkikäteen mahdollisuus täsmentää näkemyksiään aiheesta. Saapuneet kommentit, huomiot ja täydennykset huomioitiin soveltuvin osin raportissa.

### *Tutkimusongelmat*

Tämän selvityksen kyselyllä haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisia jatkuvan oppimisen osaamis- ja koulutustarpeita Kainuun, Kuusamon ja Raahen seutujen sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan toimijoilla on sosiaali- ja kasvatusalan eri sektoreilla ja tehtävissä?
2. Millaiseksi sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan toimijat eri palvelusektoreilla ja eri alueilla arvioivat oman osaamisensa tällä hetkellä?
  - a. Millaiset osaamisen alueet koetaan keskeisiksi hallita sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan erilaisissa tehtävissä?
  - b. Millaisia osaamisen kehittämistarpeita koetaan olevan sosiaalialalla ja varhaiskasvatuksen alalla?
3. Minkälainen täydennyskoulutus sopii parhaiten vastaajille?

Kysymykset ovat luonteeltaan kuvailevia ja siksi selvityksessä keskitytään kuvaamaan vastaajien kokemuksia ja näkemyksiä osaamisen ja osaamisen kehittämisen tarpeista. Tulokset antavat kui-

tenkin jo tällä tasolla mielenkiintoisia näkökulmia sosiaali- ja kasvatustieteiden koulutusten sekä jatkuvan oppimisen kehittämiseen. Tulosten kuvaaminen etenee edellä lueteltujen tutkimusongelmien mukaisesti. Sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan tulokset kuvataan samassa järjestyksessä, mutta toisistaan eroteltuina. Suorat lainaukset vastauksista on merkitty lainausmerkein ja *kursiivilla*.

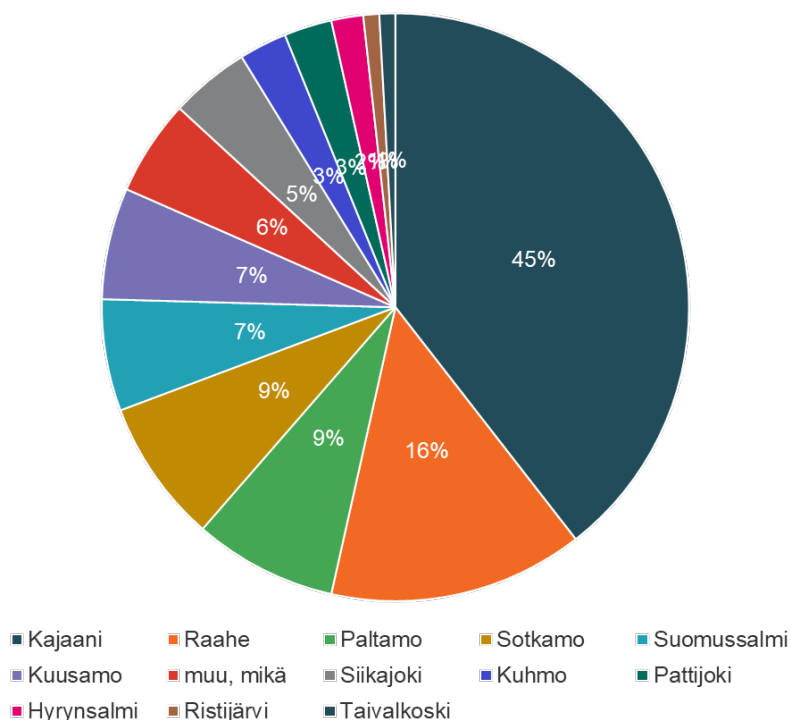
## 2.9 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn vastaajien (n=86) sukupuoli jakautui lähes ennakkoidusti: enemmistö oli naisia (86 %) ja vähemmistö oli miehiä (12 %) ja kaksi prosenttia vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Yleensä miesten suhteellinen osuus on vastaavan kaltaisissa selvityksissä ollut pienempi, 5 % (vrt. Martin ym. 2018, 29).

Vastaukset jakautuivat alueittain siten, että noin puolet (45 %) vastaajista työskenteli Kajaanin alueella, Raahen alueella 16 %, Kuusamon alueella 7 % vastanneista. Osa vastaajista kertoi työskentelevänsä usean kunnan alueella (9,3 %, n=8). Muu, mikä vaihtoehtoina mainittiin Oulu, Kempele ja Pyhäjoki. Koska vastaajien kuntakohtainen määrä jäi kyselyssä vähäiseksi, ei kuntakohtaista tai alueellista tarkastelua ollut mielekästä toteuttaa. Pienimmistä kunnista oli vain yksittäisiä vastaajia (1–3).

## Minkä kunnan alueella työskentelet?

Vastaajien määrä: 86, valittujen vastausten lukumäärä: 100

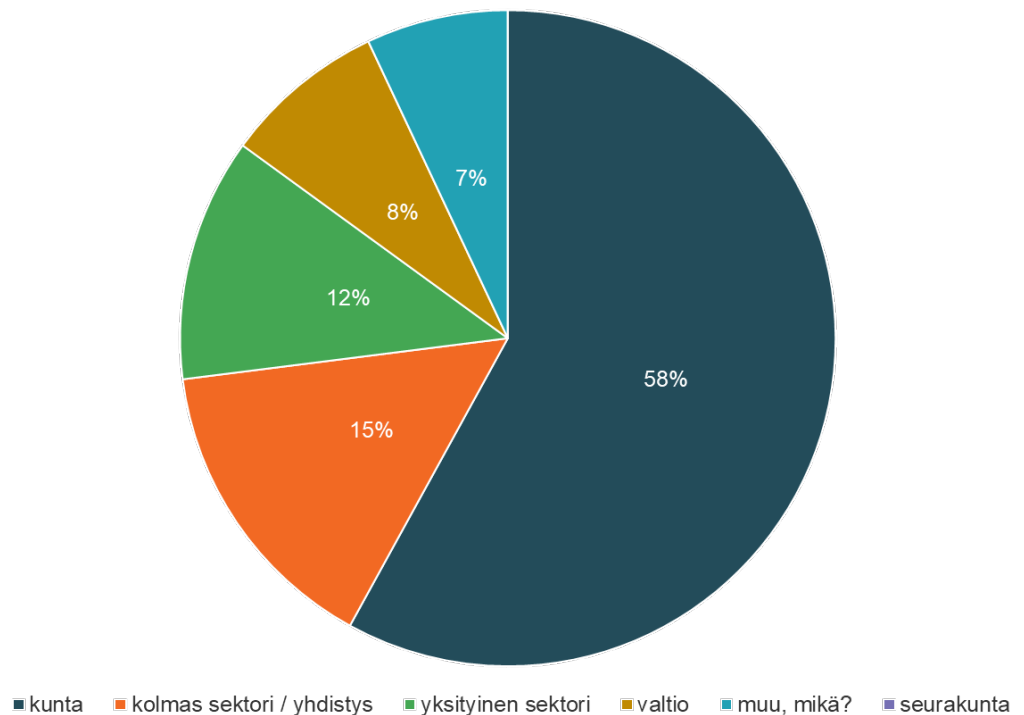


Kuvio. 2. Vastaajien työskentely eri kuntien alueella

Hieman yli puolet vastaajista työskenteli kunnassa tai kuntayhtymässä (55 %). Valtiolla (8 %), yksityisellä sektorilla (12 %) ja kolmannella sektorilla/yhdistyksessä työskenteli lähes yhtä suuri osa vastaajista (16 %). Muu mikä vastaukset olivat yleisimmin kuntayhtymä/sote-kuntayhtymä, jotka yhdistettiin analyysissa kuntaan (huom. poikkeus oheiseen kuvioon). Kyselyyn ei vastannut kukaan seurakunnassa työskentelevä, vaikka kysely lähetettiin alueiden (Kajaani, Kuusamo, Raabe) seurakuntien sosiaali- ja kasvatusalojen henkilöstölle.

### Millä sektorilla työskentelet tällä hetkellä?

Vastaajien määrä: 86, valittujen vastausten lukumäärä: 86



Kuvio. 3. Vastaajien työskentely eri sektoreilla

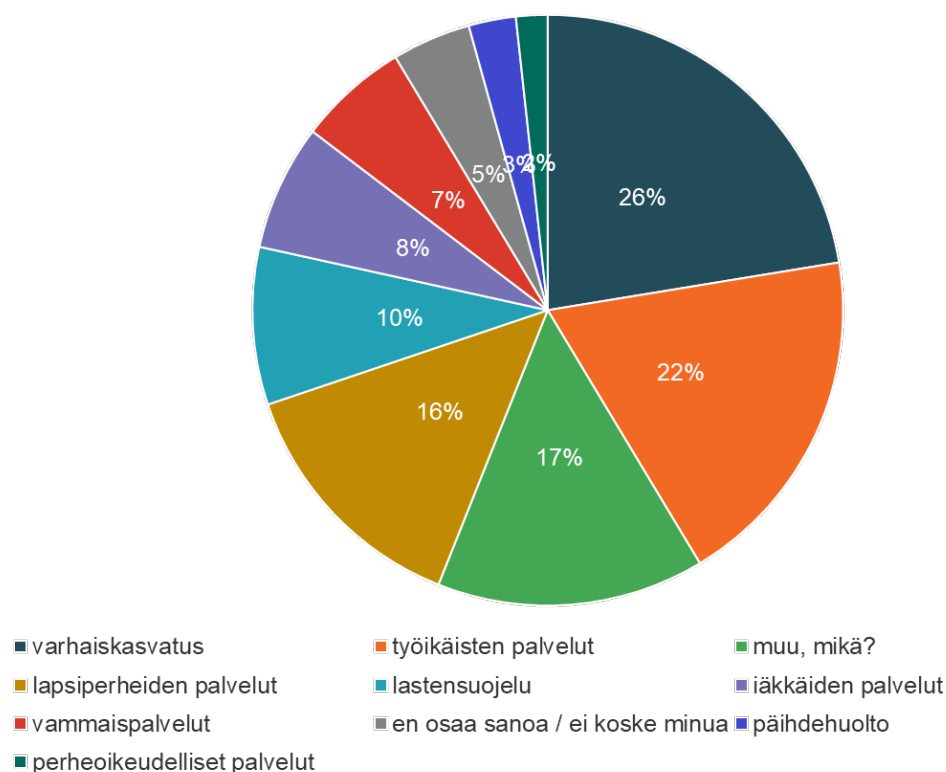
Kyselyyn vastasi enemmistö sosiaalialan työntekijänä (70 %, 60 hlöä) ja vähemmistö varhaiskasvatuksen työntekijänä (30 %, 26 hlöä). Vastaajista enemmistö (66 %, n=57) oli laillistettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä. Toisaalta vähemmistö vastanneista oli nimikesuojattuja ammattihenkilöitä (21 %, n=18). Vastaajien yleisimmät virka- tai tehtävänimikkeet olivat sosiaaliohjaaja (13 %), sosiaalityöntekijä (12 %), varhaiskasvatuksen opettaja (10 %), toiminnanjohtaja (6 %), lastenhoitaja (5 %), sosiaali- ja terveysalan johtaja (4 %). Lisäksi yksittäisiä vastaajia työskenteli muilla ammattinimikkeillä: asiantuntija, koordinaattori, lähihoitaja, terapeutti, koulukuraattori, päihde-työntekijä ja etuuskäsittelijä. Muita ammattinimikkeitä (26 % vastanneista) olivat perheohjaaja, projektikoordinaattori, psykoterapeutti, sosiaalikuraattori, palveluohjaaja, sairaanhoitaja, vs. tulosaluejohtaja, asiakasohjaaja, palveluasiantuntija, päiväkodin johtaja, palveluesimies, kasvatusjohtaja, yksikön johtaja, kuulolähipalvelu. Kaikki vastaajat olivat kelpoisia hoitamaan omaa työtehtäväänsä.

Kaikissa sosiaalihuollon tai varhaiskasvatuksen palvelutehtävissä työskenteli vähintään joku vastanneista ja osa vastaajista työskenteli useammassa kuin yhdessä palvelutehtävässä (ks. oheinen

kuvio). Palvelutehtävistä yleisin oli varhaiskasvatus (26 %), työikäisten palvelut (22 %), lapsiperheiden palvelut (16 %), lastensuojelu (10 %), iäkkäiden palvelut (8 %), vammaispalvelut (7 %), päihdehuolto (3 %) ja perheoikeudelliset palvelut (2 %). Osa vastaajista työskenteli useammassa palvelutehtävässä (vastaajia 52, vastauksia 63). Muu mikä (17 %) vastauksissa mainittiin muun muassa opiskeluhoito, sosiaaliturva, pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, aikuisten mielenterveysasuminen, valistustyö kaikenikäisille, iltapäivätoiminta, maahanmuuttajat, mielenterveyspalvelut, turvakoti, perhesosiaalityö sekä erikoissaraanhoito. Huomion arvoista on, että kyselylomakkeessa mainitut sosiaalihuollon palvelutehtävät liittyvät sosiaalialan tiedonhallinnan sanastoon ja THL on määritellyt ne määräyksessään (1/2016). THL:n luokitteluun ei sisälly varhaiskasvatus, mutta se otettiin kyselyyn tutkimuksellisista syistä ja sen vuoksi, että samaa kyselyä voidaan käyttää molemmille vastaajaryhmille.

### Missä sosiaalihuollon tai varhaiskasvatuksen palvelutehtävässä työskentelet?

Vastaajien määrä: 86, valittujen vastausten lukumäärä: 101



Kuvio. 4. Vastaajien työskentely eri palvelutehtävissä

Vastaajien työtehtävät kohdistuivat sosiaalipalveluiden näkökulmasta useimmin sosiaalihojaukseen (21 %), sosiaaliseen kuntoutukseen (20 %), sosiaalityöhön (20 %), kuntouttavaan työtoimintaan (15 %), asiakkaan raha-asioiden hoitamiseen (12 %) sekä palveluasumiseen (12 %). Muu, mikä (33 %) vastauksissa mainittiin tukitoiminta, opiskelun tukeminen, työllistymisen edistäminen, palveluohjaus, työllisyys, perhehoito, veteraanipalvelut, palvelutarpeen arviointi, päiväkotitoiminta, varhaiskasvatus, kuntouttava työtoiminta ja tuetut tapaamiset. Koska vastausvaihtoehdot kattoivat lähinnä sosiaalipalveluja, oli ennakoitavissa, että vastaajat tuovat esille myös muita vaihtoehtoja.

Vastaajien asema työyhteisössä oli useimmin työntekijä (44 %), esihenkilö/johtaja (28 %), asiantuntija (20 %), yrittäjä (7 %). Kaikista vastaajista noin puolet (48 % n=41) työskenteli 5–20 henkilön työ- tai palveluyksikössä, 20–50 henkilön yksikössä työskenteli noin neljännes (24 %), alle 5 henkilön yksikössä 14 %, 50–100 henkilön yksikössä 7 % vastaajista ja yli 100 henkilön yksikössä 7 % vastaajista.

Vastaajilla oli keskimäärin pitkä työkokemus sosiaali- tai varhaiskasvatuksen alalta. Kaikilla vastaajilla oli jonkin verran työkokemusta. 33 % (n=28) kertoi työkokemusta olevan yli 20 vuotta, 28 % (n=24) kertoi työkokemusta olevan 11–20 vuotta, 23 % kertoi kokemusta olevan 5–10 vuotta ja 15 % alle viisi vuotta. Noin puolet kyselyyn sosiaalialan vastaajista oli työskennellyt alle 5 vuotta nykyisessä tehtävässä ja varhaiskasvatuksen vastaajista 40 % oli työskennellyt alle 5 vuotta. Työkokemus olisi kannattanut kysyä tarkemmalla tasolla vastaajilta (esim. vuosina ja kuukausina). Huomionarvoista on myös se, että kyselyyn ei vastannut lainkaan vastikään työmarkkinoille tulleita eli sellaisia henkilöitä, joilla ei olisi lainkaan työkokemusta nykyisessä työtehtävässä. Sosiaalialan vastaajilla oli hieman useammin alle viisi vuotta työkokemusta nykyisessä työtehtävässä kuin varhaiskasvatuksen työntekijöillä.

Vastaajien yleisin suorittama tutkinto oli ammattikorkeakoulututkinto (51 %, n=44; sairaanhoitaja, sosionomi, yhteisöpedagogi), ammatillinen toisen asteen opistotason tutkinto (20 %; suuhygienisti, yo-merkonomi, viittomakielen tulkki, sosiaalikasvattaja, luonto-ohjaaja, lääketyöntekijä) tai ammatillinen toisen asteen tutkinto (22 %; lähihoitaja, päivähoitaja). Yliopistollisia maisterin tutkintoja oli suorittanut 18 vastaajaa (21 %; yhteiskuntatieteiden maisteri, kasvatustieteiden maisteri). Joka kymmenellä opinnot olivat myös kesken (10 %; mm. sosionomi-, musiikkiterapia-, tradenomi (YAMK)-, sosionomi-(YAMK) -opinnot). Kaksi vastaajista kertoi, että hänellä ei ole tutkintoa.

## 2.10 Millaisia osaamis- ja koulutustarpeita sosiaali- ja kasvatustarpeita on eri sektoreilla ja tehtävissä?

Kyselyssä selvitettiin sosiaali- ja varhaiskasvatus alan osaamista aloihin liittyvien eri kompetenssialojen näkökulmasta. Väittämällä pyrittiin selvittämään mahdollisimman kattavasti eri osaamisalojen kattava ammatillinen osaaminen. Sosiaalialan kompetenssimäärytykset ovat tarkat ja samoin varhaiskasvatuksessa on määritetty tarkasti varhaiskasvatuksen yhteiset ja eri ammattialoja koskevat osaamistavoitteet. (ks. esimerkiksi OKM 2021; Martin ja muut 2018; Arene 2017.)

### 2.10.1 Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita koettiin sosiaalialan osaamisen alueisiin liittyen?

#### *Sosiaaliala: asiakastyö ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen (n=58)*

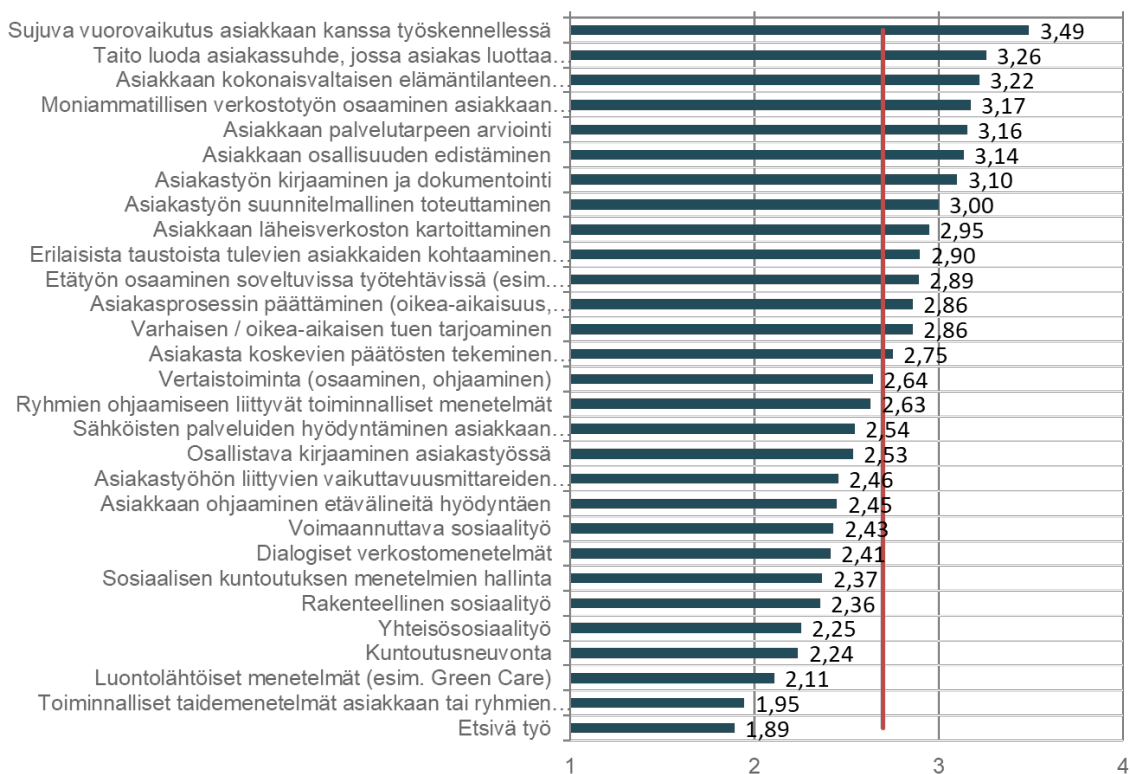
Sellaisia asiakastyön menetelmiä, joita sosiaalialan vastaajat eivät osanneet lainkaan tai osasivat vain vähän, olivat etsivä työ (ka. 1,9), toiminnalliset taidemenetelmät asiakkaan tai ryhmien kanssa (ka. 1,9), luontolähtöiset menetelmät (esim. Green Care) (ka. 2,1), kuntoutusneuvonta (ka. 2,2), yhteisösozialityö (ka. 2,3) ja sosiaalisen kuntoutuksen menetelmien hallinta (ka. 2,4). Sosiaalialan vastaajien vahvuudet on kuvattu tarkemmin alaluvussa Sosiaalialan osaaminen.

Asiakastyötä ja sosiaalialan sisällöllistä osaamista koskevien väittämien keskiarvo vaihteli välillä 1,89 (etsivä työ) – 3,49 (sujuva vuorovaikutus asiakkaan kanssa). Samaa asteikkoa käytettiin kyselyn muissakin väittämissä (1 = en osaa lainkaan, 2 = osaan vähän, 3 = osaan hyvin, 4 = osaan erinomaisesti). Mitä korkeamman keskiarvon yksittäinen väittämä sai, sitä parempana osaamista voidaan pitää vastaajien joukossa.



## Asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen

Vastaajien määrä: 59



Kuvio. 5. Sosiaalialan vastaajien asiakastyön osaaminen

Sosiaalialan vastaajilta kysyttiin, mitä asiakastyön menetelmiä he haluaisivat oppia ja ottaa käyttöönsä. Vastaajat (n=32) kuvasivat avovastauksissa seuraavia asiakastyön menetelmiä, joista tehtiin seuraava luokittelu:

- erilaiset terapiat ja terapolähtöiset menetelmät: valokuvaterapia, pari- ja perhepsykoterapia, psykoterapeuttiset menetelmät (mm. keho-orientoituneet: psykofyysinen psykoterapia, tunnekeskeinen terapia), HOT-menetelmät [hyväksymis- ja omistautumisterapia], psykoterapeuttiset valmiudet tai lyhytterapeuttikoulutus, traumainformoitu työote, neuropsykiatrinen valmentaja (nepsy-valmentaja)
- sähköiset palvelut ja menetelmät: asiakkaiden ohjaaminen etävälineiden kautta, Internetissä olevat eri menetelmät
- toiminnalliset ja luontolähtöiset menetelmät: Green Care menetelmät, Green Care sosiaalityössä
- ryhmätoiminta ja ryhmien ohjaaminen: vertaistoiminta, ryhmäpalaverikäytännöt, ratkaisukeskeinen ryhmävalmennus, verkostoituminen

- kirjaaminen: osallistava kirjaaminen, kirjaaminen oikein oikeaan paikkaan, yhdessä kirjaaminen
- vuorovaikutus, dialogi ja dialogiset menetelmät: vaikeiden asioiden puheeksi otto
- parityöskentelynä perhetyötä
- monikulttuurinen työ
- jalkautuva työ
- kuntoutusohjaus
- asiakkaan osallisuuden vahvistaminen ja asiakkaan mukaan ottaminen palvelujen suunnitteluun työssäni
- oikea-aikaisen tuen tarjoaminen
- erilaisia mittareita: kykyviisari.

Martinin ja muiden (2018) selvityksen mukaan sosiaalialan työntekijät halusivat kehittää perhe-, ryhmä- ja yhteisötyön menetelmiä, paneutuvaan kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen liittyviä menetelmiä sekä vuorovaikutus- ja yksilötyön menetelmiä. Myös perhe-, ryhmä- ja yhteisötyömenetelmät sekä taidelähtöiset toiminnalliset menetelmät koettiin haluttuina menetelminä oppia. (mt. 42–43.) Tämän selvityksen vastauksissa korostui määrällisesti erityisesti erilaiset terapiat ja terapialähtöiset menetelmät. Huomionarvoista on myös, että vuorovaikutukseen liittyvä yksittäinen väittämä (“sujuva vuorovaikutus asiakkaan kanssa työskennellessä”) koettiin vahvimmaksi.

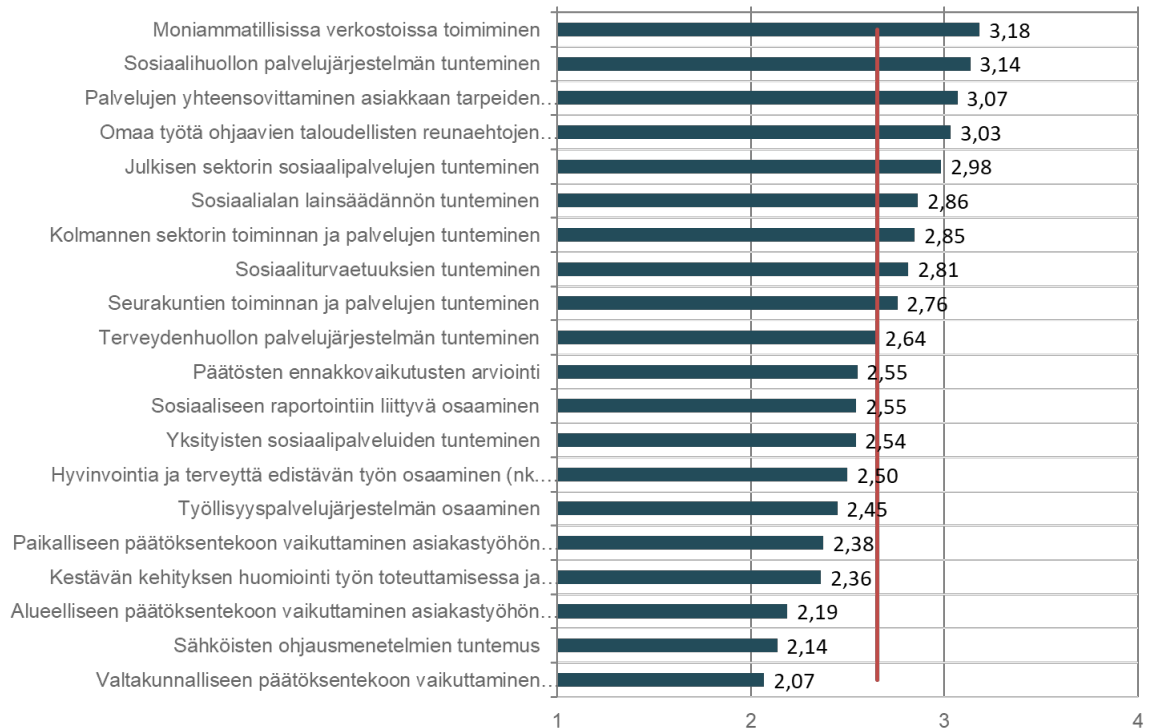
Asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen osiota koskien vastaajilta ei muista kyselyn osaluista poiketen kysytty tulevaisuuden osaamistarpeita. Näin ollen kyselystä jäi pois yksittäinen kysymys, joka koski sosiaalialan vastaajia.

#### *Sosiaaliala: palvelujärjestelmä ja yhteiskuntaosaaminen (n=59)*

Sellaisia palvelujärjestelmään ja yhteiskuntaosaamiseen liittyviä väittämiä, joita sosiaalialan vastaajat eivät osanneet lainkaan tai osasivat vain vähän, olivat valtakunnalliseen päätöksentekoon vaikuttaminen asiakastyöhön liittyvään tietoon perustuen (ka. 2,1), sähköisten ohjausmenetelmien tuntemus (ka. 2,1), alueelliseen päätöksentekoon vaikuttaminen asiakastyöhön liittyvään tietoon perustuen (ka. 2,2), kestävän kehityksen huomiointi työn toteuttamisessa ja palvelun järjestämisessä (ka. 2,4), työllisyyspalvelujärjestelmän tunteminen (ka. 2,4). Palvelujärjestelmää ja yhteiskuntaosaamista koskevien väittämien keskiarvo vaihteli välillä 2,1 (valtakunnalliseen päätöksentekoon vaikuttaminen) - 3,2 (moniammatillisissa verkostoissa toimiminen).

## Palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen

Vastaajien määrä: 60



Kuvio. 6. Sosiaalialan vastaajien palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen

Sosiaalialan vastaajat (n=56) kokivat useimmin lisäkoulutuksen tarvetta seuraaviin väittämiin liittyen:

- sosiaalialan lainsäädännön tunteminen (36 %)
- sosiaaliturvaetuuksien tunteminen (32 %)
- sähköisten ohjausmenetelmien tuntemus (30 %)
- alueelliseen päätöksentekoon vaikuttaminen... (30 %)
- valtakunnalliseen päätöksentekoon vaikuttaminen... (30 %)
- sosiaaliseen raportointiin liittyvä osaaminen (27 %)
- terveydenhuollon palvelujärjestelmän tunteminen (25 %)
- paikalliseen päätöksen tekoon vaikuttaminen... (25 %)

Tuloksia voidaan osin mielenkiintoisina. Vastaajat kokivat lisäkoulutustarvetta sosiaalialan lainsäädännön sekä sosiaaliturvaetuuksien tuntemiseen, vaikka ne saivat verrattain korkeat keskiarvot (2,8) eli vastaajat kokivat osaamisensa olevan keskimäärin hyvää. Tätä voi selittää se, että sosiaalialan lainsäädäntöä on paljon ja myös erilaisia sosiaaliturvaetuuksia on Suomessa paljon.

Lisäksi molemmissa tapahtuu aika ajoin muutoksia. Muut lisäkoulutustarpeet olivat tämän kysymyspatterin osalta alle keskiarvon (ks. kuvio 6 edellä).

Martinin ja muiden (2018) selvityksessä suurimmat osaamisvajeet koettiin olevan asiakastyön ja sosiaalialan sisällöllisen osaamisen alueilla kulttuurisensitiivisessä työssä, monikulttuurisen työn hallinnassa, sähköisiin palveluihin liittyvässä osaamisessa ja digitalisaation hyödyntämisessä. Myös palveluiden ohjaamisessa, seurannassa ja vaikuttavuuden arvioinnissa koettiin olevan osaamisen kehittämisen tarpeita. (emt. 82.) Sipilän (2011) tutkimustuloksissa sosiaalialan työntekijöiden heikoimmiksi valmiuksiksi arvioitiin managerialistis-ekonomistinen tieto, kunnallispoliittinen tieto sekä teoreettinen, tutkimusta korostava tieto. Näiden kahden tutkimuksen erona oli se, että Lapin alueella lainsäädännön tuntemus koettiin heikommaksi kuin Sipilän (2011) Kaakkois-Suomen alueella koettiin. Hirvosen ja muiden (2021) selvitys puolestaan osoitti, että lainsäädäntöosaaminen sekä yllä kuvattuun listaukseen liittyen myös sosiaaliturvajärjestelmän tuntemus, palvelujärjestelmän sekä eri yhteistyötahojen tarkempi tuntemus, sähköisten palvelujärjestelmien käytön osaaminen, sosiaalisen raportoinnin osaaminen, vaikutustiedon tuottaminen ja sen esittäminen eteenpäin olivat aiheita, joiden osaamiseen koettiin tarvittavan osaamisen vahvistamista. (emt. 42–45.)

Laadullisesti tarkasteltuna tässä kyselyssä vain yksi sosiaalialan vastaajista arvioi tulevaisuuden osaamistarpeita palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisen alueella. Hänen mukaansa *”Sähköisiä palveluita tulisi pystyä tarjoamaan varsinkin nuorille asiakkaille. Etäyhteyksien parempi hyödyntäminen (Skype vaihdettava nopeasti Teams:iin). Reaaliaikainen kirjaaminen (osalla työntekijöistä edelleen pelkkä pöytäkone käytössä)”*. Kuten jo aiemmin todettiin, kysely toteutui sellaisena ajankohtana, jolloin Suomessa oli koronavirusepidemia ja erilaiset sähköiset palvelut, sähköiset työvälineet ja etätyöskentely lisääntyivät. Vastaajan mainitsema vain ”pelkkä pöytätietokone” voi estää esimerkiksi kotikäynnin tai verkostotapaamisen yhteydessä tehtävän kirjaamisen ja näin aiheuttaa päällekkäistä tai ylimääräistä työtä. Lisäksi voidaan ajatella, että kirjaaminen voi olla myöhemmässä ajanhetkessä toteutuvaa työtä, joka olisi ollut mahdollista tehdä eri työvälineillä aikaisemmin.

Sosiaalialan vastaajia pyydettiin myös arvioimaan, millaista osaamista palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisen näkökulmasta tulevaisuudessa tarvitaan sosiaalialan tehtävissä. Vastaukset

(n=25) voidaan tiivistää neljään näkökulmaan: 1) palveluiden yhteensovittaminen, palvelujärjestelmän muutoksen huomioiminen ja oikea-aikaisuus, 2) etäasiointi, -palvelut ja -työ, 3) asiakasmenetelmien ja palveluiden kehittäminen, 4) muut huomiot, jotka eivät sovi edellisiin luokkiin.

Martinin ja muiden (2018, 54–55) selvityksessä tulevaisuuden osaamistarpeissa painottuivat eniten sekä sosiaalityöntekijöiden että sosionomien vastauksissa verkostotyöosaaminen, kokonaisuuksien hallintaa sekä vuorovaikutusosaamista. Näiden lisäksi tärkeiksi tulevaisuuden taidoiksi nostettiin sosiaalityöntekijöiden kokemana menetelmäosaamisen, monikulttuuriset taidot sekä vaikuttamisosaamisen. Sosionomit puolestaan näkivät monikulttuurisen osaamisen ja menetelmäosaamisen alakohtaisesti tärkeänä. Lisäksi avovastauksissa korostettiin verkostoitumista, kyvykkyyttä jalkautua ihmisten äärelle ja painotettiin erilaisten vertaisryhmien toiminnan merkityksen kasvua. Tutkijat näkivät huolestuttavana sen, että vain harva vastaaja oli arvioinut johtamistai muutososaamisen tulevaisuuden tarpeelliseksi taidoiksi. JOKSA-hankkeen selvityksen tulokset ovat samansuuntaisia erityisesti palveluiden yhteensovittamisen, palvelujärjestelmän muutoksen huomioinnin ja palvelujärjestelmän oikea-aikaisuuden osalta, jotka on mahdollista mieltää osaksi verkostotyöosaamista.

JOKSA-hankkeen kyselyn eräs vastaaja kuvasi palvelujärjestelmän ja palveluiden yhteensovittamisen ongelmia avoimessa vastauksessaan. Hän tuo esille työn järjestämiseen, resursointiin sekä työntekijöiden osaamisen liittyviä näkökulmia. *“Ennaltaehkäisevä työtä varhaiskasvatukseen, kouluihin ja oppilaitoksiin enemmän --> varhaista puuttumista ja oikea-aikaista apua. Lapsiperheiden sosiaalipalvelut tarpeen mukaan osana sitä. Lastensuojelu on erityispalvelu ja sinne ei pidä päätyä sen vuoksi, että perhettä ei ole autettu peruspalveluissa riittävästi vaan vasta sitten, että niiden antama tuki ei riitä. Lastensuojelun työntekijöille riittävät resurssit työn tekemiseen ja kouluttautumiseen työntekijän henkilökohtaisen kiinnostuksen mukaisesti (esimerkiksi psykoterapeuttiset valmiudet pitäisi kuulua lastensuojelun kaikille työntekijöille, koska systeemistä työskentelyä tehdään ja psykoterapiakoulutus sen lisäksi niille, jotka ovat kiinnostuneita).”*

Etäasiointiin ja etäpalveluihin liittyvä huomio oli, että *“Digituen tarve asiakkailta on huomattavasti lisääntynyt, siihen tarvitaan myös sosiaalialan työntekijöille koulutusta, jotta osataan ohjata asiakkaita.”* (vrt. Hyppönen ja Ilmarinen 2018). Esimerkki asiakasmenetelmien ja palveluiden kehittämisestä liittyi rakenteelliseen työhön: *“Rakenteellisen sosiaalityön asemaa tulisi vahvistaa ja rakenteelliselle työlle olla aidosti aikaa. Nyt rakenteellista työtä tekevät lähinnä ne, jotka vapaaajalla jaksavat ja viitsivät.”* Hirvosen ja muiden (2021, 26) selvityksessä ajanpuutteen kokemus

määrämuotoiseen kirjaamiseen ja tiedon tuottamiseen koettiin esteenä työn toteuttamiselle. Samaten Martinin ja muiden (2018, 60–65) selvityksessä koettiin yleisesti työajan olevan riittämättömän perehtyä esimerkiksi uusimpaan ja ajankohtaiseen tietämyksen kartuttamiseen. Muut maininnat liittyivät esimerkiksi rahoitusinstrumenttien hallintaan, englannin kielen osaamiseen (EU-hankkeet).

#### *Sosiaaliala: etiikka ja arvot sosiaalialalla (n=60)*

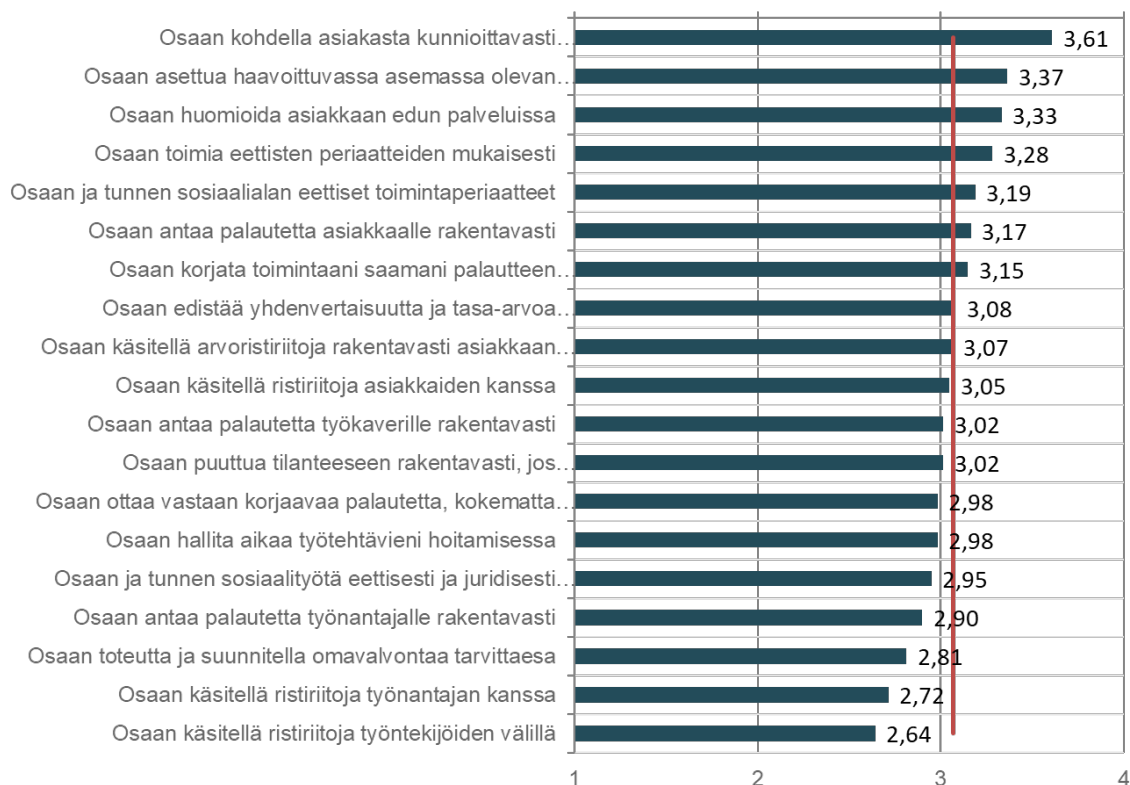
Sellaisia etiikkaan ja arvoihin sosiaalialalla liittyviä väittämiä, joita sosiaalialan vastaajat eivät osanneet lainkaan tai osasivat vain vähän, olivat ristiriitojen käsitteleminen työntekijöiden välillä (ka. 2,6) sekä ristiriitojen käsitteleminen työnantajan kanssa (ka. 2,7). Huomionarvoista on, että ristiriitojen käsittely asiakkaan kanssa (ka. 3,1) koettiin osaavan paremmin.

Martinin ja muiden (2018, 60–65) selvityksessä eettisten kysymysten osalta merkittäviksi nousivat talouden niukkuuden reunaehtojen parissa toimiminen sekä kyky kohdata asiakkaat yksilöllisesti ja arvostaen. Sipilän (2011) tutkimuksessa eettisen toiminta-alueen osaamisessa vahvuutiksi koettiin asiakkaiden kohtelun oikeudenmukaisuus ja asiakkaiden ihmisarvoinen kohtaaminen, ja hieman heikompia, mutta silti hyväksi arvioituja taitoja olivat yhteiskuntakriittisyys, yleishumaani toimintaperiaate sekä velvollisuus toimia sääntöjen mukaisesti.

Aiemmissä tutkimuksissa, joita tässä selvityksessä on hyödynnetty, ei ole niinkään selvitetty kokemuksia työyhteisötaidoista. JOKSA-hankkeen selvityksessä on oletettu, että työyhteisötaitojen merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa työhyvinvoinnin merkityksen korostumisen myötä (vrt. Coco ja Kurtti 2018, 15; Leveälähti ja muut 2019, 27, 31–34)

## Etiikka ja arvot sosiaalialalla

Vastaajien määrä: 60



Kuvio. 7. Sosiaalialan vastaajien etiikkaa ja arvoja koskeva osaaminen

Lisäkoulutustarpeina yleisimmin mainittiin seuraavat väittämät:

- osaan ja tunnen sosiaalityötä eettisesti ja juridisesti sääntelevän ohjeiston ja lainsäädännön (22 %, n=13)
- osaan toteuttaa ja suunnitella omavalvontaa tarvittaessa (21 %, n=12)
- osaan puuttua tilanteeseen rakentavasti, jos havaitsen epäkohtia, puutteellista tai epäammattillista toimintaa työssäni (17 %, n=10).

Sosiaalialan vastaajia pyydettiin arvioimaan, millaista eettistä osaamista tulevaisuudessa tarvitaan sosiaalialan tehtävissä. Vastaukset (n=21) voidaan tiivistää kolmeen näkökulmaan: 1) tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus, 2) asiakkaan etu, osallisuus, arvomaailma, itsemääräämisoikeus ja kunnioitus, 3) vähemmistöihin liittyvä osaaminen. Lisäksi yksittäisiä mainintoja liittyi teknisiin laitteisiin ja teknologiaan. Martinin ja muiden (2018) selvityksessä tulevaisuuden taidoissa tärkeimpänä koettiin verkostotyön osaaminen, kokonaisuuksien hallinta sekä vuorovaikutustaidot. Lisäksi tärkeinä koettiin menetelmäosaaminen, monikulttuurinen ja vaikuttamisosaaminen. (emt, 48–51, 54.) Näissä teemoissa on vahva eettinen ulottuvuus mukana.

Tasa-arvoa tarkasteltiin asiakkaan näkökulmasta ja se kuvattiin asiakkaiden yhdenvertaisena kohteluna asiakastyössä. Lisäksi tasa-arvoon liitettiin heikoimmassa asemassa olevat ja lapset. Tasa-arvoon liitettiin myös työntekijöiden tasa-arvoisuus (esim. mahdollisuus etätöön tekemiseen ja kannettaviin tietokoneisiin, samojen periaatteiden mukaisesti toimiminen työyhteisössä). Oikeudenmukaisuuden haasteena on myös *“palveluiden järjestämisen ja talouden yhteensovittamisen eettiset pulmat”*.

Asiakkaan etuun, osallisuuteen, arvomaailmaan ja itsemääräämisoikeuteen liittyvä eettinen osaaminen koettiin tärkeäksi. Eräs vastaajista arvioi, että eettiseen osaamiseen sisältyy *“Yhä liberaalimman maailma/asiakkaan maailman salliminen; yhä kummallisempien asioiden muuttuminen ”normaaliksi”*”. Myös vähemmistöihin liittyvää eettinen osaaminen tuli muutamassa vastauksessa esille (muun muassa seksuaalivähemmistöt, monikulttuurisuus).

Leveälahti ja muut (2019, 93) muistuttavat sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden työntekijöiden vaatimuksiin liittyen, että useimmat niistä ovat luonteeltaan asiantuntijatehtäviä ja niissä useimmissa on tunnistettavissa yhteisiä piirteitä sekä samantyyppisiä tulevaisuuden osaamisen painotuksia. Tulevaisuudessa korkeakoulutautustaisissa ammateissa muutososaamisen ja asiakaslähtöisten palvelujen kehittämisosaamisen merkitykset kasvavat. Työntekijät tarvitsevat entistä enemmän itseohjautuvuutta sekä vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaitoja. Lisäksi hyvinvointiteknologian ja ammattieettisten kysymysten hallinta muuttuvat entistä tärkeimmiksi aihealueiksi hallita. Työntekijän oman osaamisen kehittämisen, johtamiseen sekä moniammatillisten palveluketjujen, asiakastietojärjestelmien sekä etäpalveluiden hallinnan merkitykset tulevat vahvistumaan tulevaisuudessa.

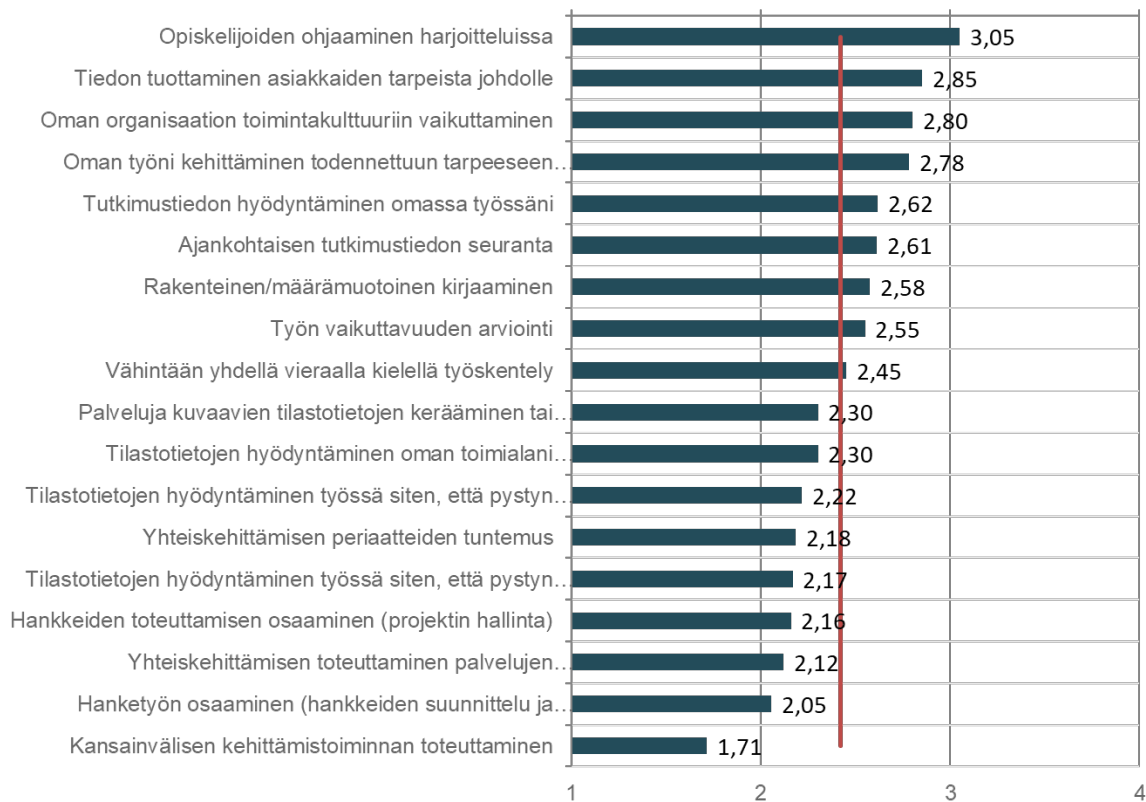
#### *Sosiaaliala: tutkimus ja kehittämisosaaminen (n=60)*

Vastaajien osaaminen oli heikointa kansainvälisen kehittämistoiminnan toteuttaminen (ka. 1,7), hanketyön osaaminen (ka. 2,1), yhteiskehittämisen toteuttaminen palvelujen kehittämiseksi (ka. 2,1) ja hankkeiden toteuttamisen osaaminen (projektin hallinta) (ka. 2,2).



## Tutkimus- ja kehittämisosaaminen

Vastaajien määrä: 60



Kuvio. 8. Sosiaalialan vastaajien tutkimus- ja kehittämisosaaminen

Sosiaalialan vastaajat kokivat tutkimus- ja kehittämisosaamisen lisäkoulutustarpeina yleisimmin seuraavat väittämät (n=54):

- rakenteinen/määrämuotoinen kirjaaminen (37 %, n=20)
- hanketyön osaaminen (hankkeiden suunnittelu ja rahoituksen hakeminen) (35 %, n=19)
- kansainvälisen kehittämistoiminnan toteuttaminen (31 %, n=17)

Vaikka rakenteinen määrämuotoinen kirjaamisen osaaminen koetaan varsin korkealle tasolle (2,6), hieman yli kolmas vastaajista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta. Tätä voi osaltaan selittää parhaillaan käynnissä oleva sosiaalihuollon Omakannan laajentuminen ja määrämuotoiseen kirjaamiseen siirtyminen sosiaalihuollossa. Esimerkiksi Kanta-palvelujen käsikirjassa sosiaalihuollon toimijoille (Lehmuskoski ym. 2021) kerrotaan, että sosiaalihuollon lainsäädäntöä kehitetään pariaikaa.

Sosiaalialan vastaajia pyydettiin arvioimaan, millaista tutkimus- ja kehittämisosaamista tulevaisuudessa tarvitaan sosiaalialan tehtävissä. Vastaukset (n=24) voidaan tiivistää kolmeen näkökulmaan ja erillisiin tutkimusaiheisiin: 1) uusien palveluiden kehittäminen ja hankeosaaminen, 2) oman työn kehittäminen, 3) vaikuttavuus, tuloksellisuus ja arviointi. Uusien palveluiden kehittämiseen liittyen mainittiin esimerkiksi sosiaalinen kuntoutus ja osallistavien palveluiden lisääminen. Muutama vastaaja toi esille myös hankekehittämiseen liittyviä haasteita, kuten mallien juurruttaminen käytäntöön. Oman työn kehittäminen nähtiin tärkeäksi, mutta haasteina tuotiin esille työkuorma, kiireinen asiakastyö sekä innon ja viitseliäisyyden puute: *”Työkuorma on sellainen, ettei kehittämiselle jää tarpeeksi aikaa. Mielestäni emme hyödynnä tutkittua tietoa tarpeeksi työssämme. Koulutusten kautta tutkittuun tietoon pääsee käsiksi, mutta koulutuksiin osallistuminen on työkuorman vuoksi välillä vaikeaa.”* Vaikuttavuuteen liittyen vastaajat toivat esille mm. systeemisen lastensuojelutyön vaikuttavuuden arvioinnin, [asiakkaan] kuntoutumispolun arvioinnin sekä jatkuvan oman toiminnan arvioinnin. Erillisinä tutkimusaiheina vastaajat kertoivat muun muassa ylisukupolvisen huono-osaisuuden ketjuun vaikuttamisen, työntekijöiden jaksamisen ja alalla pysymisen sekä lasten kokeman lähisuhdeväkivallan.

Mielenkiintoisena voidaan pitää havaintoa uusien palveluiden kehittämisestä. Tutkimus- ja kehittämisosaamisessa ei ollut tätä koskevaa erillistä väittämää, mutta asia tuli esille avoimissa vastauksissa. Tämä sosiaalihuoltolakiin (1301/2014, 28 §) sisältyvä lähtökohta mahdollistaa myös muiden kuin laissa nimenomaisesti mainittujen palvelujen järjestämisen, kuten esille tuotu osallistavat palvelut. Vastaajien esille nostamia tutkimus- ja kehittämisosaamisen tutkimusaiheita voidaan pitää tällä hetkellä ajankohtaisina sekä mediassa (työntekijöiden jaksaminen) että tutkimuksessa (ylisukupolvisesta syrjäytymisestä katso esimerkiksi Saari ym. 2020).

Sosiaalialan vastaajista noin 80 % kertoi olevansa kiinnostunut ja valmis kehittämään tutkivaa työtettä, mikäli hänelle osoitettaisiin työaikaa ja/tai resursseja työnantajan toimesta. Muutama vastaaja toi esille, että ei ole lainkaan kiinnostunut tai nykyinen työtilanne ei sitä mahdollista (esim. muutokset työssä). Martinin ja muiden (2018, 60–65) selvityksessä havaittiin, että työntekijät kokivat tämän osaamisen alueen tärkeäksi mutta kokivat samalla, että muulta työltä ei jää riittävästi aikaa tutkivan työtteen toteuttamiselle. Hirvosen ja muiden (2021) selvityksessä Sosiaalityöntekijöiden kokema kyvykkyys tutkimusjulkaisujen sekä virallisjulkaisujen hyödyntämiseen arvioitiin vahvaksi. Sen sijaan osaamisen kehittämisen tarvetta ilmeni tilastojen käytössä sekä vaikuttavuustiedon hankkimisessa asiakastasolta sekä työn vaikuttavuudesta sekä vaikuttavuustie-

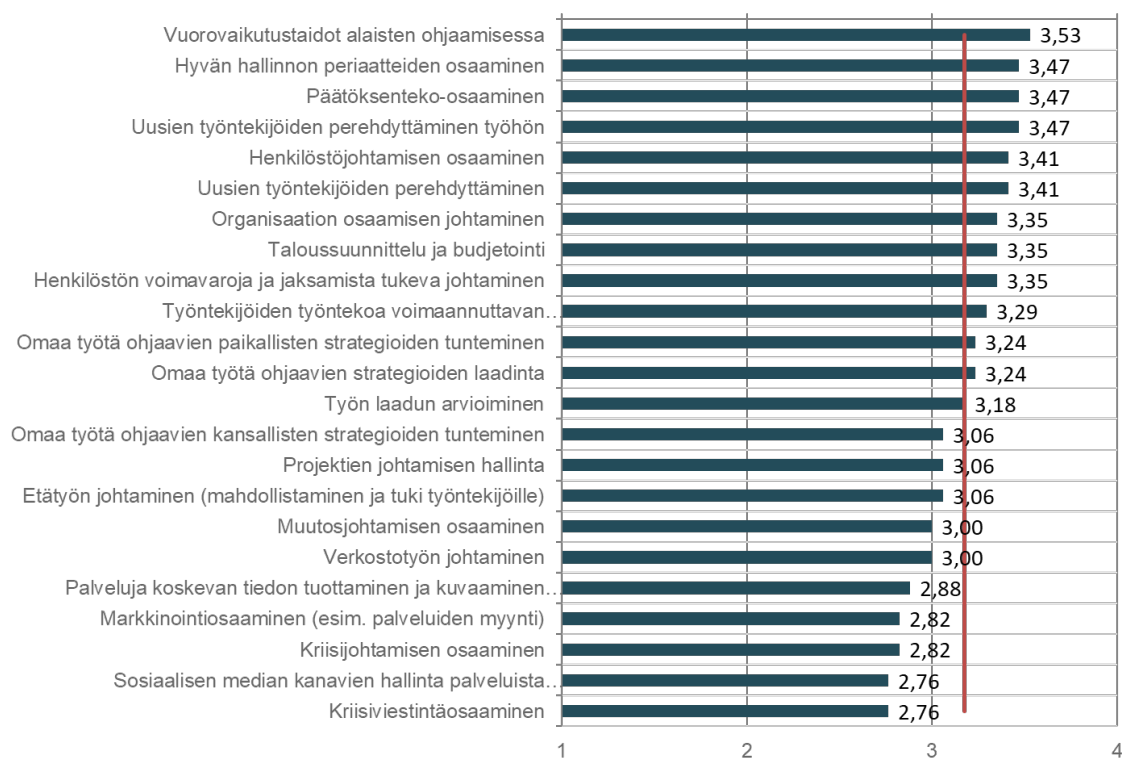
don esittämisestä. Myös JOKSA-hankkeen selvityksen samansuuntaisena havaintona voidaan pitää sitä, että enemmistö (80 %) vastaajista oli kiinnostunut kehittämään tutkivaa työtettä, mutta kuten edellä todettiin, arkityö voi olla niin kuormittavaa, ettei se ole mahdollista käytännössä.

*Sosiaaliala, esihenkilöt: johtamisosaaminen, organisaation johtaminen, itsensä johtaminen (n=17)*

Esihenkilönä työskentelevien sosiaalialan vastaajien mukaan heikointa osaaminen oli seuraavien väittämien osalta: kriisiviestintäosaaminen (ka. 2,8), sosiaalisen median kanavien hallinta palveluista viestimiseen (ka. 2,8), kriisijohtamisen osaaminen (ka. 2,8) sekä markkinointiosaaminen (esim. palveluiden myynti, ka. 2,8).

#### Johtamisosaaminen, organisaation johtaminen, itsensä johtaminen

Vastaajien määrä: 17



Kuvio. 9. Sosiaalialan vastaajien johtamisosaaminen

Johtamisosaamiseen liittyvinä lisäkoulutustarpeina yleisimmin mainittiin seuraavat väittämät (n=17):

- kriisijohtamisen osaaminen (47 %, n=8) ja kriisiviestintäosaaminen (41 %, n=7)
- sosiaalisen median kanavien hallinta palveluista viestimiseen (47 %, n=8)
- työn laadun arvioiminen (41 %, n=7)

- muutosjohtamisen osaaminen (41 %, n=7).

Tulevaisuudessa tarvittavaa johtamisosaamista sosiaalialan vastaajat (n=6) kuvasivat seuraavin käsittein: etä-, kannustava-, delegeiva-, kehittämisen/kehittymisen-, osaamisen- ja kokonaisuuksien johtaminen. Yksi vastaajista toi myös esille, että *”Tulisi vaatia kenttätystä kokemusta, ennen johtamiseen pääsyä. Asiakkaan todellisesta tilanteesta saa ymmärrettävämmän kuva kokemuksen pohjalta. Tämä puute näkyy liian paljon sosiaalityön johtamisessa.”*

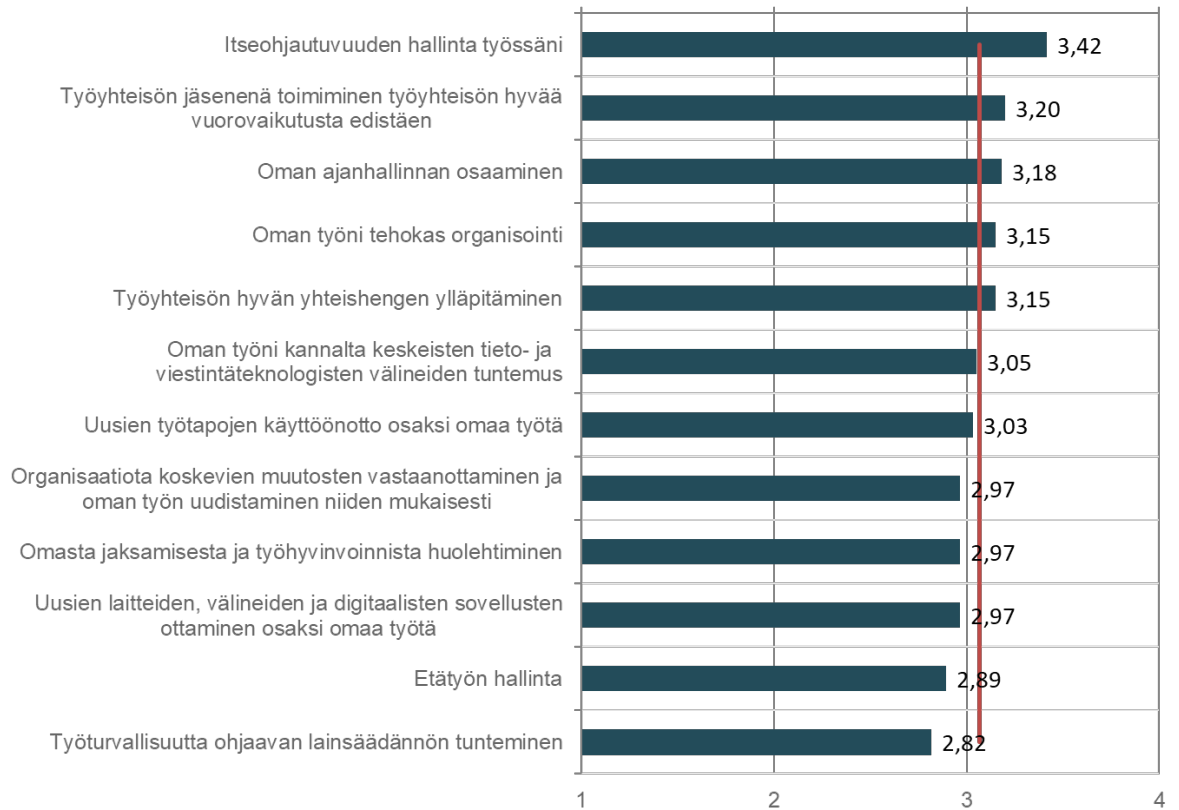
Martinin ja muiden (2018, 72) selvityksessä henkilökuntaan kuuluvat eivät kokeneet esimerkiksi muutosjohtamista, verkostojohtamista tai talousosaamista tärkeinä taitoina. Sosiaalihuollon johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivien (n=29) suhtautuminen näihin taitoihin erilainen ja vastaavat aiheet näyttäytyivät johtamisosaamisen alueella paljon vahvempina. Erityisen vahvoina osaamisalueina hallinnollisissa ja johtotehtävissä toimivilla esiintyivät päätöksenteko-osaaminen, hyvän hallinnon periaatteiden tunteminen sekä omaa työtä ohjaavien strategioiden tunteminen.

*Sosiaaliala: työyhteisöosaaminen (n=60)*

Heikointa sosiaalialan vastaajien osaaminen oli seuraavien väittämien osalta: työturvallisuutta ohjaavan lainsäädännön tunteminen (ka. 2,8) ja etätöiden hallinta (ka. 2,9). Työturvallisuutta ohjaavan lainsäädännön tunteminen mainittiin myös useimmin lisäkoulutustarpeena (26 % vastaajista, n=14). Myös uusien laitteiden, välineiden ja digitaalisten sovellusten ottaminen osaksi omaa työtä koettiin toiseksi yleisimmäksi lisäkoulutustarpeeksi (17 %, n=9).

## Työyhteisöosaaminen

Vastaajien määrä: 60



Kuvio. 10. Sosiaalialan vastaajien työyhteisöosaaminen

Työyhteisöosaamiseen liittyvinä lisäkoulutustarpeina yleisimmin mainitut väittämät (n=53):

- työturvallisuutta ohjaavan lainsäädännön tunteminen (26 %, n=14)
- uusien laitteiden, välineiden ja digitaalisten sovellusten ottaminen osaksi omaa työtäni (17 %, n=9)
- oman työni kannalta keskeisten tieto- ja viestintäteknologisten välineiden tuntemus (15 %, n=8).

Työyhteisötaitojen merkitys on kasvanut läpi 2000-luvun ja on oletettavaa, että niiden merkitys tulee entisestään kasvamaan tulevaisuudessa työhyvinvoinnin ja työn veto- ja pitovoimien merkityksen korostumisen myötä (vrt. Coco ja Kurtti 2018, 15; Leveälahti ja muut 2019, 27, 31–34).

Sosiaalialan vastaajia pyydettiin arvioimaan, millaista työyhteisöosaamista tulevaisuudessa tarvitaan sosiaalialan tehtävissä. Vastaukset (n=21) voidaan luokitella ja tiivistää neljään laajempaan

näkökulmaan: 1) etätyö ja digitaalisuus, 2) työhyvinvointi, jaksaminen ja työn organisointi, 3) sitoutunut, kiinteä ja yhteisöllinen työyhteisö sekä 4) kehittämisen organisointi. Etätöyöhön liittyen tuotiin esille valmius työskennellä etäyhteyksin (yhteyksien ja laitteiden toimivuus, vuorovaikutus etälaitteiden avulla, digitaalisten laitteiden hyödyntäminen) ja toisaalta etätöyön vaikutukset työyhteisöön. Työyhteisön näkökulmasta tuotiinkin esille, että etätöyöskentely voi heikentää työyhteisön toimivuutta. Henkilökunnan vaihtuvuuden arvioitiin vaikuttavan työyhteisöihin ja työyhteisöosaamiseen kuuluu tällöin sitoutuneen ja yhteisöllisen työyhteisön kehittäminen. Samat teemat tulivat esille myös työn organisointiin liittyen.

Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointitoimialoilla asiantuntija-arvioiden mukaan korostuvat muun muassa ajanhallintataidot, paineen sieto- ja reagoitokyky, ongelmanratkaisutaidot sekä itseohjautuvuus (Leveälähti ym. 2019, 28). JOKSA-hankkeen vastaajien oma käsitys itseohjautuvuuden hyvästä hallinnasta voi olla selitys, miksi vastaajat eivät tuoneet sitä yksittäisenä osaamisalueena tai taitona esille, jota tulevaisuudessa erityisesti tarvittaisiin.

Kysely tuo mielenkiintoisella tavalla esille koronapandemian mahdolliset vaikutukset työyhteisöihin. Mikäli kysely olisi tehty ennen kansainvälisen pandemian puhkeamista (v. 2020), vastauksissa olisi todennäköisesti painottunut enemmän muut näkökulmat ja etätöy tuskin olisi korostunut vastauksissa. Samalla tavalla myös lisäkoulutustarpeissa voidaan arvioida työyhteisöissä ja etätöyöskentelyssä tapahtuneiden muutosten vaikuttavan siihen, että vastaajat kokivat tarvitsevansa lisää koulutusta erilaisista laitteista sekä tieto- ja viestintäteknologisista välineistä.

Martinin ja muiden (2018, 73–74) tuloksissa työyhteisöosaamisen taidot koettiin olevan hyvin hallussa niin sosionomeilla kuin sosiaalityöntekijöillä. Työntekijät kokivat myös pääosin, että he osaavat huolehtia hyvin omasta työssä jaksamisestaan sekä hyvinvoinnistaan. Edellä mainitussa tutkimuksessa ei erikseen kysytty työntekijöiden itseohjautuvuudesta, joka JOKSA-hankkeen kyselyn työyhteisöosaamisessa koettiin olevan korkealla tasolla (“itseohjautuvuuden hallinta työssäni”, ka. 3,4).

## 2.10.2 Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita koettiin olevan varhaiskasvatuksen osaamisen alueisiin liittyen?

Varhaiskasvatuksen osalta vastaajamäärä jäi melko vähäiseksi (n=26). Lisäksi aineiston kattavuudessa oli ongelmia: yhtään varhaiskasvatuksen sosionomia ei vastannut kyselyyn, mikä ei mahdollistanut ammattiryhmäkohtaista osaamisen tarkastelua. Vastaajissa korostui päiväkodin johtajien vastaukset (n=14, 54 % vastaajista). Varhaiskasvatuksen opettajia oli 20 % vastaajista (n=5), lastenhoitajia 23 % (n=6) ja varhaiskasvatuksen erityisopettajia 1 vastaajista (4 %).

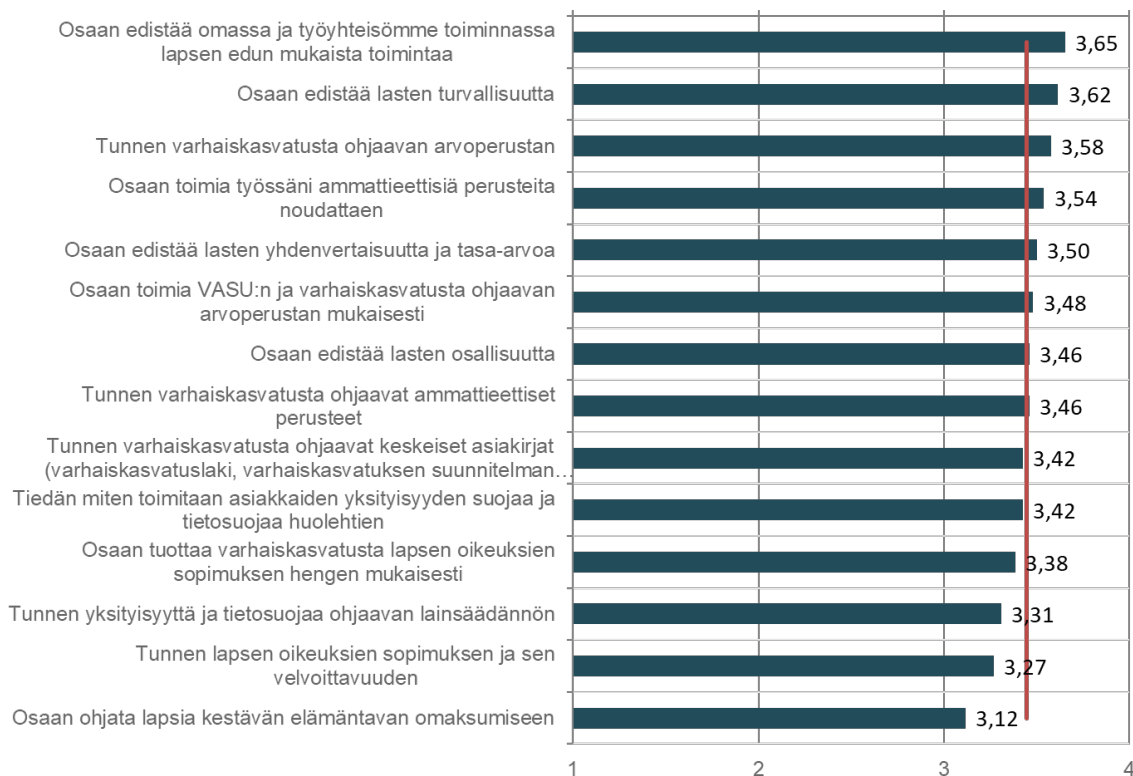
Tässä alaluvussa kuvataan varhaiskasvatuksen eri ammattialueet yhdessä ja kuvataan varhaiskasvatuksen yleisiä, kaikille yhteisiä osaamisen alueita. JOKSA-hankkeen kyselyssä varhaiskasvatusta koskevat osaamisalueet olivat seuraavat: eettinen osaaminen, toimintaympäristöön liittyvä osaaminen, varhaiskasvatuksen osaaminen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen, jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen.

### *Varhaiskasvatus: eettinen osaaminen (n=26)*

Varhaiskasvatuksen vastaajien osaaminen oli heikointa seuraavien väittämien osalta: osaan ohjata lapsia kestävän elämäntavan omaksumiseen (ka. 3,1), tunnen lapsen oikeuksien sopimuksen ja sen velvoittavuuden (ka. 3,3) sekä tunnen yksityisyyttä ja tietosuojaa ohjaavan lainsäädännön (ka. 3,3).

## Varhaiskasvatuksen eettinen osaaminen

Vastaajien määrä: 26



Kuvio. 11. Varhaiskasvatuksen eettinen osaaminen

Eettiseen osaamiseen liittyvinä lisäkoulutustarpeina vastaajat mainitsivat yleisimmin seuraavat väittämät:

- osaan ohjata lapsia kestävän elämäntavan omaksumiseen (20 %, n=5)
- tiedän, miten toimitaan asiakkaiden yksityisyyden suojaa ja tietosuojaa huolehtien (20 %, n=5)
- tunnen yksityisyyttä ja tietosuojaa ohjaavan lainsäädännön (16 %, n=4)

Varhaiskasvatuksen vastaajat (n=14) toivat esille erilaisia osaamistarpeita eettisen osaamisen näkökulmasta tulevaisuudessa. Osaamistarpeet luokiteltiin kuuteen eri pääluokkaan: 1) lasten oikeudet, lapsen etu ja osallisuus, 2) tasa-arvo, tasavertaisuus ja yhdenvertaisuus, 3) sähköiset palvelut, tietosuoja ja kirjaaminen, 4) varhaiskasvatussuunnitelma ja muut suunnitelmat, 5) arvot, eettinen pohdinta ja itsetuntemus, 6) vuorovaikutus, luottamus, kunnioittava kohtaaminen/toimintatapa. Lisäksi mainittiin perheiden moninaisuus ja kokonaisuuden hallinta. Tarpeet heijaste-



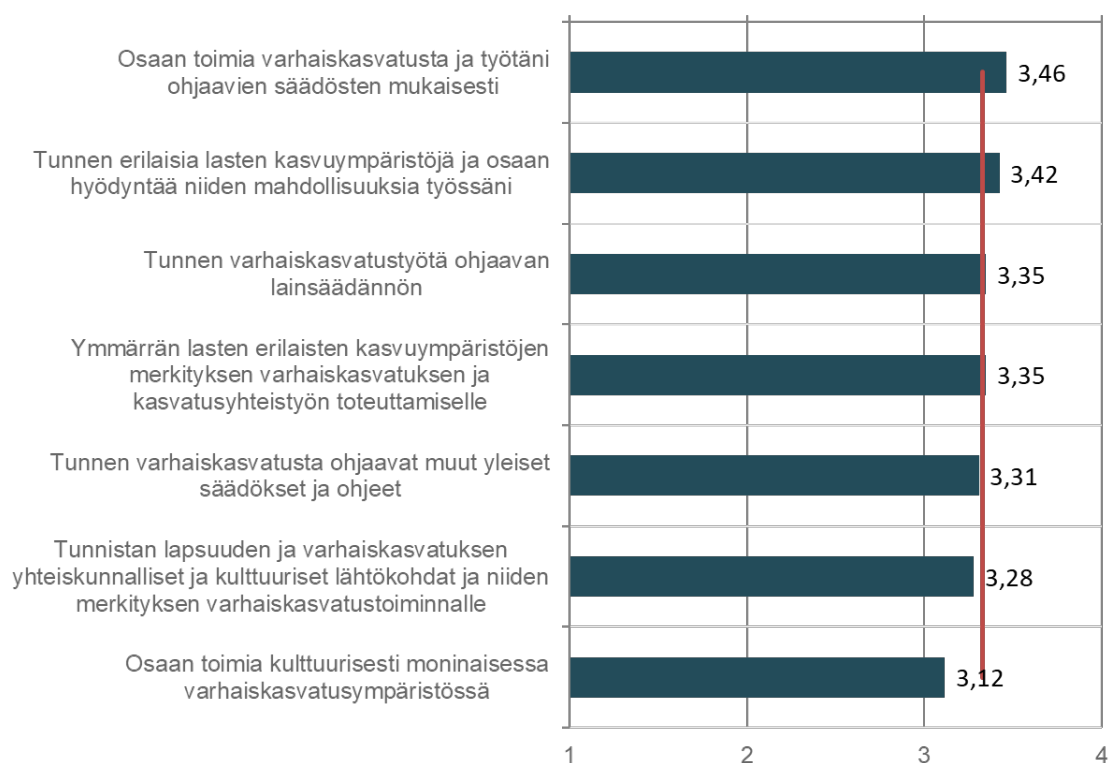
levat hyvin varhaiskasvatuksen kehittämisen ajanhenkeä ja varhaiskasvatussuunnitelman paino-  
tuksia (vrt. Karila 2016, 36–38; Lähteinen ja muut 2019, 33; Varhaiskasvatussuunnitelman perus-  
teet 2018).

### *Varhaiskasvatus: toimintaympäristöön liittyvä osaaminen (n=26)*

Varhaiskasvatuksen vastaajien osaaminen toimintaympäristöä koskevien kysymysten näkökul-  
masta oli heikointa seuraavan väittämän osalta: osaan toimia kulttuurisesti moninaisessa varhais-  
kasvatusympäristössä (ka. 3,1).

### **Varhaiskasvatuksen toimintaympäristöön liittyvä osaaminen**

Vastaajien määrä: 26



Kuvio. 12. Varhaiskasvatuksen toimintaympäristön osaaminen

Toimintaympäristön lisäkoulutustarpeina vastaajat mainitsivat yleisimmin seuraavat väittämät:

- osaan toimia kulttuurisesti moninaisessa varhaiskasvatusympäristössä (24 %, n=6)
- tunnen varhaiskasvatustyötä ohjaavan lainsäädännön (16 %, n=4)
- tunnen varhaiskasvatusta ohjaavat muut yleiset säädökset ja ohjeet (16 %, n=4).

Vastaajien esille nostamat lisäkoulutustarpeet olivat näin samansuuntaisia kuin sosiaalialan työntekijänä kyselyyn vastanneet edellisessä alaluvussa. Lainsäädännön tuntemus näyttää nousee molempien vastaajaryhmien lisäkoulutustarpeena.

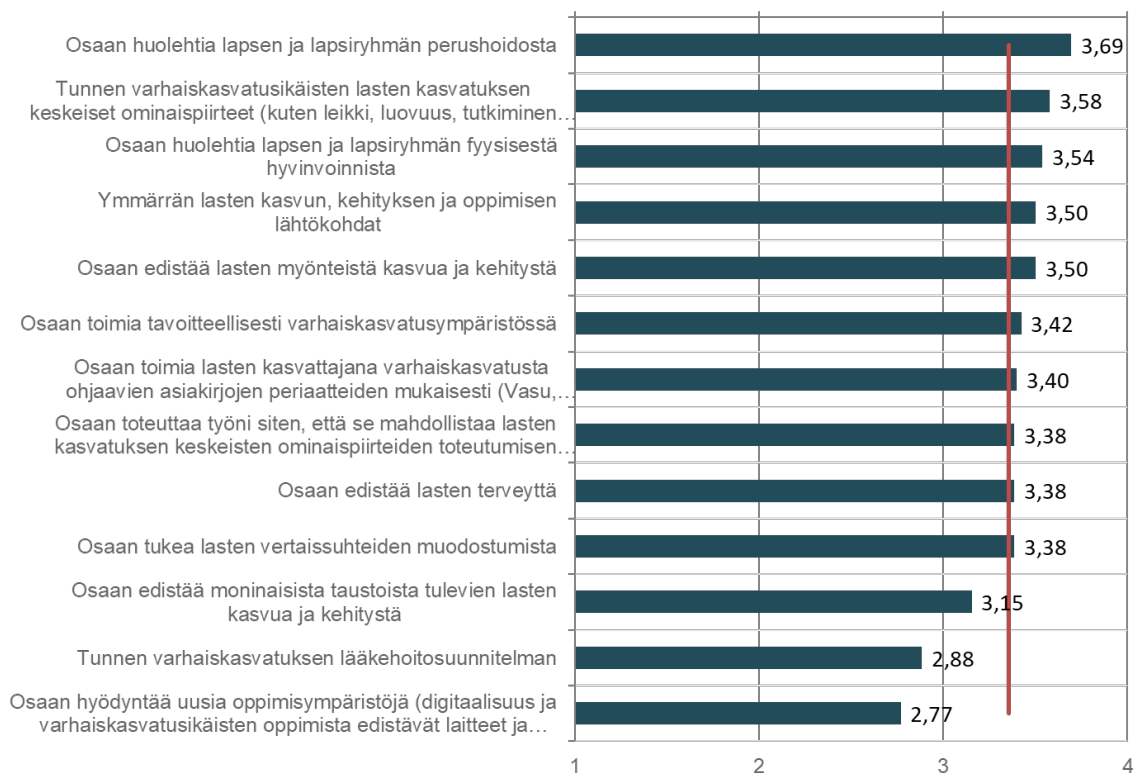
Varhaiskasvatuksen vastaajat (n=16) toivat esille erilaisia tulevaisuuden osaamistarpeita toimintaympäristön näkökulmasta. Avoimet vastaukset luokiteltiin seuraaviin yleisempiin vastausten perusteella: 1) monikulttuurisuus, erilaiset kulttuurit ja erilaisuus, 2) oppimis- ja toimintaympäristö ja sen virikkeellisyys, 3) ammattimaisuus ja työntekijän toiminta, 4) luonto ja kestävä kehitys. Lisäksi yksittäisiä huomioita liittyi tietotekniikkaan, toimintaan yhteistyöverkoston kanssa sekä turvallisuuteen. Vastaajat toivat avoimissa vastauksissa muun muassa seuraavia huomioita esille: “kulttuurinen moninaisuus tulee jatkossa varmasti kasvamaan ja siihen tarvitaan lisäosaamista”. Oppimis- ja toimintaympäristössä tulee olla virikkeitä ja sitä tulee säännöllisesti tarkastella, jotta se palvelee lasten kasvua ja kehitystä. Myös leikkiympäristön estetiikka mainittiin. (vrt. Karila, Kosonen ja Järvenkallas 2017, 70–71.)

#### *Varhaiskasvatus: varhaiskasvatuksen osaaminen (n=26)*

Varhaiskasvatuksen vastaajien osaaminen oli heikointa seuraavien väittämien osalta: osaan hyödyntää uusia oppimisympäristöjä (digitaalisuus ja varhaiskasvatusikäisten oppimista edistävät laitteet ja sovellukset) (ka. 2,8), tunnen varhaiskasvatuksen lääkehoitosuunnitelman (ka. 2,9) sekä osaan edistää moninaisista taustoista tulevien lasten kasvua ja kehitystä (ka. 3,2).

## Varhaiskasvatuksen osaaminen

Vastaajien määrä: 26



Kuvio. 13. Varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen

Varhaiskasvatukseen liittyvinä lisäkoulutustarpeina vastaajat mainitsivat seuraavat väittämät:

- osaan hyödyntää uusia oppimisympäristöjä (digitaalisuus ja varhaiskasvatukseen liittyvien lasten kasvatukseen keskeisten ominaispiirteiden toteutumisen... edistävät laitteet ja sovellukset) (44 %, n=11)
- tunnen varhaiskasvatukseen liittyvien lasten kasvatukseen keskeiset ominaispiirteet (20 %, n=5)
- tunnen varhaiskasvatukseen liittyvien lasten kasvatukseen keskeiset ominaispiirteet (20 %, n=5)

Osa varhaiskasvatukseen liittyvistä vastaajista (n=15) toi esille tulevaisuuden osaamistarpeita. Avoimista vastauksista muodostettiin seuraavat kuusi yläluokkaa:

- 1) lapsen kasvu ja kehitys (leikki, liikkuminen, musiikki, kielen kehitys, osallisuus):  
”tietää lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta”
- 2) vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot:  
”ilmaisutaitojen opettaminen lapsille, jolloin voi omia tunteitaan käsitellä niiden avulla”
- 3) digitaalisuus ja mediaosaaminen

”erilaisten digitaalisten laitteiden käyttö”

4) pedagoginen osaaminen

”pedagoginen osaaminen ja pedagogiseen dokumentointiin liittyvä osaaminen”

5) varhaiskasvatuksen johtamisen ja hallinnollisen työn osaaminen

”vasun mukaiset asiat”, ”osata rajata omaa tehtävänsä --”

6) erilaisuus ja erilaiset tuen tarpeet

”erilaisuuden hyväksyminen”, ”lapsen ja perheen tuen tarpeiden huomioimiseen ja vastaamiseen liittyvä osaaminen”

Muissa maininnoissa tuotiin esille peliriippuvuuden tunnistaminen ja perheiden ymmärryksen lisääminen peliriippuvuudesta.

Tulevaisuuden osaamis- ja lisäkoulutustarpeissa näyttää varhaiskasvatuksen osalta korostuvan ainakin digitaalisuus ja näihin liittyvät uudet oppimisympäristöt. Vastaajat toivat tähän useita näkökulmia, muun muassa sekä varsinaisen laitteiden käytön (teknisen) osaamisen, digitaalisuuden hyödyntäminen arjessa sekä median ja mediaosaamisen. Lyhyissä avoimissa vastauksissa ei tullut tarkemmin esille, mitä medially tai mediaosaamisella erityisesti varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä tarkoitetaan (muun muassa massamediaa, viestintäkanavia, sosiaalista mediaa tai tiettyä viestintämenetelmää kuten televisio, Internet tai sanomalehti). Varhaiskasvatuksen johtamisen ja hallinnollisen työn osaamisen mainintoja voi selittää esihenkilöiden edustavuus vastaajien joukossa.

## 2.11 Millaiseksi sosiaalialan ja varhaiskasvatuskasvatusalan toimijat eri palvelusektoreilla ja eri alueilla arvioivat oman osaamisensa tällä hetkellä?

Osaamisen kuvaus perustui tämän selvityksen viitekehyksessä esitettyihin määrittelyihin sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen osaamisesta (ks. luku 2). Tutkimuksellisesta näkökulmasta aineistolle tehtiin yksittäisiä tarkasteluja. Ammatillinen osaaminen on moniulotteinen ilmiö ja useista eri muuttujista muodostuva kokonaisuus ja osaamisen tilaa on pystyttävä arvioimaan tiivistetympin kuin lueteltuina yksittäisinä muuttujina. Kyselyssä sosiaalialan vastaajien ammatillista osaamista kartoitettiin siten useasta eri näkökulmasta (asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen, palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen, etiikka ja arvot sosiaalialalla, tutkimus- ja kehittämisosaaminen, johtamisosaaminen, työyhteisöosaaminen). Summamuuttujien muodostamisen avulla pystytään vähentämään käsiteltävien muuttujien määrää. Lisäksi summamuuttujien käyttö

on perusteltua tilastollisista syistä – mitä useammasta muuttujasta summamuuttaja koostuu, sitä paremmin sen jakauma noudattaa normaalijakaumaa. (Tähtinen ym. 2020, 80–81)

Sosiaalialan vastaajien osaamista koskevien muuttujien sisäistä reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla. Alhaisimpana hyväksyttävänä arvona pidettiin arvoa 0,6 (Metsämuuronen 2003, 443). Osaamisen eri osa-alueiden väittämien sisäinen reliabiliteetti sai seuraavat Cronbachin alfan arvot:

- asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen väittämien (29 eri väittämää) 0,94
- palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen (20 eri väittämää) 0,94
- etiikka ja arvot sosiaalialalla (19 eri väittämää) 0,94
- tutkimus- ja kehittämisosaaminen (18 eri väittämää) 0,95
- johtamisosaaminen (23 eri väittämää) 0,97
- työyhteisöosaaminen (12 eri väittämää) 0,90.

Varhaiskasvatuksen vastaajien osaamista koskevien muuttujien sisäistä reliabiliteettia tarkasteltiin myös Cronbachin alfan avulla. Osaamisen eri osa-alueiden väittämien sisäinen reliabiliteetti sai seuraavat Cronbachin alfan arvot:

- eettinen osaaminen (14 eri väittämää) 0,91
- toimintaympäristöön liittyvä osaaminen (7 eri väittämää) 0,76
- varhaiskasvatuksen osaaminen (13 eri väittämää) 0,94
- yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen (8 eri väittämää) 0,88
- jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen (8 eri väittämää) 0,85.

Asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen -väittämiä (29 eri osaamista koskevaa väittämää), joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan osaamistaan asteikolla 1–4 (en osaa lainkaan, osaan vähän, osaan hyvin, osaan erinomaisesti; neliportainen Likert-asteikko). Kysymyspatteria tarkasteltiin laskemalla Spearmanin korrelaatiokertoimet muuttujille. Kysymyspatterista tehtiin faktorianalyysi (exploratory, pääkomponenttialyysi). Pääkomponenttialyysin tavoite oli supistaa muuttujajoukkoa pienemmäksi. Pääkomponenttialyysi ryhmitteli muuttujat seitsemään pääkomponenttiin. Tällöin mallin kokonaisselitysaste oli 75 prosenttia, mitä voidaan pitää hyvänä selitysasteena. Tulosten tarkempi tarkastelu osoitti, että muuttujien kommunaliteetti vaihteli välillä .653–.865.

Pääkomponenttianalyysin (Principal Component Analysis, PCA) ja osin muiden tilastollisten menetelmien käyttöä tässä selvityksessä rajoittaa otoskoko. Esimerkiksi pääkomponenttianalyysin riittävänä otoskokona pidetään 300 ja pienempi otoskoko voi riittää, mikäli korrelaatiot muuttujien välillä ovat korkeat (Metsämuuronen 2008, 29). Pääkomponenttianalyysi soveltuu erityisesti tilanteeseen, jossa muuttujien määrää halutaan vähentää ilman taustalla olevaa oletusta teoriasta (mt., 28).

Asiakastyön osaamisesta muodostui pääkomponenttianalyysin (ks. Taulukko 2. Pääkomponenttianalyysi: sosiaalialan asiakastyön osaaminen) perusteella seuraavat kolme faktoria, jotka nimettiin väittämien perusteella. Ensimmäinen komponentti (1. faktori alla) selittää mahdollisimman paljon aineiston vaihtelua ja seuraava mahdollisimman paljon jäljelle jääneestä vaihtelusta. Asiakastyön osaamisen näkökulmasta faktorien tulkinta on vaikeaa, koska faktorit eivät ole täysin yksiselitteisiä. Lisäksi osa väittämistä korreloi usean faktorin kanssa (esim. asiakkaan osallisuuden edistäminen).

1. faktori: sosiaalityön toiminnallisten ja asiakasta osallistavien työmenetelmien hallinta
  - a. dialogiset verkostomenetelmät 0,73
  - b. kuntoutusneuvonta 0,73
  - c. voimaannuttava sosiaalityö 0,72
  - d. yhteisösosiaalityö 0,72
  - e. ryhmien ohjaamiseen liittyvät toiminnalliset menetelmät 0,72
  - f. luontolähtöiset menetelmät (esim. Green Care) 0,71
  - g. vertaistoiminta (osaaminen, ohjaaminen) 0,69
  - h. asiakastyöhön liittyvien vaikuttavuusmittarien hyödyntäminen 0,68
  - i. sosiaalisen kuntoutuksen menetelmien hallinta 0,67
  - j. toiminnalliset taidemenetelmät asiakkaan tai ryhmien kanssa 0,54
  - k. moniammatillisen verkostotyön osaaminen... 0,55
  - l. asiakkaan palvelutarpeen arviointi 0,53
  - m. asiakkaan läheisverkoston kartoittaminen 0,48
2. faktori: vuorovaikutus ja asiakassuhdeosaaminen
  - a. sujuva vuorovaikutus asiakkaan kanssa työskennellessä 0,56
  - b. taito luoda asiakassuhde, jossa asiakas luottaa osaamiseeni 0,55
  - c. asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arvioiminen 0,44
  - d. asiakkaan osallisuuden edistäminen 0,40

- e. erilaisista taustoista tulevien asiakkaiden kohtaaminen 0,33
  - f. varhaisen / oikea-aikaisen tuen tarjoaminen 0,23
3. faktori: asiakastyön prosessien ja suunnitelmien hallinta
- a. asiakasprosessin päättäminen 0,45
  - b. asiakastyön kirjaaminen ja dokumentointi 0,38
  - c. asiakastyön suunnitelmallinen toteuttaminen 0,34
  - d. asiakasta koskevien päätösten tekeminen 0,32
  - e. osallistava kirjaaminen asiakastyössä 0,20

Lopuksi asiakastyön osaamisen välisiä yhteyksiä tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA). Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla tutkittiin eroja asiakastyön osaamiseen liittyen. Asiakastyön osaamisesta muodostettiin ensin summamuuttaja. Tämän jälkeen mahdollisia eroja tarkasteltiin vastaajien sukupuolen sekä eri sektorien välillä. Nollahypoteesi ( $H_0$ ) on, ettei ryhmien välillä ole eroja osaamisessa.

Erilaisia monimuuttujamenetelmiä on mahdollista hyödyntää ihmistieteissä. Esimerkiksi yksisuuntainen varianssianalyysi toimii parhaiten, kun halutaan selvittää kuinka useamman kuin kahden ryhmän keskiarvot eroavat toisistaan – ANOVA testaa siis sitä, että eri ryhmissä tietyn muuttujan kaikki keskiarvot ovat samoja (Metsämuuronen 2008, 155).

Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ( $p = 0,235$ ). Vastaajien taustaorganisaation ja asiakastyön osaamisen summamuuttajan välillä ( $p = 0,010$ ). Koska kyselyssä oli kuitenkin iso kato, on p-arvoihin suhtauduttava varauksella, eikä pitkälle meneviä tulkintoja tai yleistyksiä tule tehdä. Molempien tilastollisten testien osalta huomattiin, että virhevariانسit eivät olleet samat kaikissa ryhmissä (Levene's Test of Equality of Error Variances). Sukupuolten väliset erot, sig. = 0,248 ja taustaorganisaation erot sig. = 0,234. Molemmissa testeissä arvon tulisi olla  $> 0,5$ . Yleisesti p-arvon riskitasokriteeri on 0,05:n taso ja tätä alemmaa tulosta voidaan pitää tilastollisesti merkittävänä (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 42).

Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan vielä tarkemmin vastaajien esille tuomia vahvuuksia aineiston vastauksien perusteella.

### 2.11.1 Sosiaalialan osaaminen

Tässä alaluvussa tarkastellaan vastaajien keskeisiä vahvuuksia eri näkökulmista. Tässä alaluvussa keskitytään vastaajien esille tuomiin vahvuuksiin ja tärkeimpiin osaamisalueisiin. Ensin tarkastellaan aineistoa sosiaalialan työntekijöiden näkökulmasta ja seuraavassa alaluvussa varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. JOKSA-hankkeen aineistosta tehtyjä havaintoja verrataan samalla aikaisempiin tutkimuksiin ja selvityksiin.

#### *Sosiaaliala: asiakastyö ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen (n=58)*

Sosiaalialan vastaajien mukaan keskeisiä vahvuuksia asiakastyössä olivat muun muassa sujuva vuorovaikutus asiakkaan kanssa (ka. 3,5), taito luoda luotettava asiakassuhde (ka. 3,3), asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arviointi (ka. 3,2). (ks. Kuvio. 5. Sosiaalialan vastaajien ) Sosiaalialan asiakastyöhön ja erityisesti vuorovaikutukseen liittyvät väittämät saivat näin korkeimmat keskiarvot. Myös moniammatillisen verkostotyön osaamisen koettiin olevan korkealla tasolla (ka. 3,2).

Martinin ja muiden (2018, 48–50) selvityksessä työntekijät arvioivat tärkeimmiksi osaamisen tarpeiksi työn kokonaisvaltaisuuden sekä vuorovaikutuksen asiakkaan kanssa. Lisäksi vastauksissa painottuivat myös muun muassa asiakkaan voimavarojen huomiointi sekä moniammatillinen työ. Sosionomit arvioivat oman osaamisensa asiakastyön vuorovaikutustaitojen hallitsemisen osalta korkeammaksi kuin sosiaalityöntekijät, minkä tutkijat arvioivat johtuvan erilaisilla työnkuville: Sosiaalityöntekijät ovat useimmin johto- ja asiantuntijatyössä. Sosiaalityöntekijät puolestaan erotuivat sosionomeista osaamisessaan paremmin asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arvioimisen, asiakastyön kokonaisuuden hallinnan ja dokumentoinnin sekä sen päättämisen sekä prosessin arvioinnin suhteen.

#### *Sosiaaliala: palvelujärjestelmä ja yhteiskuntaosaaminen (n=59)*

Sosiaalialan vastaajien mukaan keskeisiä vahvuuksia palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisen näkökulmasta olivat muun muassa moniammatillisissa verkostoissa työskenteleminen (ka. 3,2), sosiaalihuollon palvelujärjestelmän tunteminen (ka. 3,1), palvelujen yhteensovittaminen (ka. 3,1), omaa työtä ohjaavien taloudellisten reunaehtojen ymmärtäminen (ka. 3,0) sekä julkisen sektorin



palvelujen tunteminen (ka. 3,0). (ks. Kuvio. 6. Sosiaalialan vastaajien palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen)

Hirvosen ja muiden (2021, 22–23) selvityksessä sosiaalityöntekijöiden vahvuudet olivat palvelujärjestelmän tunteminen, sosiaalietuuksien tunteminen sekä sosiaalialan lainsäädännön tunteminen. Sosiaaliohjaajat puolestaan kokivat hallitsevansa sähköisten palvelujen hyödyntämisen asiakastyössä, oman toiminta-alueen erityispiirteiden tuntemuksen, sosiaalihuollon palvelujärjestelmän sekä alaa ohjaavan lainsäädännön.

#### *Sosiaaliala: etiikka ja arvot sosiaalialalla (n=60)*

Sosiaalialan vastaajien mukaan keskeisiä vahvuuksia etiikka ja arvot kysymyspatteriin liittyen olivat asiakkaan kunnioittava kohtelu (ka. 3,6), haavoittuvassa asemassa olevan asiakkaan puolelle asettuminen palvelujen suunnittelussa ja järjestämisessä (ka. 3,4), asiakkaan edun huomioiminen (ka. 3,3) sekä eettisten periaatteiden mukaisesti toimiminen (ka. 3,3). (ks. Kuvio. 7. Sosiaalialan vastaajien etiikkaa ja arvoja koskeva osaaminen) Asiakkaan kunnioittava kohtelu voidaan osin mieltää liittyvän myös asiakkaan kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen, johon liittyvät väittämät saivat korkeat keskiarvot asiakastyöhön liittyvissä väittämissä.

Hirvosen ja muiden (2021) tutkimuksessa eettisten kysymysten osalta korostui resurssien puute. Koettiin, että ihmisten tarpeilla ongelmatilanteissa on taipumus kasvaa, eivät rajalliset resurssit vastaa tarpeita. Palvelujen oikea-aikainen tarjoaminen ei toimi läheskään aina, ajallisesti koettiin riittämättömyyttä paneutua asiakkaan asioihin. Asiakkaan ja työntekijän välinen luottamus koettiin tärkeänä ja nähtiin, että jos tämä ei toimi, on vaikeaa muodostaa luotettavaa tilannekuvaa asiakkaan tarpeista. Asiakkaat voivat myös pelätä, että annetut tiedot omasta elämäntilanteesta voivat kääntyä asiakasta itseään vastaan. (emt. 40.) Myös Martinin ja muiden (2018, 60) selvityksessä talouden hallitsevuus palvelujen järjestämisessä koettiin suurimmaksi eettiseksi kysymykseksi, joka vaikuttaa asiakkaiden edun ja tarpeiden mukaisen työn toteuttamiseen. Lisäksi asiakkaan arvostava kohtaaminen ja kohtelu nousivat tärkeäksi eettiseksi taidoksi.

JOKSA-hankkeen selvityksessä resurssit tulivat niin ikään esille vastaajien avoimissa vastauksissa, joissa käsiteltiin muun muassa tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Eräs vastaaja toikin esille palveluiden järjestämiseen ja talouden yhteensovittamiseen liittyvän eettisiä pulmia.

### *Sosiaaliala: tutkimus ja kehittämisosaaminen (n=60)*

Sosiaalialan vastaajien mukaan keskeisiä vahvuuksia tutkimus- ja kehittämisosaamisen kysymyspatterin osalta olivat opiskelijoiden ohjaaminen harjoitteluissa (ka. 3,1), tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista johdolle (ka. 2,9) ja oman organisaation toimintakulttuuriin vaikuttaminen (ka. 2,8). (ks. Kuvio. 8. Sosiaalialan vastaajien tutkimus- ja kehittämisosaaminen)

Hirvosen ja muiden (2021, 30–31) selvityksessä sosiaalityöntekijät arvioivat osaamisensa vahvaksi tutkimustiedon ja virallisjulkaisujen hyödyntämisessä. Sen sijaan palvelujen vaikuttavuustiedon esiin saamisessa ja sen esittämisessä edelleen koettiin osaamisen kehittämisen tarpeita. Sosiaaliohjaajat kokivat sen sijaan tarvetta kehittää osaamistaan tutkimustiedon ja virallisjulkaisujen hyödyntämisessä. Lisäksi sosiaaliohjaajat kokivat puutteita osaamisessaan julkiseen keskusteluun osallistumisessa ja mediavaikuttamisessa. Myös Martinin ja muiden (2018, 65) selvitys osoitti, että sosionomien tutkimus- ja kehitystaidot olivat heikommat kuin sosiaalityöntekijöillä. Lisäksi selvitys osoitti, että sosionomit halusivat kehittää näitä taitojaan työssään.

### *Sosiaaliala: johtamisosaaminen, organisaation johtaminen, itsensä johtaminen (n=17)*

Esihenkilönä työskentelevien sosiaalialan vastaajien mukaan keskeisiä vahvuuksia johtamisosaamisen kysymyspatterin osalta olivat vuorovaikutustaidot alaisten ohjaamisessa (ka. 3,5), hyvän hallinnon periaatteiden osaaminen (ka. 3,5), päätöksenteko-osaaminen (ka. 3,5) ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen työhön (ka. 3,5). (ks. Kuvio. 9. Sosiaalialan vastaajien johtamisosaaminen)

Martinin ja muiden (2018, 72–73) kyselyssä johtajat arvioivat vahvoiksi osaamisen alueikseen päätöksenteon, hyvän hallinnon periaatteiden tuntemuksen sekä omaa työtään ohjaavien strategioiden tuntemuksen. Selvityksessä myös työntekijöiltä kysyttiin johtamiseen kohdistettuja odotuksia. Vastausten mukaan oli havaittavissa, että johtamistaidoissa tärkeinä nähtiin se, että esimies tuntee hyvin sosiaalialan ja sen työnkuvan sekä alan eettiset lähtökohdat. Erityisen tärkeäksi johtamistaitojen nähtiin muodostuvan muutoksissa, joissa sosiaalialan aseman koetaan heikommaksi suhteessa terveydenhuoltoon. Hirvosen ja muiden (2021, 39, 46) selvityksessä johtamistaitojen osalta nousivat tiedolla johtamisen taidot sekä tarve palvelujen yhteensovittavalle johtamisen taidoille. Myös JOKSA-hankkeen selvityksen tuloksia voidaan pitää samansuuntaisina

Martinin ym. (2018) tulosten kanssa, kun avoimissa vastauksissa tuotiin esille ”kenttätyön kokemus”. Niin ikään johtamisosaamisen vahvuudet, kuten hyvän hallinnon periaatteiden osaaminen nousi keskeiseksi vahvuudeksi.

#### *Sosiaaliala: työyhteisöosaaminen (n=60)*

Sosiaalialan vastaajien mukaan keskeisiä vahvuuksia työyhteisöosaamisen kysymyspatterin osalta olivat itseohjautuvuuden hallinta työssä (ka. 3,4), työyhteisön jäsenenä toimiminen työyhteisön hyvää vuorovaikutusta edistäen (ka. 3,2), oman ajanhallinnan osaaminen (ka. 3,2) ja oman työn tehokas organisointi (ka. 3,2) sekä työyhteisön hyvän yhteishengen ylläpitäminen (ka. 3,2). (ks. Kuvio. 10. Sosiaalialan vastaajien työyhteisöosaaminen)

Martinin ja muiden (2018, 72) selvityksessä työyhteisöosaamisen vahvuudet sosiaalityöntekijöillä olivat päätöksenteko-osaaminen sekä hyvän hallinnon periaatteiden tunteminen. Myös sosionomien vastauksissa hyvän hallinnon periaatteiden tunteminen koettiin vahvuudeksi. Puutteet korostuivat sosiaalityöntekijöiden vastauksissa taloussuunnittelun ja budjetoinnin, muutosjohtamisen osaamisen, prosessijohtamisen ja verkostojohtamisen taitojen osalta. Sosionomien vastaukset olivat samansuuntaiset johtamistaidoissa koettujen puutteiden osalta. Tutkimuksessa johtamisosaamista tiedusteltiin työyhteisöosaamisen yhteydessä. Tutkijat totesivatkin kysymyksen asetteluun olleen harhaanjohtava, koska työntekijät eivät niinkään koe tarvitsevansa johtamisen taitoja työssään (muutosjohtaminen, budjetin hallinta, henkilöstöjohtaminen, verkostojen johtaminen) vaan pikemmin kykyä koordinoida toimintaa erilaisissa verkostoissa.

#### 2.11.2 Varhaiskasvatuksen osaaminen

Tässä alaluvussa tarkastellaan vastaajien keskeisiä vahvuuksia eri näkökulmista. Tässä alaluvussa keskitytään vastaajien esille tuomiin vahvuuksiin ja tärkeimpiin osaamisalueisiin ja samalla JOKSA-hankkeen aineistosta tehtyjä havaintoja verrataan aikaisempiin tutkimuksiin ja selvityksiin.

#### *Varhaiskasvatus: eettinen osaaminen (n=26)*

Varhaiskasvatuksen vastaajien mukaan keskeisiä vahvuuksia eettistä osaamista koskevien väittämien osalta olivat lapsen edun mukaisen toiminnan edistäminen omassa ja työyhteisön toiminnassa (ka. 3,7), lasten turvallisuuden edistäminen (ka. 3,6) ja varhaiskasvatusta ohjaavan arvope-  
rustan tunteminen (ka. 3,6). (ks. Kuvio. 11. Varhaiskasvatuksen eettinen osaaminen)

*Varhaiskasvatus: toimintaympäristöön liittyvä osaaminen (n=26)*

Varhaiskasvatuksen vastaajien keskeisiä vahvuuksia toimintaympäristöä koskevien väittämien osalta olivat työtä ohjaavien säädösten mukainen toiminta (ka. 3,5), lasten erilaisten kasvuym-  
pöristöjen tunteminen ja niiden mahdollisuuksien hyödyntäminen työssä (ka. 3,4) sekä varhaiskas-  
vatusta ohjaavan lainsäädännön tuntemus (ka. 3,3). (ks. Kuvio. 12. Varhaiskasvatuksen toimintaympäristön osaaminen)

*Varhaiskasvatus: varhaiskasvatuksen osaaminen (n=26)*

Varhaiskasvatuksen osaamista koskevien väittämien osalta vahvuuksia olivat lapsen ja lapsiryh-  
män perushoidosta huolehtiminen (ka. 3,7), varhaiskasvatusikäisten lasten kasvatuksen keskeis-  
ten ominaispiirteiden (leikki, luovuus, tutkiminen) tunteminen (ka. 3,6), lapsen ja lapsiryhmän  
fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen (ka. 3,5), lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen lähtö-  
kohdat (ka. 3,5) sekä lasten myönteisen kasvun ja kehityksen edistäminen (ka. 3,5). (ks. Kuvio. 12.  
Varhaiskasvatuksen toimintaympäristön osaaminen)

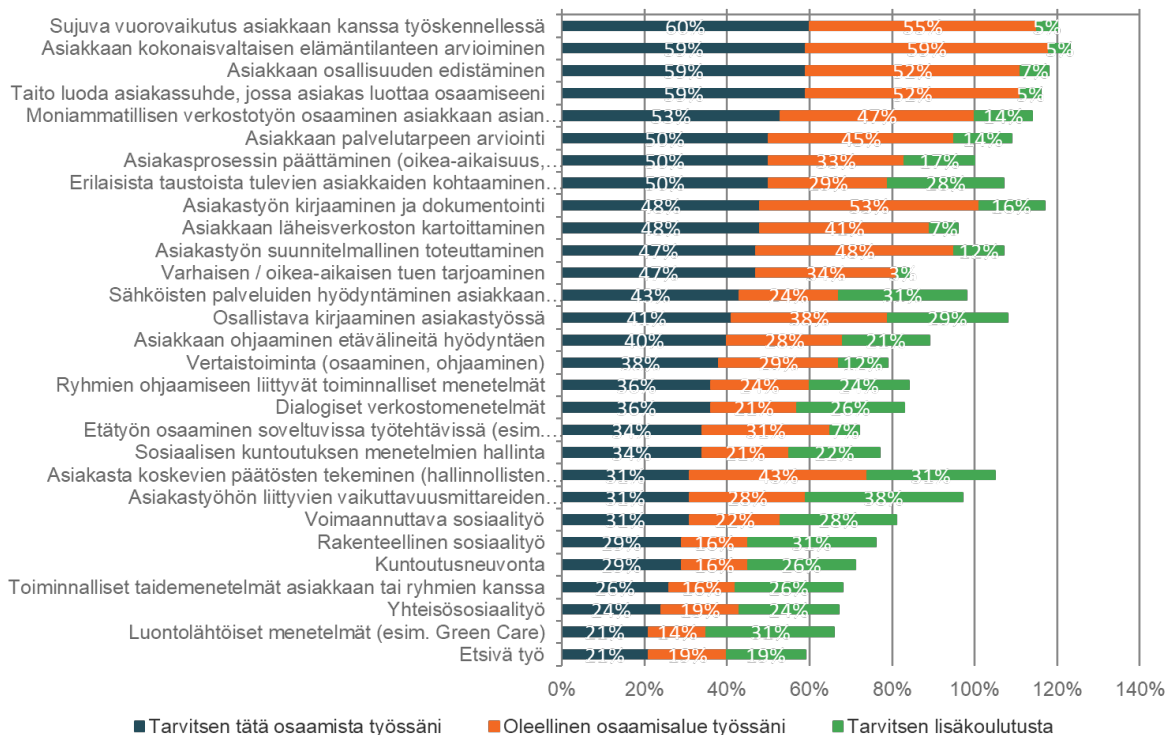
4.5 Millaiset osaamisen alueet koetaan keskeisiksi hallita sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan eri-  
laisissa tehtävissä?

Vastaajia pyydettiin kyselyssä merkitsemään, tarvitsevatko he kyseistä osaamista työssään. Li-  
säksi vastaajan tuli samalla arvioida, onko osaamisalue oleellinen hänen työssään ja tarvitseeko  
hän lisäkoulutusta. Näin pystyttiin samalla kyselyllä kokoamaan osaamisen näkökulmittain tietoa  
vastaajien käsityksistä siitä, mitä osaamista he tarvitsevat työssään ja onko kyseinen osaaminen  
olennaista heidän mielestään. Tässä alaluvussa tarkastellaan sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen  
työntekijöiden käsityksiä tarkemmin. Varhaiskasvatuksen osalta aineisto ei kuitenkaan mahdol-  
listanut tarkastelua kaikkien ennakkoon suunniteltujen ammattiryhmien näkökulmasta, esimer-  
kiksi varhaiskasvatuksen sosionomeja ei vastannut kyselyyn.

## Sosiaalialan vastaajat: asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen

### Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: Asiakastyö- ja sosiaalialan sisällöllinen osaaminen

Vastaajien määrä: 58, valittujen vastausten lukumäärä: 1560



Kuvio. 14. Sosiaalialan vastaajien asiakastyö: tarpeellisuus ja oleellisuus

Sosiaalialan vastaajien mukaan tarpeellisimmat asiakastyön osaamista koskevat väittämät olivat seuraavat:

- sujuva vuorovaikutus asiakkaan kanssa työskennellessä (59 %),
- taito luoda asiakassuhde, jossa asiakas luottaa [työntekijän] osaamiseen (59 %)
- asiakkaan osallisuuden edistäminen (59 %)
- asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arvioiminen (59 %)
- moniammatillisen verkostotyön osaaminen asiakkaan asian edistämiseksi (53 %).

Kolme olennaisinta osaamisaluetta taas olivat seuraavat:

- asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arvioiminen (59 %)
- sujuva vuorovaikutus asiakkaan kanssa työskennellessä (55 %),
- asiakastyön kirjaaminen ja dokumentointi (53 %).

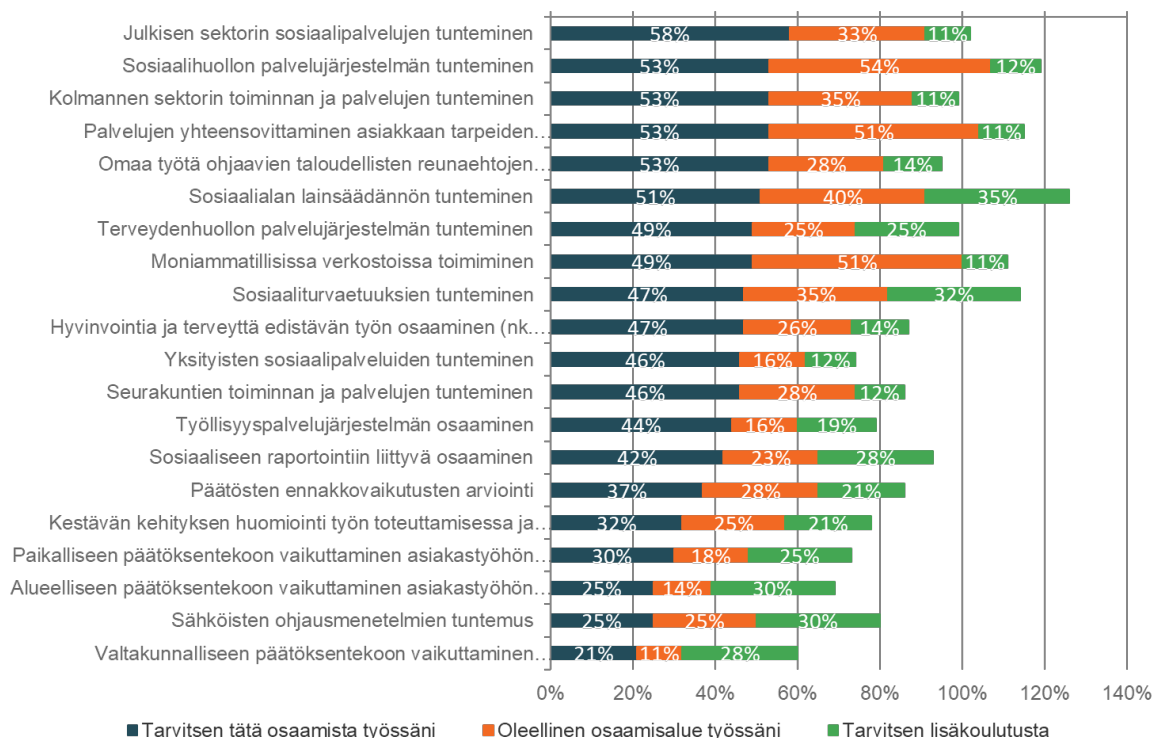
Vähiten tarpeellisina vastaajat pitivät omassa työssä tai työtehtävässä muun muassa etsivää työtä sekä luontolähtöisiä menetelmiä (12 vastaajaa, 21 %), yhteisösosiaalityötä (14 vastaajaa, 24 %) sekä toiminnallisia taidemenetelmiä asiakkaan tai ryhmien kanssa (15 vastaajaa, 26 %). Samalla tapaa vähiten olennaisina vastaajat pitivät muun muassa luontolähtöisiä menetelmiä (8 vastaajaa), toiminnallisia taidemenetelmiä (9 vastaajaa), rakenteellista sosiaalityötä ja kuntoutusneuvontaa (9 vastaajaa).

Edellisen kuvion perusteella on huomionarvoista, että useat väittämistä ovat yhtä aikaa sekä vastaajan työssä tarvittavia että olennaisia. Näitä ovat muun muassa vuorovaikutukseen ja asiakassuhteen luontiin, asiakkaan elämäntilanteen arvioimiseen, asiakkaan osallisuuden edistämiseen liittyvät väittämät – näissä harva koki tarvitsevansa lisäkoulutusta. Asiakastyön vaikuttavuusmitareista koettiin tarvittavan lisäkoulutusta (38 %, 22 vastaajaa), vaikka se ei ollut useimpien työssä tarvittava tai olennainen osaaminen. Näin oli myös rakenteellisen sosiaalityön osalta (31 %, 18 vastaajaa). (ks. Kuvio. 14. Sosiaalialan vastaajien asiakastyö: tarpeellisuus ja oleellisuus) Viimeksi mainittuja lisäkoulutustarpeiden voidaan tulkita olevan mahdollisesti aihealueita tai teemoja, jotka ovat kenties juuri nyt ajankohtaisia, mutta eivät olennaisia tai tarpeellisia perustyön kannalta.

*Sosiaalialan vastaajat: palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen*

## Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: Palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen

Vastaajien määrä: 57, valittujen vastausten lukumäärä: 1048



Kuvio. 15. Sosiaalialan vastaajien palvelujärjestelmäosaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus

Sosiaalialan vastaajien mukaan tarpeellisimmat palvelujärjestelmäosaamista koskevat väittämät olivat seuraavat:

- julkisen sektorin sosiaalipalvelujen tunteminen (58 %, 33 vastaajaa),
- sosiaalihuollon palvelujärjestelmän tunteminen (53 %, 30 vastaajaa),
- kolmannen sektorin palvelujärjestelmän tunteminen, (53 %, 30 vastaajaa),
- palvelujen yhteensovittaminen asiakkaan tarpeiden mukaisesti ja asiakkaan elämäntilannetta edistäen (53 %, 30 vastaajaa) sekä
- omaa työtä ohjaavien taloudellisten reunaehtoju ymmärtäminen (53 %, 30 vastaajaa)

Vastaajan oman työn kannalta olennaisimmat osaamisalueet olivat seuraavat:

- sosiaalihuollon palvelujärjestelmän tunteminen (54 %, 31 vastaajaa),
- palvelujen yhteensovittaminen... (51 %, 29 vastaajaa)
- moniammatillisissa verkostoissa toimiminen (51 %, 29 vastaajaa) sekä
- sosiaalialan lainsäädännön tunteminen (40 %, 23 vastaajaa).

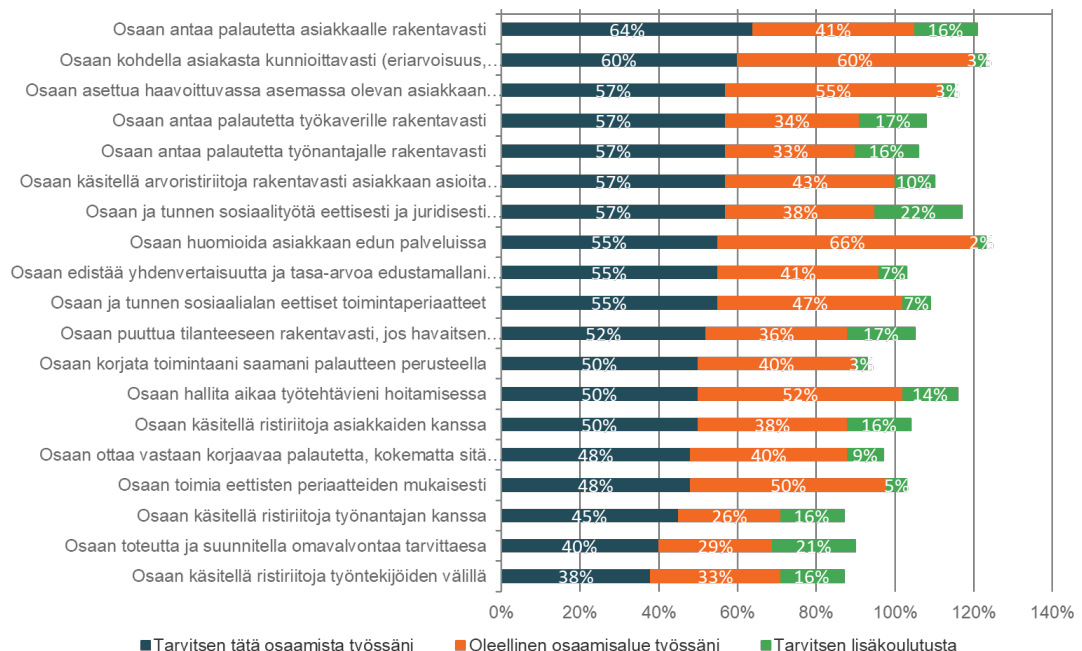
Vähiten tarpeellisina vastaajat pitivät valtakunnalliseen päätöksentekoon vaikuttamista (21 %), sähköisten ohjausmenetelmien tuntemusta ja alueelliseen päätöksentekoon vaikuttamista (23 %). Vähiten olennaisina osaamisalueina vastaajat pitivät valtakunnalliseen päätöksentekoon vaikuttamista (11 %) ja alueelliseen päätöksentekoon vaikuttamista (14 %) sekä työllisyyspalvelujärjestelmän osaamista (16 %).

Edellä olevan kuvion perusteella on huomionarvoista, että osa väittämistä on yhtä aikaa sekä työssä tarvittava että olennainen. Näitä ovat muun muassa sosiaalihuollon palvelujärjestelmän tunteminen, moniammatillisissa verkostoissa toimiminen sekä palvelujen yhteensovittaminen. Sosiaalialan lainsäädännön tunteminen ja sosiaaliturvaetuuksien tunteminen ovat osaamista koskevia väittämiä, jotka vastaajat kokivat usein lisäkoulutustarpeeksi sen lisäksi, että väittämät ovat olennaisia ja työssä tarvittavia. Toisaalta sähköisten ohjausmenetelmien tuntemukseen koettiin tarvitsevan lisäkoulutusta, vaikka se oli harvemmin omassa työssä koettu tarpeellinen tai olennainen osaaminen.

### Sosiaalialan vastaajat: etiikka ja arvot

#### Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: Etiikka ja arvot sosiaalialalla

Vastaajien määrä: 58, valittujen vastausten lukumäärä: 1169



Kuvio. 16. Sosiaalialan vastaajien etiikka ja arvot: tarpeellisuus ja oleellisuus

Vastaajien mukaan tarpeellisimmat etiikkaa ja arvoja koskevat väittämät olivat seuraavat:

- osaan antaa palautetta asiakkaalle rakentavasti (64 %, 37 vastaajaa),



- osaan kohdella asiakasta kunnioittavasti (60 %, 35 vastaajaa) sekä
- osaan asettua haavoittuvassa asemassa olevan asiakkaan... (57 %, 33 vastaajaa).

Vastaajan oman työn kannalta olennaisimmat osaamisalueet olivat seuraavat:

- Osaan huomioida asiakkaan edun palveluissa (66 %, 38 vastaajaa)
- Osaan kohdella asiakasta kunnioittavasti (60 %, 35 vastaajaa)
- Osaan asettua haavoittuvassa asemassa olevan asiakkaan... (55 %, 32 vastaajaa)

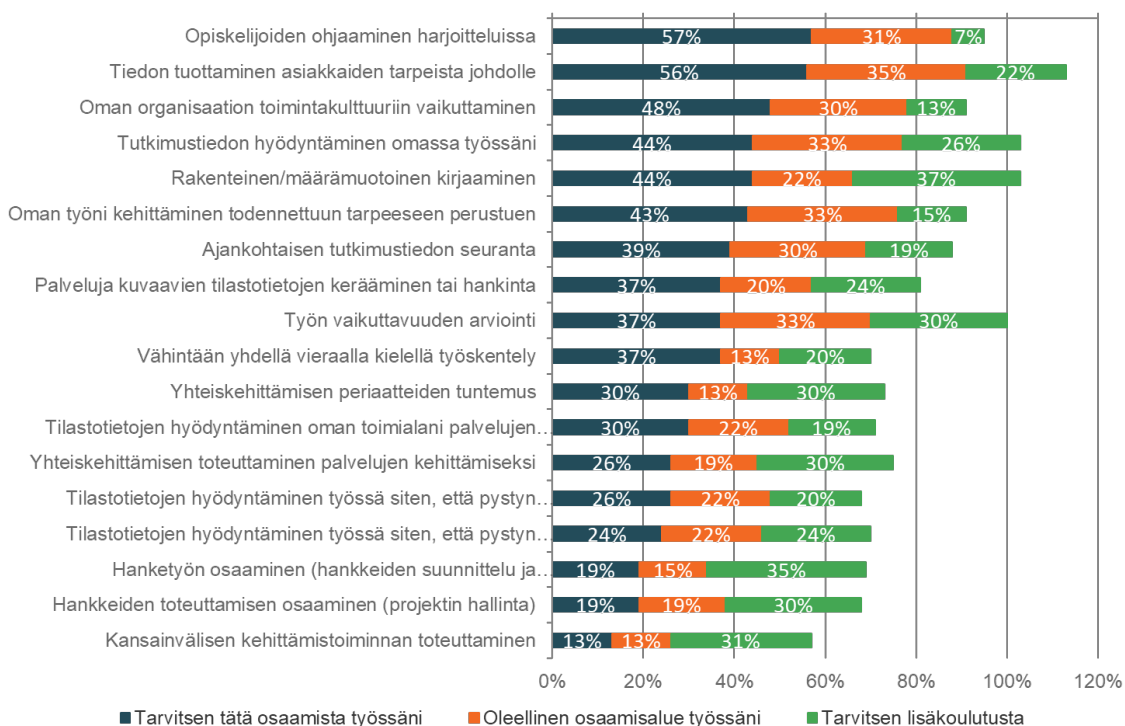
Vähiten tarpeellisina vastaajat pitivät ristiriitojen käsittelyä työntekijöiden välillä (38 %), omavalvonnan toteuttamista ja suunnittelua (40 %) ja ristiriitojen käsittelyä työnantajan kanssa (45 %). Vähiten olennaisina vastaajat pitivät ristiriitojen käsittelyä oman työnantajan kanssa (26 %).

Kuvion (Kuvio. . Sosiaalialan vastaajien etiikka ja arvot: tarpeellisuus ja oleellisuus) perusteella erityisesti asiakkaan edun huomioiminen palveluissa on yhtä aikaa sekä työssä tarvittavaa että olennaista osaamista. Myös asiakkaan kunnioittava kohtelu sekä haavoittuvassa asemassa olevan asiakkaan puolelle asettuminen ovat tarpeellisia ja oleellisia osaamisalueita. Muihin osaamisalueiden väittämiin (mm. asiakastyön osaaminen) verrattuna vastaajat eivät kuitenkaan kokeneet niin usein tarvitsevansa lisäkoulutusta aiheesta. Huomionarvoista on myös, että omavalvonnan suunnittelu ja toteuttamiseen koetaan tarvittavan lisäkoulutusta, vaikka se ei ole kyselyn perusteella erityisen tarvittava tai oleellinen osaamisalue. Vastauksia tulkittaessa ei ole yllättävää, että asiakkaan edun huomioiminen on sekä tarvittavaa että oleellista osaamista, koska esimerkiksi sosiaalihuoltolaki sisältää omat säädökset asiakkaan edusta ja nimenomaisesti velvoittaa kiinnittämään erityistä huomiota asiakkaan etuun erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden edun toteutumiseksi (1301/2014, 4 §). Kuvion ja aineiston perusteella samoin kuin edellä aikaisemmissa kysymyspattereissa (mm. asiakastyötä koskevat väittämät), vastaajien vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen korostuu sekä tärkeänä että oleellisena (muun muassa palautteen antaminen asiakkaalle, palautteen antaminen työkaverille).

*Sosiaalialan vastaajat: tutkimus- ja kehittämisosaaminen*

## Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: tutkimus- ja kehittämisosaaminen

Vastaajien määrä: 54, valittujen vastausten lukumäärä: 802



Kuvio. 17. Sosiaalialan vastaajien tutkimus ja kehittämisosaamisen tarpeellisuus ja oleellisuus

Vastaajien mukaan tarpeellisimmat tutkimus- ja kehittämisosaamista koskevat väittämät olivat seuraavat:

- opiskelijoiden ohjaaminen harjoitteluissa (57 %, 31 vastaajaa),
- tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista johdolle (56 %, 30 vastaajaa) sekä
- oman organisaation toimintakulttuuriin vaikuttaminen (48 %, 26 vastaajaa).

Vastaajien mukaan olennaisimmat tätä osaamisaluetta koskevat väittämät olivat seuraavat:

- tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista johdolle (35 %, 19 vastaajaa)
- työn vaikuttavuuden arviointi (33 %, 18 vastaajaa) sekä
- opiskelijoiden ohjaaminen harjoitteluissa (31 %, 17 vastaajaa).

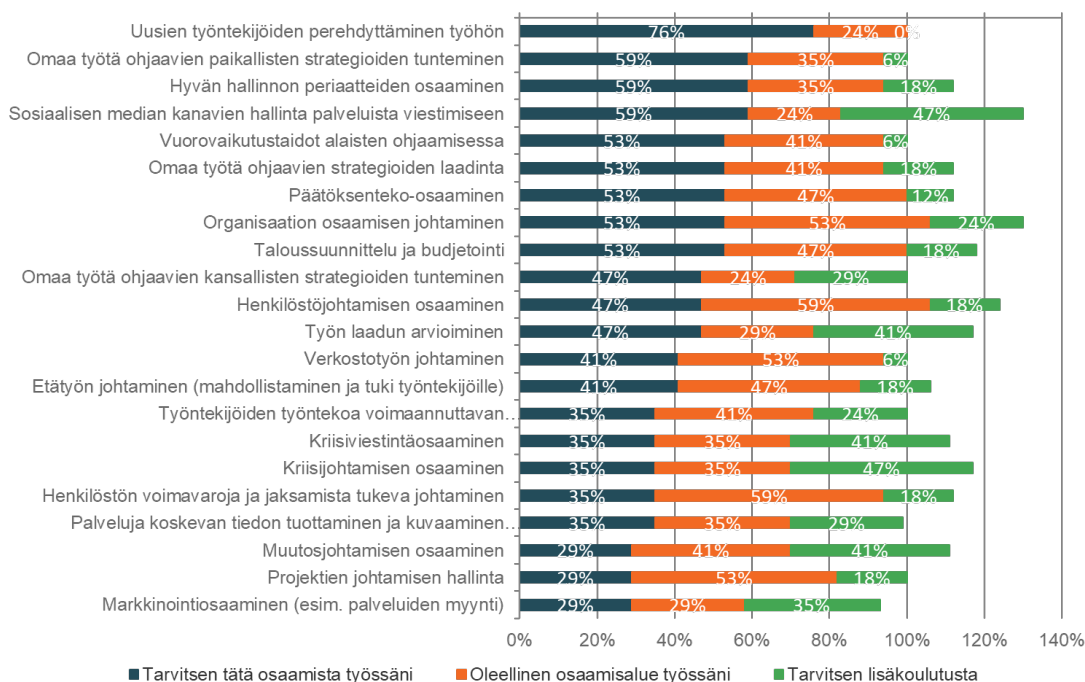
Vähiten tarpeellisena vastaajat pitivät kansainvälisen kehittämistyön toteuttamista (13 %), hankkeiden toteuttamisen osaamista (19 %) ja hanketyön osaamista (19 %). Vähiten olennaisia olivat kansainvälisen kehittämistoiminnan toteuttaminen (13 %), vähintään yhdellä vieraalla kielellä työskentely (13 %) ja yhteiskehittämisen periaatteiden tuntemus (13 %).

Kuvion (Kuvio. . Sosiaalialan vastaajien tutkimus ja kehittämisoosaamisen tarpeellisuus ja oleellisuus) perusteella voidaan todeta, että opiskelijoiden ohjaaminen harjoitteluissa sekä tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista johdolle ovat selkeästi vastaajien työssä tarvittavaa ja olennaista osaamista. Kuitenkin vain harva tarvitsi lisäkoulutusta opiskelijoiden ohjaamiseen (7 %) ja melkoni tiedon tuottamiseen (22 %). Rakenteinen/määrämuotoinen kirjaaminen sekä työn vaikutavuuden arviointi näyttävät taas yhtä aikaa tarpeellisilta, olennaisilta ja niihin liittyen vastaajat tarvitsivat usein lisäkoulutusta (> 30 %). Kuviota voidaan tulkita siten, että opiskelijoiden ohjaaminen on varsin yleistä ja vastaajien osaaminen on korkealla tasolla, koska hyvin harva tarvitsi siihen liittyen lisäkoulutusta. Huomionarvoista on myös kansainvälisen kehittämistoiminnan toteuttamiseen liittyvä väittämä, joka kosketti vain harvoja työntekijöitä. Kuitenkin joka kolmas koki tarvitsevänsä lisäkoulutusta aiheesta. Tämä voi kertoa esimerkiksi kiinnostuksesta kansainvälistä kehittämistoimintaa kohtaan.

### Sosiaalialan vastaajat: johtamisosaaminen

#### Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: johtamisosaaminen, organisaation johtaminen, itsensä johtaminen

Vastaajien määrä: 17, valittujen vastausten lukumäärä: 428



Kuvio. 18. Sosiaalialan vastaajien johtamisosaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus

Johtamisosaamista koskevat väittämät esitettiin kyselyssä ainoastaan niille vastaajille, jotka kertoivat työskentelevänsä esihenkilönä (n=17), jolloin vastaajien määrä oli pienempi kuin kaikki sosiaalialan vastaajat (n=60). Vastaajien määrää voidaan pitää johtamisosaamista koskevien väittämien osalta vähäisenä, minkä vuoksi tulokset ovat suuntaa antavia.

Esihenkilöinä työskentelevien vastaajien mukaan tarpeellisimmat johtamisosaamista koskevat väittämät olivat seuraavat:

- uusien työntekijöiden perehdyttäminen työhön (76 %, 13 vastaajaa)
- omaa työtä ohjaavien paikallisten strategioiden tunteminen, hyvän hallinnon periaatteiden osaaminen sekä sosiaalisen median kanavien hallinta palveluista viestimiseen (59 %, 10 vastaajaa).

Edelleen olennaisimpina johtamisosaamisen osa-alueina vastaajat pitivät seuraavia:

- henkilöstöjohtamisen osaaminen, henkilöstön voimavaroja ja jaksamista tukeva johtaminen (59 %, 10 vastaajaa),
- projektien johtamisen hallinta, verkostotyön johtaminen, organisaation osaamisen johtaminen (53 %, 9 vastaajaa).

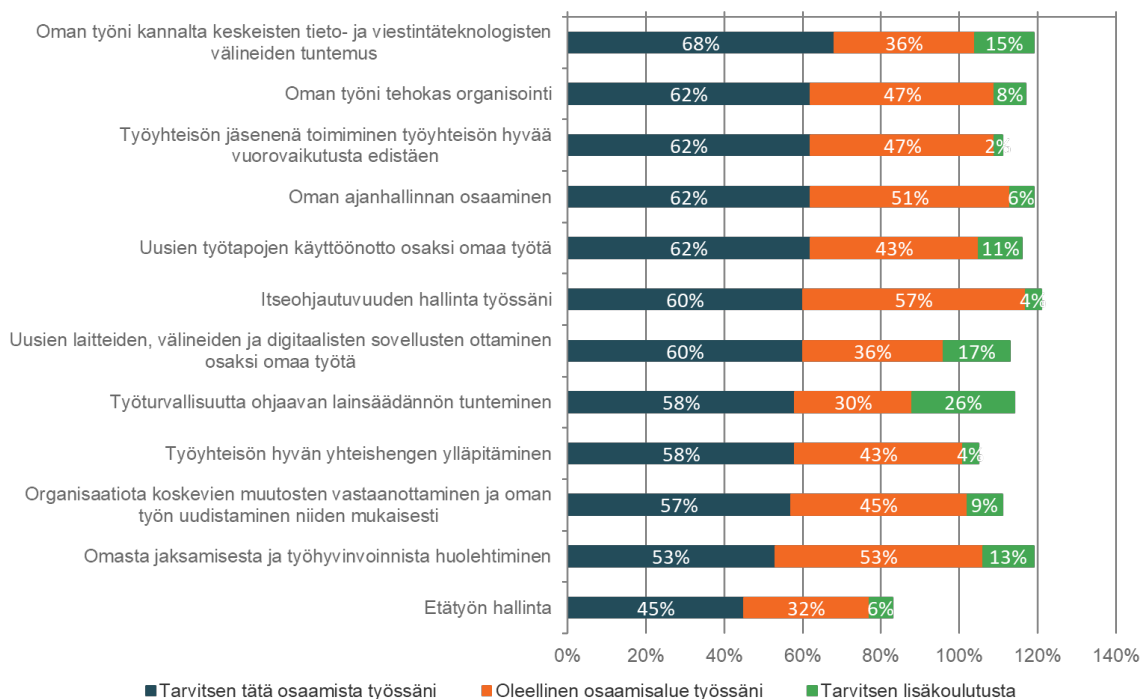
Kun tarkastellaan vastauksista laadittua kuviota (ks. Kuvio. 18. Sosiaalialan vastaajien johtamisosaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus), vähiten tarpeellisena osaamisena (29 %, 5 vastaajaa) vastaajat pitivät markkinointiosaamista (esim. palveluiden myynti), projektien johtamisen hallintaa ja muutosjohtamisen osaamista. Lisäksi vastaajien työn kannalta vähiten oleellisia osaamisalueita olivat omaa työtä ohjaavien kansallisten strategioiden tunteminen (24 %, 4 vastaajaa), uusien työntekijöiden perehdyttäminen työhön (24 %, 4 vastaajaa) sekä sosiaalisen median kanavien hallinta palveluista viestimiseen (24 %, 4 vastaajaa) ja markkinointiosaamista (29 %, 5 vastaajaa). Hieman yllättävänä voitaneen pitää sitä, että esihenkilöiden työn näkökulmasta markkinointiosaamista ei tarvita eikä se ole niin oleellista osaamista vastaajien mukaan, kun kuitenkin joka kolmas (35 %, 7 vastaajaa) koki tarvitsevansa lisäkoulutusta markkinointiosaamisesta. Kuvioista käy myös ilmi se, että henkilöstöön liittyvä osaaminen muodostaa selkeän kokonaisuuden esihenkilöiden työssä: organisaation osaamisen johtaminen, henkilöstöjohtamisen osaaminen ja henkilöstön voimavaroja ja jaksamista tukeva osaaminen olivat oleellisia osaamisalueita vastaajien työssä (> 50 %, yli 10 vastaajaa). Sosiaalisen median kanavien hallinta ja markkinointiosaaminen olivat osaamisalueita, joista vastaajat kokivat tarvitsevansa kriisijohtamisen ohella useimmin lisä-

koulutusta. Työntekijöiden perehdyttämiseen liittyvä osaaminen voidaan tulkita selkeimmin vahvimmaksi osa-alueeksi johtamisosaamisessa sen perusteella, että se on useimmin työssä tarvittavaa osaamista, johon kukaan ei koe tarvitsevansa lisäkoulutusta.

### Sosiaalialan vastaajat: työyhteisöosaaminen

#### Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: työyhteisöosaaminen

Vastaajien määrä: 53, valittujen vastausten lukumäärä: 716



Kuvio. 19. Sosiaalialan vastaajien työyhteisöosaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus

Vastaajien mukaan tarpeellisimmat työyhteisöosaamista koskevat väittämät olivat seuraavat:

- oman työn kannalta keskeisten tieto- ja viestintäteknologisten välineiden tuntemus (68 %, 36 vastaajaa)
- oman työn tehokas organisointi, työyhteisön jäsenenä toimiminen työyhteisön hyvää vuorovaikutusta edistäen, oman ajanhallinnan osaaminen sekä uusien työtapojen käyttöönotto osaksi omaa työtä (62 %, 32 vastaajaa)

Edelleen olennaisimpina työyhteisöosaamisen osa-alueina vastaajat pitivät seuraavia:

- itseohjautuvuuden hallinta työssäni (57 % vastaajista, 30 vastaajaa)
- omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen (53 %, 28 vastaajaa) sekä
- oman ajan hallinnan osaaminen (51 %, 27 vastaajaa).

Oman työnsä kannalta vähiten tarpeellisina vastaajat pitivät etätöiden hallintaa (45 %), omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtimisesta (53 %), organisaatiota koskevien muutosten vastaanottaminen ja oman työn uudistaminen niiden mukaisesti (57 %). Vastaavasti vähiten olennaisina vastaajat pitivät työturvallisuutta ohjaavan lainsäädännön tuntemista (30 %), etätöiden hallintaa (32 %). Uusien laitteiden, välineiden ja digitaalisten sovellusten ottamista osaksi omaa työtä piti 36 % vastaajista olennaisena samoin kuin oman työn kannalta keskeisten tietojen ja viestintäteknologisten välineiden tuntemusta.

Kun tarkastellaan vastauksista laadittua kuviota (ks. Kuvio. 19. Sosiaalialan vastaajien työyhteisöosaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus) on havaittavissa keskeisiä työyhteisötaitoja, jotka ovat sekä olennaisia että tarpeellisia. Tällaisia olivat itseohjautuvuuden hallinta, oman ajanhallinnan osaaminen, omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä oman työn tehokas organisointi. Nämä työntekijään itseensä liitettävät taidot koettiin hieman tarpeellisemmiksi tai olennaisemmiksi kuin työyhteisöön liittyvät väittämät, kuten työyhteisön jäsenenä toimiminen tai työyhteisön hyvän työhengen ylläpitäminen. Voidaan tulkita, että itseohjautuvuuden hallinta sekä työyhteisössä toimiminen (mm. työyhteisön hyvän yhteishengen ylläpitäminen) olivat vastaajilla korkealla tasolla, koska hyvin harva vastaajista koki tarvitsevansa näihin osaamisiin väittämiin lisäkoulutusta. Yleisin lisäkoulutustarve oli työturvallisuutta koskevan lainsäädännön tunteminen (26 %). Lainsäädäntöön liittyvä asiantuntemus nousi vastaavalla tavalla lisäkoulutustarpeeksi palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisen väittämissä (vrt. Kuvio. . Sosiaalialan vastaajien palvelujärjestelmäosaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus ja Kuvio. . Vastaajien nimeämät osaamisalueet, joihin kokivat tarvitsevansa koulutusta).

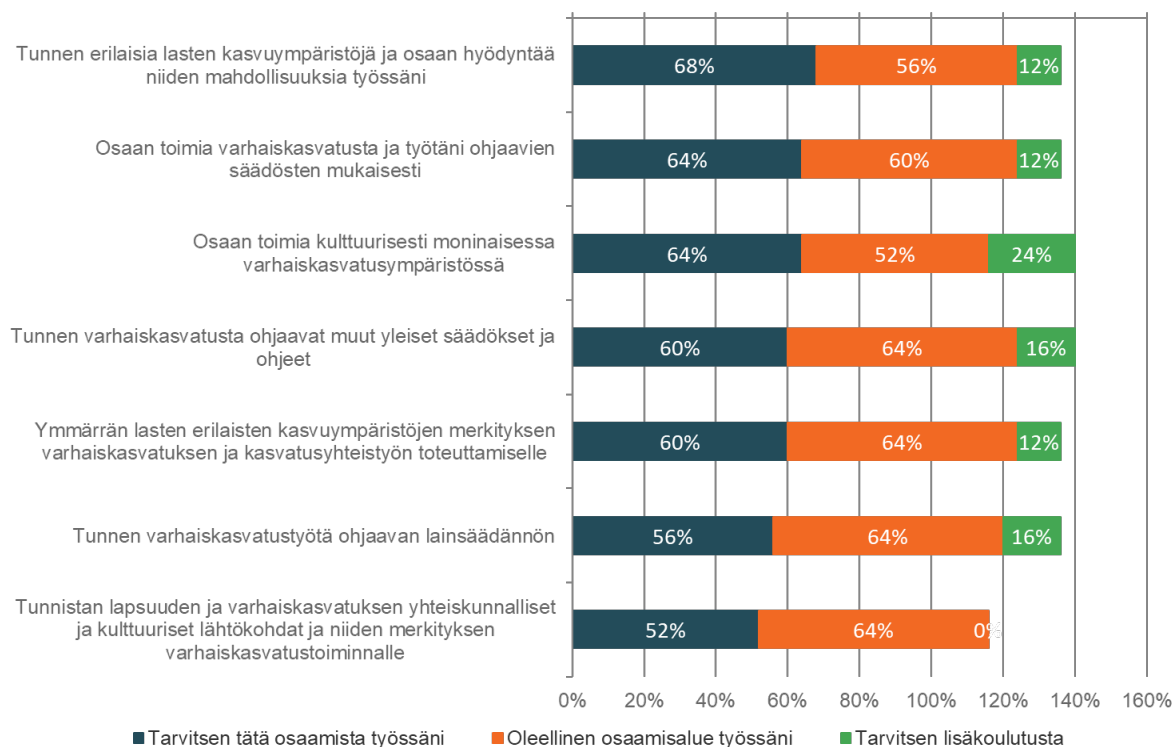
#### *Varhaiskasvatus: eettinen osaaminen*

Varhaiskasvatuksen eettistä osaamista koskevat väittämät jäivät epähuomiossa pois ne väittämät, jotka liittyivät osaamisen tarpeellisuuteen tai oleelliseen osaamisalueeseen vastaajan työn kannalta. Näin ollen aineisto ei mahdollistanut näiden väittämien tarkempaa tarkastelua.

#### *Varhaiskasvatus: toimintaympäristöön liittyvä osaaminen*

## Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: toimintaympäristöön liittyvä osaaminen

Vastaajien määrä: 25, valittujen vastausten lukumäärä: 235



Kuvio. 20. Varhaiskasvatuksen vastaajien toimintaympäristön osaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus

Varhaiskasvatuksen vastaajien näkökulmasta omassa työssä tarvittavia osaamista koskevat väittämät yleisyyden mukaan järjestettyinä olivat seuraavat toimintaympäristöön liittyen:

- lasten erilaisten kasvu ympäristöjen tunteminen ja osaa hyödyntää niiden mahdollisuuksia työssään (68 %, 17 vastaajaa)
- osaa toimia varhaiskasvatusta ja työtäni ohjaavien säästöjen mukaisesti sekä osaa toimia kulttuurisesti moninaisessa varhaiskasvatusympäristössä (64 %, 16 vastaajaa)
- tuntee varhaiskasvatusta ohjaavat muut yleiset säädökset ja ohjeet sekä ymmärtää lasten erilaisten kasvu ympäristöjen merkityksen varhaiskasvatuksen ja kasvatusyhteistyön toteutumiselle (60 %, 15 vastaajaa)

Vastaavasti olennaisimpina väittäminä vastaajat pitivät seuraavia:

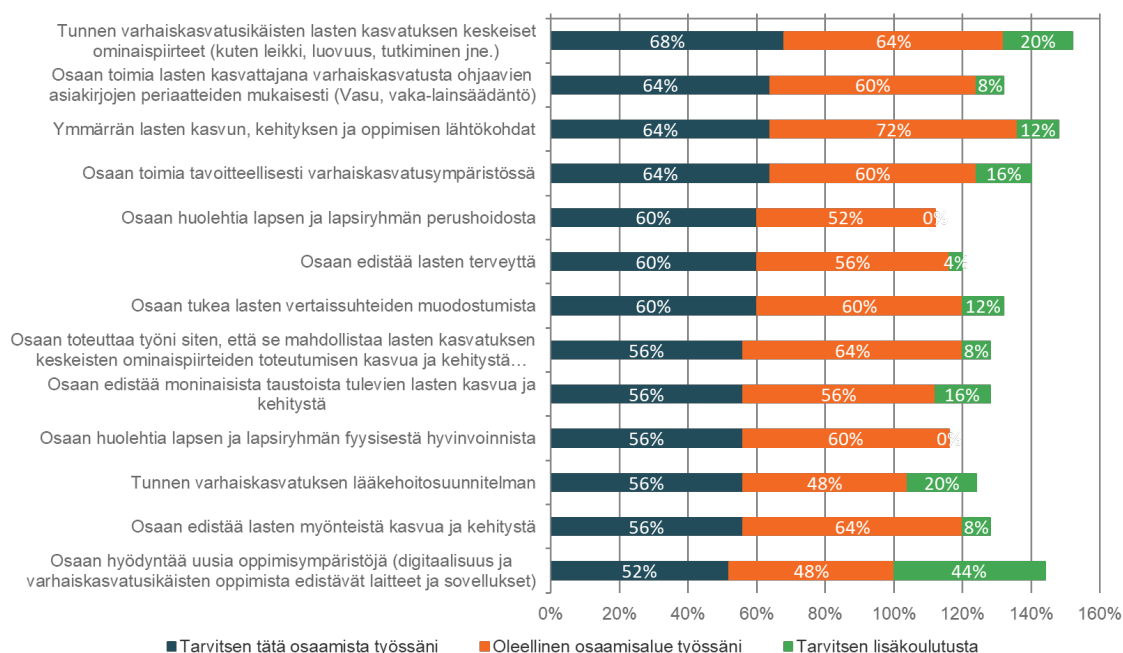
- tunnen varhaiskasvatusta ohjaavat muut yleiset säädökset ja ohjeet, ymmärrän lasten erilaisten kasvu ympäristöjen merkityksen varhaiskasvatuksen ja kasvatusyhteistyön toteuttamiselle, tunnen varhaiskasvatustyötä ohjaavan lainsäädännön sekä tunnistan lapsuuden ja varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliset ja kulttuuriset lähtökohdat ja niiden merkityksen varhaiskasvatustoiminnalle (64 %, 16 vastaajaa)

Vähiten tarpeellisenä vastaajat pitivät väittämää ”tunnistan lapsuuden ja varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliset ja kulttuuriset lähtökohdat ja niiden merkityksen varhaiskasvatustoiminnalle”. Huomionarvoista on se, että kukaan vastaajista ei kokenut tarvitsevansa lisää koulutusta tästä aiheesta.

### Varhaiskasvatus: varhaiskasvatuksen osaaminen

#### Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: Varhaiskasvatuksen osaaminen

Vastaajien määrä: 25, valittujen vastausten lukumäärä: 426



Kuvio. 21. Varhaiskasvatuksen vastaajien varhaiskasvatuksen osaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus

Vastaajien mukaan tarpeellisimmat varhaiskasvatusosaamista koskevat väittämät oman työn näkökulmasta olivat seuraavat:

- tunnen varhaiskasvatuskäisten lasten kasvatuksen keskeiset ominaispiirteet (kuten leikki, luovuus, tutkiminen jne.) (68 % vastaajista, 17 vastaajaa)
- osaan toimia lasten kasvattajana varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen periaatteiden mukaisesti, ymmärrän lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen lähtökohdat sekä osaan toimia tavoitteellisesti varhaiskasvatusympäristössä (64 %, 16 vastaajaa)

Vastaajien mukaan oleellisia osaamisalueita heidän työssään olivat seuraavat:



- ymmärrän lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen lähtökohdat (72 %, 18 vastaajaa)
- tunnen varhaiskasvatusikäisten lasten kasvatuksen keskeiset ominaispiirteet (kuten leikki, luovuus, tutkiminen jne.), osaan toteuttaa työni siten, että se mahdollistaa lasten kasvatuksen keskeisten ominaispiirteiden kasvua ja kehitystä..., osaan edistää lasten myönteistä kasvua ja kehitystä (64 %, 16 vastaajaa)

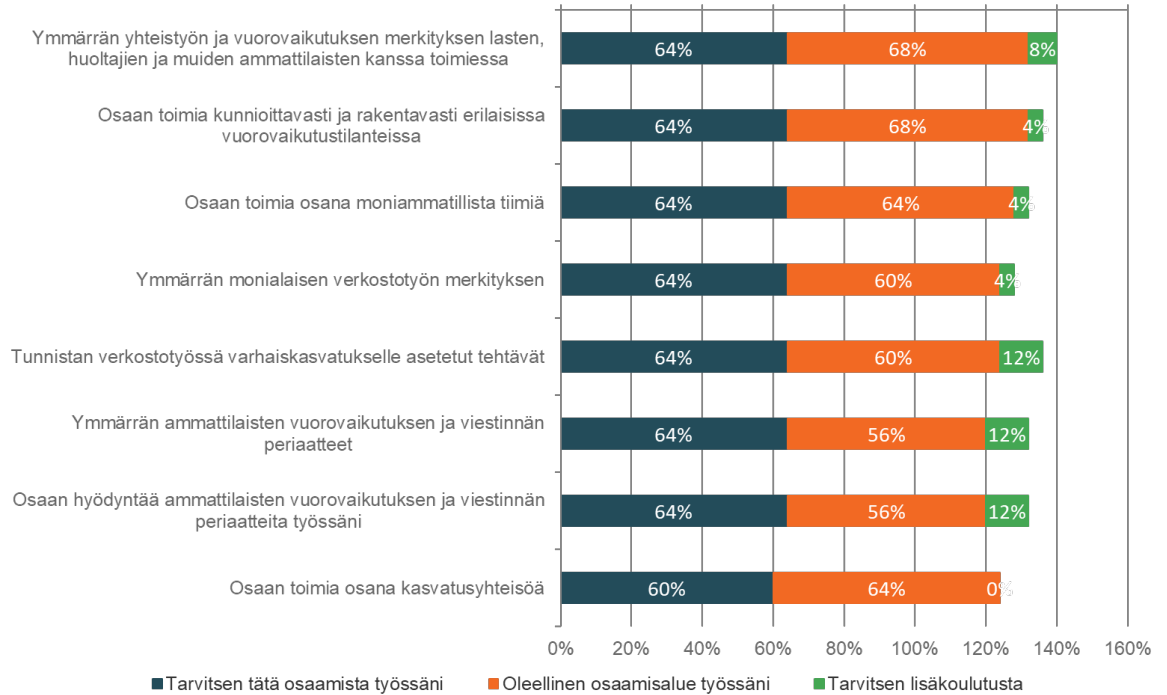
Oman työnsä kannalta vähiten tarpeellisina vastaajat pitivät väittämää osaan hyödyntää uusia oppimisympäristöjä (digitaalisuus ja varhaiskasvatusikäisten oppimista edistävät laitteet ja sovellukset) (52 %, 13 vastaajaa), jota pidettiin myös vähiten olennaisena oleellisena osaamisalueena (48 %, 12 vastaajaa). Myös varhaiskasvatuksen lääkehoitosuunnitelman tunteminen oli vähemmän olennaista (48 %, 12 vastaajaa).

Kun tarkastellaan väittämistä laadittua kuviota (ks. Kuvio. 21. Varhaiskasvatuksen vastaajien varhaiskasvatuksen osaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus) voidaan havaita varhaiskasvatukseen liittyviä väittämiä, jotka ovat sekä tarpeellisia että olennaisia. Näitä olivat yleisimmin muun muassa ”ymmärrän lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen lähtökohdat”, ”tunnen varhaiskasvatusikäisten lasten kasvatuksen keskeiset ominaispiirteet”, ”osaan toimia tavoitteellisesti varhaiskasvatusympäristössä” ja ”osaan toimia lasten kasvattajana varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen periaatteiden mukaisesti”. Vähiten tarpeellinen ja olennainen oli vastaajien mukaan väittämä ”osaan hyödyntää uusia oppimisympäristöjä (digitaalisuus ja varhaiskasvatusikäisten oppimista edistävät laitteet ja sovellukset)”. Kuviota on mahdollista tulkita myös siten, että seuraavien väittämien osalta osaaminen oli korkealla tasolla, koska niissä ei koettu lainkaan lisäkoulutustarvetta: ”osaan huolehtia lapsen ja lapsiryhmän perushoidosta” sekä ”osaan huolehtia lapsen ja lapsiryhmän fyysisestä hyvinvoinnista”.

*Varhaiskasvatus: yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen*

## Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen varhaiskasvatuksessa

Vastaajien määrä: 25, valittujen vastausten lukumäärä: 265



Kuvio. 22. Varhaiskasvatuksen vastaajien yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen: tarpeellisuus ja oleellisuus

Yhteistyötä ja vuorovaikutusta koskevat väittämät olivat vastaajien näkökulmasta lähes yhtä oleellisia ja tarpeellisia vastaajien työtehtävissä, kun tarkastellaan vastausten jakautumista. Osana varhaiskasvatusyhteisöä toimiminen oli ainoa väittämä, joka oli vastaajien mukaan hieman muita väittämiä vähemmän olennainen (60 %).

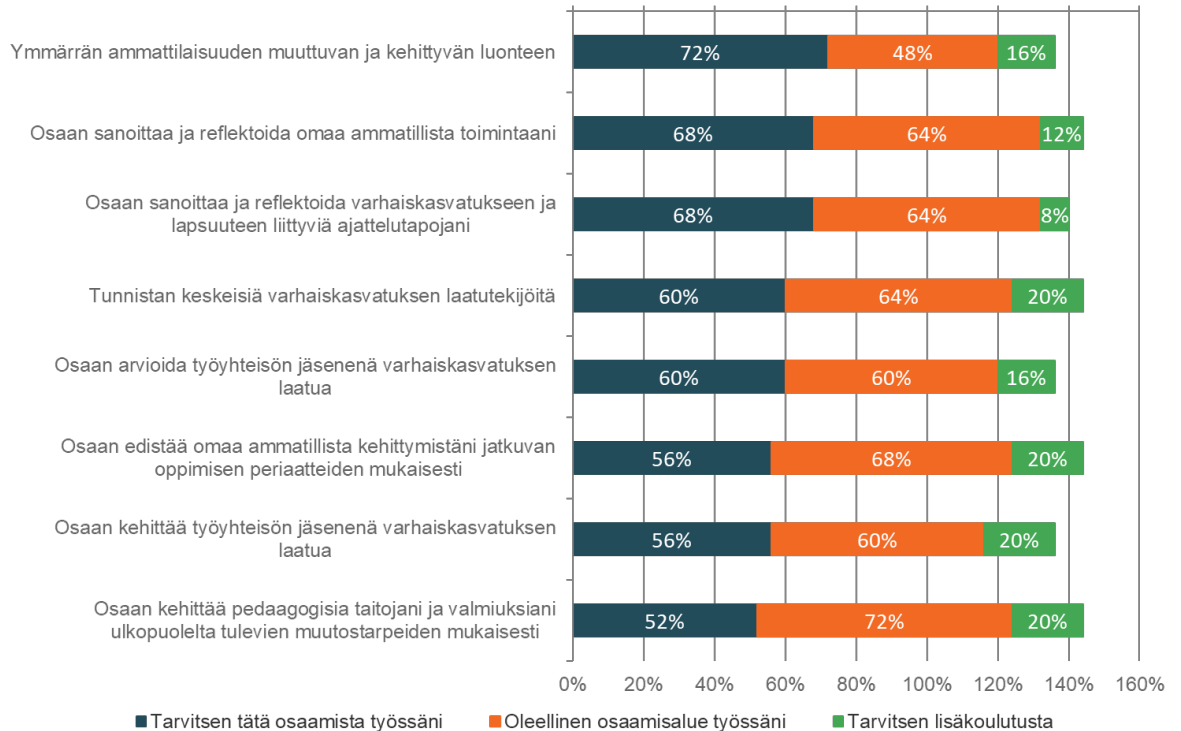
Oleellisuuden näkökulmasta väittämät ”osaan hyödyntää ammattilaisten vuorovaikutuksen ja viestinnän periaatteita työssäni” sekä ”ymmärrän ammattilaisten vuorovaikutuksen ja viestinnän periaatteet” olivat hieman vähemmän oleellisia (56 %). Kuvion perusteella vastaajien selkeä vahvuus oli osana kasvatusyhteisöä toimiminen, koska kukaan vastaajista ei kokenut tarvitsevänsä lisäkoulutusta aiheesta.

Lähes kaikki tämän kysymyspatterin väittämät olivat vastaajien mukaan yhtä aikaa omassa työssä tarvittavaa osaamista sekä oleellisia osaamisalueita omassa työssä.

*Varhaiskasvatus: jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen*

## Tarpeellisuus työssä/tehtävässä: Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen varhaiskasvatuksessa

Vastaajien määrä: 25, valittujen vastausten lukumäärä: 281



Kuvio. 23. Varhaiskasvatuksen vastaajien jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen

Vastaajien mukaan tarpeellisimmat jatkuvaan kehittämiseen liittyvät väittämät oman työn näkökulmasta olivat seuraavat:

- ymmärrän ammattilaisuuden muuttuvan ja kehittyvän luonteen (72 %)
- osaan sanoittaa ja reflektoida omaa ammatillista toimintaani sekä osaan sanoittaa ja reflektoida varhaiskasvatukseen ja lapsuuteen liittyviä ajattelutapojani (68 %)

Vastaajien mukaan oman työn kannalta oleellisia osaamisalueita jatkuvan kehittämisen näkökulmasta olivat seuraavat:

- pedagogisten taitojen ja valmiuksien kehittäminen ulkopuolelta tulevien muutostarpeiden mukaisesti (72 %)
- osaan edistää omaa ammatillista kehittymistäni jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaisesti (68 %)
- osaan sanoittaa ja reflektoida omaa ammatillista toimintaani, osaan sanoittaa ja reflektoida varhaiskasvatukseen ja lapsuuteen liittyviä ajattelutapojani, tunnistan keskeisiä varhaiskasvatuksen laatutekijöitä (64 %)

Kun tarkastellaan väittämistä laadittua kuviota (ks. Kuvio. 23. Varhaiskasvatuksen vastaajien jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen) voidaan havaita varhaiskasvatukseen liittyviä väittämiä, jotka ovat sekä tarpeellisia että olennaisia. Esimerkiksi seuraavat väittämät olivat yhtä aikaa tarpeellisia ja olennaisia: ”osaan sanoittaa ja reflektoida omaa ammatillista toimintaani” sekä ”osaan sanoittaa ja reflektoida varhaiskasvatukseen ja lapsuuteen liittyviä ajattelutapojani”.

#### *Varhaiskasvatus: tehtävänkuvan mukainen osaaminen*

Varhaiskasvatuksen osalta kyselyyn sisältyi osio, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa, eriytynyttä osaamistaan ammattinimikkeen mukaan. Valittavia ammattinimikkeitä olivat seuraavat (vastaajien määrä suluissa, varhaiskasvatuksen työntekijöitä vastasi kyselyyn yhteensä 25):

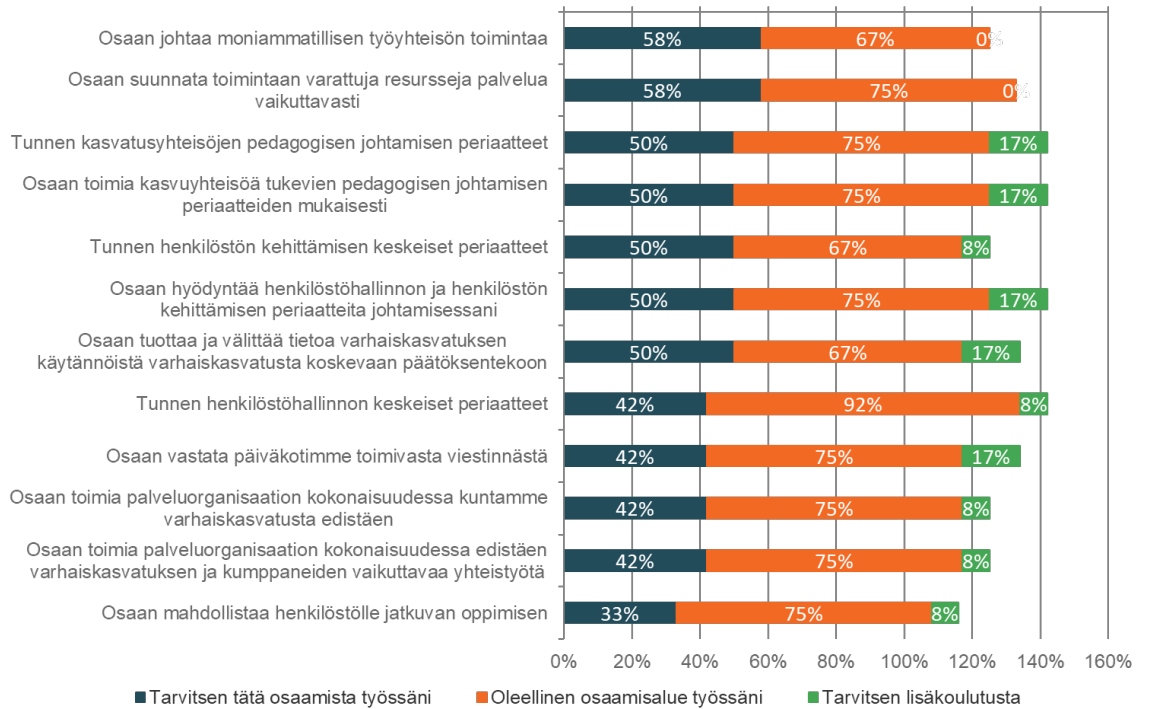
- lastenhoitaja (6)
- päiväkodin johtaja (13)
- varhaiskasvatuksen erityisopettaja (1)
- varhaiskasvatuksen opettaja (5)
- varhaiskasvatuksen sosionomi (0).

Koska vastaajien määrä jäi vähäiseksi eri ammattinimikkeiden osalta, tarkastellaan tässä raportissa ainoastaan päiväkodin johtajien vastauksia.

#### *Varhaiskasvatus: päiväkodin johtajan eriytynyt osaaminen*

## Varhaiskasvatus: päiväkodin johtajan eriytynyt osaaminen

Vastaajien määrä: 12, valittujen vastausten lukumäärä: 190



Kuvio. 242526. Varhaiskasvatuksen päiväkodin johtajan eriytynyt osaaminen

Koska tiedonkeruun epäonnistui tehtävänkuvan mukaisen osaamisen tarkastelun näkökulmasta, tämä selvitys ei tuonut lisätietoa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan ja tehtäviin varhaiskasvatuksessa. Tätä osin selittää myös se, että tätä selvitystä laadittaessa ei kansallisesti-kaan ole selkeää, millainen työnkuva ja/tai tehtävät kuuluvat varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin. Kyselyyn ei saatu riittävästi vastauksia varhaiskasvatuksen sosionomin roolissa työskenteleviltä työntekijöiltä. Myös muiden ammattiryhmien osalta vastausprosentti ja vastaajien lukumäärä jäi niin matalaksi, ettei selvityksen tulosten perusteella ole mahdollista luotettavasti arvioida varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan ja/tai tehtäviin liittyviä osaamisvaatimuksia.

#### 4.6 Millaisia osaamisen kehittämistarpeita koetaan olevan sosiaalialalla ja varhaiskasvatuksen alalla?

Yleisimmät osaamisen kehittämistarpeet liittyivät vastaajien mukaan tutkivaan ja kehittävään työotteeseen, lainsäädännön osaamiseen, työmenetelmiin tai -orientaatioihin (esim. sosiaalialalla ratkaisukeskeisyys, varhaiskasvatuksessa erityispedagoginen osaaminen). Sosiaalialan vastaajat kokivat myös kriisityön, työyhteisön johtamisen ja yhteiskunnallisen osaamisen tärkeiksi kehittämistarpeiksi. Niin ikään varhaiskasvatuksen vastaajat toivat omina tarpeinaan esille varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin kehittämisen sekä oikea-aikaisen tuen järjestämisen.

Vastaajia (n=80) pyydettiin nimeämään viisi tärkeimmäksi kokemaansa aihepiiriä täydennyskoulutukseksi. Yleisimmät lisäkoulutustarpeet liittyivät tutkivaan ja kehittävään työotteeseen (34 %), sosiaalialan lainsäädännön osaamiseen (29 %), kriisityön osaamiseen (26 %), ratkaisukeskeiseen työotteeseen (23 %), työyhteisön johtamisen taitoihin (23 %), yhteiskunnalliseen osaamiseen (21 %). (ks. Kuvio. 27. Vastaajien nimeämät osaamisalueet, joihin kokivat tarvitsevansa koulutusta).

##### Mihin sosiaalialan tai varhaiskasvatuksen osaamisen alueisiin koet tarvitsevasi koulutusta?

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 335



Kuvio. 27. Vastaajien nimeämät osaamisalueet, joihin kokivat tarvitsevansa koulutusta

Kun vastauksia tarkastellaan sosiaalialan vastaajien näkökulmasta, korostuivat seuraavat:

- sosiaalialan lainsäädännön osaaminen (41 %),

- tutkiva ja kehittävä työote (39 %),
- kriisityön osaaminen (34 %),
- ratkaisukeskeinen työote (29 %) ja
- yhteiskunnallinen osaaminen (29 %).

Vastaavasti varhaiskasvatuksen työntekijöiden vastauksissa yleisimmät lisäkoulutustarpeet olivat seuraavat:

- varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittäminen (29 %),
- varhaiskasvatuksen erityispedagoginen osaaminen (25 %),
- varhaiskasvatuksen lainsäädännön osaaminen (25 %),
- tutkiva ja kehittävä työote (21 %),
- lasten ja perheiden hyvinvointia edistävän oikea-aikaisen tuen järjestäminen (21 %).

Vastaajia (n=38) pyydettiin kirjaamaan yhdestä kolmeen erilaista asiakastyön menetelmää, mikäli hän hyödynsi niitä työssään. Vastaajien nimeämät yleisimmät asiakastyön menetelmät liittyivät ratkaisukeskeisyyteen, toiminnallisiin menetelmiin, dialogisuuteen, moniammatilliseen työhön, systeemiseen lastensuojelutyöhön sekä palveluohjaukseen. Yksittäisiä työmenetelmiä olivat esimerkiksi erilaiset mittarit tai lomakkeet. (ks. kuvio)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Ratkaisukeskeisyys           | työote, työmenetelmä, dialogi, menetelmät, neuropsykiatrinen valmennus  |
| Toiminnalliset menetelmät    | asiointi, arjen työt, ulkoilu, liikunta, askartelu, tapahtumat, ryhmät  |
| Dialogi ja dialogisuus       | dialoginen ohjaus, avoimet kysymykset, motivoiva haastattelu, transaktioanalyysi  |
| Luovat menetelmät            | hevostoiminta, koiratoiminta, sosiaalipedagoginen hevostoiminta, taideterapia, taidemenetelmät, Green Care  |
| Moniammatillisuus            | yhteistyö, osaaminen, verkostotyö, verkostopalaverit, verkosto, tapauskohtainen työryhmä, etäpalaverit  |
| Systeeminen lastensuojelutyö | sukupuu, kolmen talon malli, aikajana, perhearviointi, systeeminen lastensuojelun malli   |
| Palveluohjaus                | palveluohjaus, ohjaus, neuvonta, kokonaisvaltainen tuki, oikea-aikaisuus  |
| Muut menetelmät              | toimintakyvyn selvittäminen (RAI), vakauttamismenetelmät, mindfulnes, palvelutarpeen arviointi, omaisyhteistyö, voimavaralähtöinen työskentely, turvakodin kirja, kortit, lomakkeet |

Kuvio. 28. Vastaajien nimeämät yleisimmät asiakastyön menetelmät luokiteltuina

Sosiaalialan vastaajat (n=57) kokivat useimmin lisäkoulutuksen tarvetta asiakastyön näkökulmasta seuraaviin menetelmiin liittyen:

- asiakastyöhön liittyvien vaikuttavuusmittareiden hyödyntäminen (39 %)

- asiakasta koskevien päätösten tekeminen (hallinnollisten prosessien oikeellisuus) (32 %)
- rakenteellinen sosiaalityö (32 %)
- luontolähtöiset menetelmät (32 %)
- sähköisten palveluiden hyödyntäminen asiakkaan ohjaamisessa (30 %)
- osallistava kirjaaminen asiakastyössä (30 %).

#### 4.7 Millainen täydennyskoulutus sopii parhaiten vastaajille?

Kyselyn tulosten perusteella vastaajille sopii parhaiten maksuton koulutus. Myös maksullinen koulutus koettiin mahdolliseksi, mikäli se oli laadukasta, tarpeellista ja kohtuullisen hintaista. Yleisesti ottaen työnantajien suhtautumista maksuttomiin koulutuksiin pidettiin myönteisempänä. Mieluisimmat tavat kouluttautua liittyivät koulutuksen helppoon saavutettavuuteen (esim. ei-reaaliaikaiset luennot verkossa) sekä työajalla tapahtuvaan koulutukseen (esim. lähiopetus työajalla). Myös tutkintoon johtava koulutus koettiin mieluisaksi.

Enemmistö vastaajista (80 %) oli suorittanut viimeisen viiden vuoden aikana erilaisia koulutuskokonaisuuksia. Koulutuskokonaisuuksissa mainittiin kokonaisia tutkintoja (maisteriopinnot, erikoisammattitutkinto, sosionomitutkinto, YAMK-tutkinto), laajoja opintokokonaisuuksia (työhön valmentaja, neuropsykiatrinen valmennus, sosiaalityön perus- ja aineopinnot, pedagoginen pätevyys), sekä yksittäisiä koulutuksia (mm. kriisi- ja traumakoulutus, ensiapu). Vastaajat antoivat erilaisia perusteluja sille, miksi vastaajat eivät olleet kouluttautuneet. Nämä liittyivät kiireeseen, jaksamiseen, työtehtävien vaihtumiseen, tarpeeseen sekä siihen, ettei vastaaja tiennyt mitä opiskelisi. Sosiaali- ja varhaiskasvatusalalla työskentelevien vastaajien suorittamat koulutukset olivat tyypillisesti sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteisiin liittyviä (mm. yhteiskuntatieteet, sosiaalipedagogiikka, erityispedagogiikka, hoitotiede, johtaminen, psykologia, varhaiskasvatus,) ja ammatillista osaamista syventävää (pedagoginen pätevyys, erikoistumisopinnot, tuotekehittäjä, psykoterapeuttiset valmiudet ja terapiaopinnot, henkilöstöhallinto).

Vastaajia pyydettiin merkitsemään kolme mieluisinta tapaa kouluttautua. JOKSA-hankkeen selvityksen mukaan vastaajien mieluisimmat tavat olivat seuraavat:

- 1) yksittäiset ei-reaaliaikaiset luennot verkossa (54 %),
- 2) yksittäiset luennot lähiopetuksena (on-site) työajalla (44 %)
- 3) tutkintoon johtava koulutus monimuoto-opetuksena (41 %)



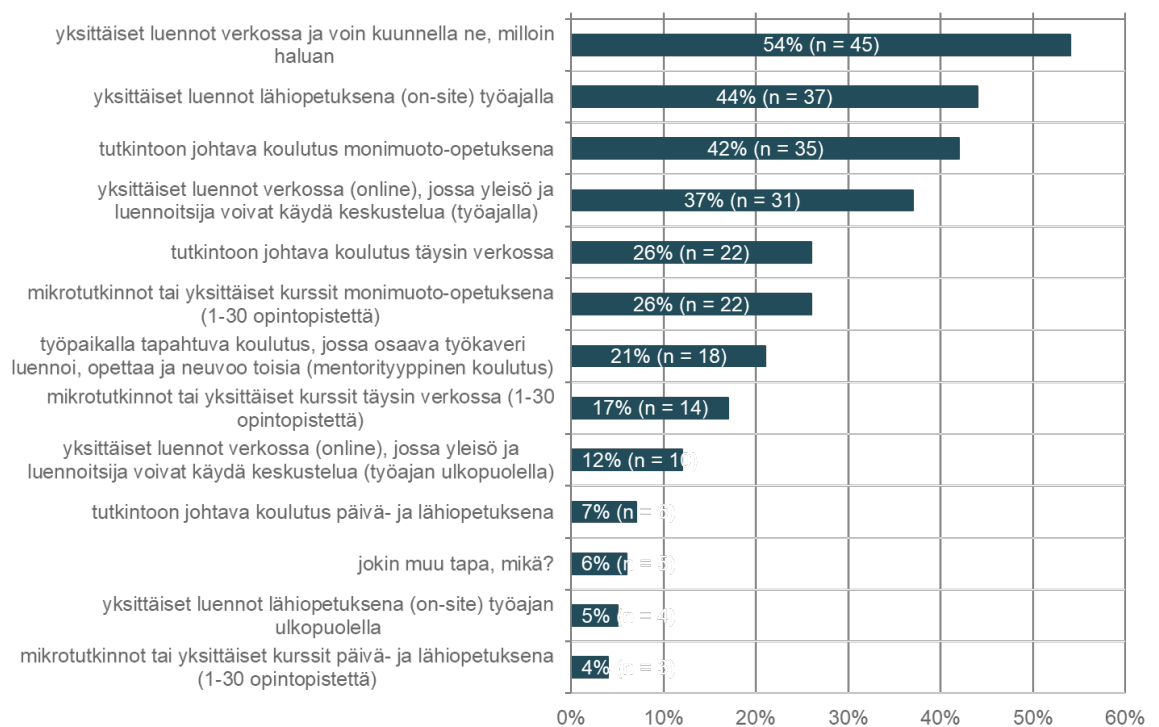
- 4) yksittäiset luennot verkossa (online), jossa yleisö ja luennoitsija voivat käydä keskustelua (työajalla) (35 %)
- 5) tutkintoon johtava koulutus täysin verkossa (28 %).

Toisaalta vähiten mieluisia tapoja kouluttautua olivat seuraavat:

- 1) mikrotutkinnot tai yksittäiset kurssit päivä- ja lähiopetuksena (4 %)
- 2) yksittäiset luennot lähiopetuksena (on-site) työajan ulkopuolella (5 %)
- 3) tutkintoon johtava koulutus päivä- ja lähiopetuksena (6 %).

### Millainen täydennyskoulutus sopii sinulle?

Vastaajien määrä: 84, valittujen vastausten lukumäärä: 252



Kuvio. 29. Vastaajien mainitsemat kolme mieluisinta tapaa kouluttautua

Muu vaihtoehtona mainittiin lisäksi työpaikalla oppiminen sekä kollegoiden tapaaminen valtakunnallisesti. Koulutuksen mieluisuutta näyttää siis lisäävän koulutuksen helppo saatavuus (riippumattomuus ajasta ja/tai paikasta) tai saavutettavuus (verkkoperustaisuus, verkossa opiskelu) sekä koulutuksen ajoittuminen erityisesti työajalle. Yllättävää on myös se, että tutkintoon johtava koulutus oli lähes yhtä mieluisaa kuin yksittäiset luennot. Toisaalta ns. mikrotutkinnot, työajan ulkopuolella tapahtuva koulutus ja tutkintoon johtava koulutus päivä- ja lähiopetuksena koettiin vähiten mieluisaksi.

Cocon ja Kurtin (2018) tutkimuksen perusteella sosiaali- ja terveysalan työntekijät halusivat oppia ennen kaikkea ryhmässä. Työtapoina mainittiin case- tai vertaisoppiminen sekä lisäksi mento- rointi. Osaamista koettiin haluttavan kehittää myös oppimisteknologiaa hyödyntäen ja opiskele- malla ammatillisia tietoja ja taitoja verkossa ja myös moniammatillisesti erilaisissa työpajoissa ja simulaatioympäristöissä. (emt. 15.) Voi olla, että JOKSA-hankkeen selvityksen tulokset poikkeavat Cocon ja Kurtin tuloksista osin kysymyksen asettelun vuoksi. Toisaalta ryhmässä oppimisen voi- daan ajatella sisältyvän useaan eri vaihtoehtoon, vaikka ryhmässä oppimista ei selkeästi erikseen kysytty vastaajilta.

Työntekijät/asiantuntijat (n=70) arvioivat työnantajan suhtautumisen koulutukseen myönteisem- mäksi, mikäli koulutus on maksutonta (ka. 8,7) kuin maksullisten koulutusten osalta (ka. 5,7). Tämä suhtautuminen tuli esille myös työnantajien edustajien näkemyksissä. Työnantajan edusta- jia (n=32) pyydettiin pohtimaan työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua koulutukseen, kun kou- lutus on maksullista tai maksutonta. Osa vastaajista piti mahdollisuuksia hyvänä, osa koki vaihte- leviksi ja ajoittain mahdottomaksi. Koulutukseen osallistuminen on osin riippuvaista työyhteisöstä, vaikka työnantaja suhtautuisi myönteisesti kouluttautumiseen tai opiskeluun. Maksuttomiin kou- lutuksiin osallistumista pidettiin helpompana kuin maksullisiin. Maksullisiin koulutuksiin liittyen mainittiin vuorojärjestelmä, koulutuksen osallistumisen vieminen ylemmälle taholle ja hyvät pe- rustelut koulutukselle. Vastaajat toivat esille näkökulmina myös koulutuksen laadun, tarpeellisuu- den sekä kohtuullisen hinnan.

Eräs vastaaja tiivistä asian seuraavasti: *”Suurimmat haasteet kouluttautumisessa liittyvät kuntien talouden tasapainottamiseen sekä sijaisten heikkoon saatavuuteen. Ensimmäinen rajaa koulutuk- siin osallistumista taloudellisten seikkojen vuoksi ja toinen hankaloittaa irrottautumista lapsiryh- mästä.”* Huomionarvoista on myös se, että varhaiskasvatuslain tiukentumisen myötä työnantajan on huolehdittava varhaiskasvatuksen henkilöstöstä kaikkien poissaolojen aikana, eikä työntekijöi- den koulutukset, sairauslomien, vuosilomat saa olla syy poiketa mitoituksesta (540/2018, 36 § 3. mom.).

## 5. Yhteenveto ja pohdinta

Tässä selvityksessä käsiteltiin sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen osaamisen nykytilaa. Tarkastelun teoreettisena lähtökohtana toimivat aihepiiriä käsittelevät aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset. Lisäksi alan osaamista, kelpoisuusvaatimuksia, osaamisvaatimuksia ja kyvykkyyksiä määrittelevät lait ja suositukset huomioitiin selvityksen kysymyksen asettelussa. Taustatietona selvityksessä kuvattiin myös niiden alueiden hyvinvoinnin tilaa, joihin selvitys kohdistui. Tämän selvityksen ja tulevaisuuden kannalta on olennaista huomata, että niin osaamisen nykytila kuin kehittämistarpeet ovat aikaan sidottuja sekä jatkuvassa muutoksessa.

Selvityksen kohderyhmä ja toimijakenttä oli laaja. Survey-tyyppinen selvitys kohdistui usean eri työnantajan, usean eri organisaation ja eri toimialojen työntekijöiden osaamiseen. Kysely oli sisällöltään kattava ja sen osaamiseen liittyvät tarkastelunäkökulmat tarjoavat sekä tutkimuksellisia että käytännönläheisiä tuloksia sosiaali- ja varhaiskasvatusalalla työskentelevien osaamisesta. Tietojen keräämisessä hyödynnettiin niin rekisteritietoja kuin eri toimijaverkostoja.

Selvityksen keskeiset tulokset ovat kuvailevia ja ne kertovat vastaajien kokemuksista, näkemyksistä ja osaamisen kehittämisen tarpeista. Tietoa tuotettiin määrällisiin analyysimenetelmiin perustuen ja aineistosta nousevia havaintoja pyrittiin yleistämään ja pohjaamaan yleistyksiä aiempiin vastaaviin tuloksiin. Huomionarvoista on se, että tutkimuksen vastaajajoukko jäi lopulta melko vähäiseksi. Tämän vuoksi osaa tuloksista on pidettävä enintään suuntaa antavina, ja tulosten yleistettävyyks tietyiltä osin on heikko. Kerätyn aineiston otoskoko rajoitti niin ikään tutkimusmenetelmien käyttöä ja luotettavuutta. Erityisesti varhaiskasvatuksen ammattilaisten vastausten osuus jäi aineistossa vähäiseksi.

Selvitys tuotti kuitenkin tietoa jatkuvan oppimisen osaamis- ja koulutustarpeista sekä sosiaalialalla että varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä. Tulokset luovat pohjaa sosiaali- ja varhaiskasvatusalan tämän hetken osaamisen ymmärtämiseen sekä tulevien osaamistarpeiden hahmottamiseen. Lisäksi tulokset kertovat osittain tämän hetken haasteista ja muutoksista työelämässä.

Sosiaalialan osalta työntekijöiden (n=60) osaamisessa korostuvat tarpeellisuuden ja olennaisuuden näkökulmista vuorovaikutustaidot, luottamuksellisuuden synnyttäminen asiakastyössä, asiakkaan osallisuuden edistäminen. Sosiaalialan työntekijän tulee tuntea julkisen sektorin sosiaalipalvelut ja palvelujärjestelmä sekä palveluiden yhteen sovittaminen. Myös moniammatillisissa

verkostoissa toimiminen korostuu. Asiakkaan kunnioittava kohtelu ja työntekijän taito antaa rakentavaa palautetta asiakkaalle on niin ikään tarpeellista. Tutkimus- ja kehittämisosaamisessa korostuivat vastaajien mukaan opiskelijoiden ohjaaminen sekä tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista johdolle ja työn vaikuttavuuden arviointi. Johtamisosaamisessa korostui perehdyttäminen, strategioiden tuntemus, henkilöstöjohtaminen sekä muun muassa projektien johtamisen hallinta. Työyhteisöosaamisen näkökulmasta oman työn kannalta keskeiset tieto- ja viestintäteknologiset välineet sekä oman työn tehokas organisointi ja ajan hallinta olivat vastaajien mukaan tarpeellisia taitoja.

Varhaiskasvatuksen työntekijänä kyselyyn vastanneiden (n=26) osalta keskeisiä vahvuuksia osaamisessa olivat eettisen osaamisen näkökulmasta lapsen edun mukaisen toiminnan edistäminen omassa ja työyhteisön toiminnassa. Toimintaympäristön näkökulmasta vastaajat osasivat parhaiten toimia työtä ohjaavien säädösten mukaisesti ja hyödyntää erilaisia kasvuympäristöjä työssään. Varhaiskasvatuksen osaamisen näkökulmasta lapsen ja lapsiryhmän perushoidosta huolehtimisessa osaaminen oli vahvinta. Myös varhaiskasvatusikäisen lapsen kasvatuksen keskeiset ominaispiirteet olivat työntekijöiden tuntemia.

Tämä selvitys tuotti tietoa sosiaalialan ja varhaiskasvatusalan osaamisesta ja kehittämistarpeista. Vaikka selvityksen vastausprosentti jäi alhaiseksi, voidaan kyselyn sanoa tuottaneen keskeistä tietoa ja informaatiota sosiaali- ja varhaiskasvatusalojen eri ammattialojen edustajien koulutuksellisista tarpeista. Vastaajien mainitsemat tavat kouluttautumiselle olivat hyvin samansuuntaisia, kuin mitä esimerkiksi tuoreessa arviointiryhmän raportissa suositellaan (ks. Konkola ym. 2021, 127–128).

Vastaajilla oli erilaisia odotuksia ja toiveita täydennyskoulutukselle. Koulutushalukkuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat muun muassa koulutuksen maksullisuus, järjestämistapa sekä koulutuksen tuottama osaaminen ja/tai tutkinto. Vastaajien mieluisimmat tavat kouluttautua liittyivät koulutuksen helppoon saavutettavuuteen (esim. ei-reaaliaikaiset luennot verkossa) sekä työajalla tapahtuvaan koulutukseen (esim. lähiopetus työajalla). Myös tutkintoon johtava koulutus koettiin mieluisaksi.

Selvitys tuotti myös muutamia jatkoselvityksiä, joihin tulevaisuudessa tarvitaan lisää selvityksiä. Tämä selvitys ei tuonut lisätietoa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan ja tehtäviin varhaiskasvatuksessa. Kyselyyn ei saatu riittävästi vastauksia varhaiskasvatuksessa tässä roolissa työskenteleviltä työntekijöiltä, jotta tällainen tarkastelu olisi ollut mahdollista. Tätä voi selittää

se, että varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva oli useassa eri kunnassa ja työnantajalla epäselvä selvityksen laatimisen aikaan.

Lisäksi vastausprosentti jäi niin matalaksi, ettei selvityksen tulosten perusteella ole mahdollista luotettavasti arvioida varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvaan ja/tai tehtäviin liittyviä osaamisvaatimuksia. Matala vastaajamäärä ei mahdollistanut kaikkia tilastollisten menetelmien käyttöä suunnitellussa laajuudessa. Toisaalta jos tutkimusaihetta ja vastaajajoukkoa olisi rajattu eri tavoin, olisi selvityksellä voitu saada rajatummassa aiheesta luotettavampia tuloksia.

Selvityksen perusteella on myös syytä todeta, että laajoihin tutkimuskyselyihin on vaikea saada vastaajia. Ehkä tulevaisuudessa tulisi kehittää sellaisia kysely-, arviointi- ja selvitysmenetelmiä, jotka ovat helposti ja nopeasti saatavilla ja niistä saatava palaute osaamisesta olisi reaaliaikaista tai nopeasti saatavilla, ilman pitkiä viiveitä vastausten ja tulosten välillä (esim. itsearviot). Tämänkaltaista jatkuvaan oppimiseen liittyvää kehittämistyötä on tehty esimerkiksi Sotetie-hankkeessa, jossa on kehitetty yhteisten osaamisten (geneeriset osaamisalueet) itsearviointityökaluja. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevä voi tehdä edellä mainitun hankkeen Internet-sivuilla ([www.sotetie.fi](http://www.sotetie.fi)) itsearvioinnin omasta osaamisesta. Lisäksi työntekijä voi hakea itselleen sopivia opintoja hakupalvelun avulla. Itsearviointien tiedot eivät tallennu mihinkään, minkä vuoksi vertailutietoa JOKSA-hankkeen tulosten osalta ei ole mahdollista tehdä.

Selvityksen tuloksia on mahdollista pohtia jatkuvan oppimisen lisäksi myös tutkintoon johtavan opiskelun näkökulmasta. Vastaajat kertoivat olevansa kiinnostuneita myös tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneet opiskelijat voivat jatkaa opintojaan sekä ammattikorkeakoulussa (ylempi amk, YAMK) että yliopistossa (esimerkiksi yhteiskuntatieteiden maisteri sosiaalityöstä tai kasvatustieteiden maisteri). Toisaalta varhaiskasvatuksen ja sosiaalihuollon lainsäädäntöön sisältyvät kelpoisuusvaatimukset mahdollistavat työskentelyn eri tavoin ja erilaisissa tehtävissä sosiaali- ja varhaiskasvatusalalla. Varhaiskasvatuksen kelpoisuusvaatimukset ovat opettajien (1.9.2018 alkaen) ja päiväkodin johtajan (1.1.2030 alkaen) osalta muuttuneet ja muuttumassa. Niin sanotun Bolognan julistuksen ja Bolognan prosessin mukaisesti lähivuosina on edelleen tärkeää kehittää ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välistä yhteistyötä vastaamaan työelämän tarpeisiin sosiaali- ja varhaiskasvatusaloilla. Kansallisesti tähän haasteeseen vastaa mm. opetus- ja kulttuuriministeriön sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen kehittäminen -hanke (SOTEKO).

Selvityksen tuloksia hyödynnettiin JOKSA-hankkeen myöhemmissä vaiheissa, kuten opintojaksojen valmistelussa sekä kehittämistyöpajoissa. Tulosten perusteella laadittiin yksittäisiä oppimistehtäviä, harjoituksia sekä kokonaisia opintojaksoja. Tulosten perusteella hankkeessa kehitettiin seuraavat opintojaksot:

- 1) Tutkiva ja kehittävä työote
- 2) Vuorovaikutustaidot
- 3) Tunnetaidot
- 4) Sosiaalialan lainsäädäntö
- 5) Ota haltuun varhaiskasvatuksen muutokset
- 6) Kriisityön osaaminen
- 7) Johtaminen sosiaalialalla
- 8) Digitaaliset työvälineet sosiaalialalla.

## Lähteet

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2017). Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Viitattu 26.4.2021. [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitkaRaportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitkaRaportti_fin.pdf?t=1526901428)

Andersen, T., Shapiro Futures, H. & Nedergaard Larsen, K. (2021). A European approach to micro-credentials. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7a939850-6c18-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

Coco, K. ja Kurtti, J. (2018). Osaamistarpeet sosiaali- ja terveysalalla. Tehyläisten näkemyksiä työpaikoilla tarvittavasta osaamisesta. Tehyn julkaisusarja B Selvityksiä 4/18. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018\\_b4\\_osaamistarpeet\\_sosiaali-ja\\_terveysalalla\\_id\\_12932.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018_b4_osaamistarpeet_sosiaali-ja_terveysalalla_id_12932.pdf)

Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. Viitattu 14.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>

Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (2020). Sosiaali- ja terveysalalla havaittuja osaamisen ja erikoistumisen kehittämistarpeita. Viitattu 29.4.2021. <https://blogi.savonia.fi/sote-tie/2020/03/27/sosiaali-ja-terveysalalla-havaittuja-osaamisen-ja-erikoistumisen-kehittamistarpeita/>

Helminen, J. Mäntyneva, P. & Rinne, P. (2014). Sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta: Sosiaalialan ammattikorkeakouluttajien kommentteja sosionomien (AMK) opinnoista ja osaamisesta opetussuunnitelmien perusteella. Talentia. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201701311816>

Hirvonen, J., Kilpeläinen, V., Piirainen, R., Surakka, A., Tantt S. M. & Tuikka A. (2021). Tiedolla vaikuttamisen mahdollisuudesta toteutukseen. Rakenteellisen sosiaalityön osaamiskartoitus. XAMK kehittää 137. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/377388>

Hirvonen, J. Niiranen-Linkama, P. & Saksio, M. (toim). (2015). Sosionomit asiakastyön kentillä. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu. Vapaamuotoisia julkaisuja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-588-510-4>

Hyppönen, H. ja Ilmarinen, K. 2018. Sähköisten sosiaali- ja terveyspalvelujen tarjonta, palvelujen käyttö ja esteet. Suomalaisten hyvinvointi 2018. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137697/SH%202018\\_17%20Sähköisten%20sosiaali-%20ja%20terveyspalvelujen%20tarjonta%20%20H%20Hyppönen%20et%20al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137697/SH%202018_17%20Sähköisten%20sosiaali-%20ja%20terveyspalvelujen%20tarjonta%20%20H%20Hyppönen%20et%20al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. (2019). Talousarvio 2020 ja taloussuunnitelma 2021–2022. Kajaani: KTMP Group. Viitattu 29.4.2021. <https://sote.kainuu.fi/sites/sote.kainuu.fi/files/documents/library/2020-01/Talousarvio%202020%20ja%20taloussuunnitelma%202021-2023.pdf>

Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallitus, raportit ja selvitykset 2016:6. Helsinki: opetushallitus. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>

Karjalainen, P., Metteri, A. & Strömberg-Jakka, A. (2019). TIEKARTTA 2030: Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 14.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4076-5>

Kempainen, T. Martin, M. Niskala, A. & Pohjola, A. (2018). Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen Lapissa: Osaamiskartoituksen tuloksia. Rovaniemi: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 30.4.2021. [http://www.sosiaalikollega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/julkaisu\\_42\\_osaamiskartoitus](http://www.sosiaalikollega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/julkaisu_42_osaamiskartoitus)

Konkola, R., Hauta-aho, H., Hiilamo, H., Karttunen, M., Niemi, J., Tuominen, M., Huusko, M. & Väättäin, H. 2021. Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen arviointi. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Viitattu 16.6.2021. [https://karvi.fi/app/uploads/2021/06/KARVI\\_1421.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2021/06/KARVI_1421.pdf)

Kuusamon kaupunki. (2021). Talousarvio 2021. Taloussuunnitelma 2022–2023. Viitattu 30.4.2021. <https://www.kuusamo.fi/tiedostot/talousarvio-2021-ja-toimintasuunnitelma-2022-2023/>



Landgrén, S. & Pesonen, T. (2017). Vastavalmistuneiden urapolut 2017: Vuosina 2015–2016 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Talenttia [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/vastavalmistuneiden\\_urapolut.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/vastavalmistuneiden_urapolut.pdf)

Lehmuskoski, A., Suhonen, M., Häkälä, N., Taina, J., Ailio, E. & Korhonen, K. (2021). Kanta-palvelujen käsikirja sosiaalihuollon toimijoille. Viitattu 3.8.2021. <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/JULSOSK>

Leveälahti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V., & Kotipelto, S. (toim.). (2019). Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 14.5.2021. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisrakenne-2035>

Liukko, E. & Nykänen, E. (2019). Sosiaalityön tulevaisuus: sosiaalityö julkisena hallintotehtävänä. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 14.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4091-8>

Luukko, T-M. (2016). Sosiaalialan täydennyskoulutus Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta täydennyskoulutukseen. Viitattu 29.4.2021. [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)

Lähteinen, S., Raitakari, S., Hänninen, K., Kaittila, A., Kekoni, T., Krok, S. & Skaffari, P. (2017). Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=198a1ca7-7692-4899-863d-154064f438b7>

Martin, M., Kemppainen, T., Niskala, A. & Pohjola, A. (2018). Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen Lapissa. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino. Viitattu 29.4.2021. [http://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/julkaisu\\_42\\_osaamiskartoitus](http://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/julkaisu_42_osaamiskartoitus)

Metsämuuronen, J. (2003). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uudistettu painos. Helsinki: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, J. (2008). Monimuuttujamenetelmien perusteet. 2. korjattu painos. Jyväskylä: International Methelp Ky.

Opetushallitus. (2018). Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 3a. Viitattu 29.4.2021. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2015). Varhaiskasvatuksen kehittämisen ja tutkimuksen painopistealueet. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:19 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-367-5>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>

Portell, T. & Malin, M. (2007). Taustaa varhaiskasvatuksen laatukatsaukselle. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Stakesin työpapereita 9/2007. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76638/T9-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä. (2019). Talousarvio 2020 taloussuunnitelma 2020–2022. Viitattu 26.4.2021. <https://www.ras.fi/sites/default/files/Liitetiedostot/talousarviokirja2020.pdf>

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä. (2018). Kuntamaisema 2018. Viitattu 26.4.2021. <https://kmbi.azurewebsites.net/home/run?reportid=aed413c8-8296-4211-94b9-1a0a0e9a4fa2&groupid=c414e373-33c4-419b-b7c0-158102b54289>

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. (2019). Ammattina sosionomi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M.-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. & Hjelt, H. (2019). Varhaiskasvatuksen laatu arjessa – Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Julkaisut 15:2019. Helsinki: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. [https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI\\_1519.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf)

Saari, J. (2020). Samassa veneessä. Helsinki: Docendo.

Saari, J., Eskelinen, N. & Björklund, L. (2020). Raskas perintö. Ylisukupolvinen huono-osaisuus Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.

Seppälä, H-R. (2011). Sosiaali- ja terveysjärjestöt osana julkista palvelujärjestelmää. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 17.5.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82236/gradu04800.pdf>

Seppälä, H. (2017). Sosiaalityön asiantuntijuuden ja osaamisen tunnistaminen. Sisällönanalyttinen tutkimus ilmiöistä, jotka haastavat sosiaalityön osaamisen tunnistamista. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63252/Sepp%C3%A4%C3%A4.Henna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Siirilä, J., Mäki, K., & Kinnari, H. (2021). Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 23(2), 65–82. Noudeettu osoitteesta <https://journal.fi/akakk/article/view/109879>

Sipilä, A. (2011). Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet - Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Väitöskirja. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0537-6>

Sitra. (2018). Megatrendit matka tulevaisuuteen. 3 p. <https://media.sitra.fi/2018/09/03142041/megatrendikortitwebfin31-08-2018.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2007). Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225718>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2018). Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskaatsaus 2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-596-9>

Tast, E. (2005). Sosionomin (AMK) osaamisprofiili varhaiskasvatuksessa ammattikorkeakoulun opettajien näkemänä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96137/Sosionomin\\_AMK\\_osaamisprofiili.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96137/Sosionomin_AMK_osaamisprofiili.pdf?sequence=1)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2018). Sosiaali- ja terveyspalvelut: Kainuu. Asiantuntija-arvio, kevät 2018. Helsinki: THL. Viitattu 14.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-050-1>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2019). Sosiaali- ja terveyspalvelut OYS-erityisvastuualueella. Helsinki: THL. Viitattu 14.5.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-564-3>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020). Varhaiskasvatus 2019. Tilastoraportti. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020092976135>

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 7.6.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>

Ukkonen-Mikkola, T. Yliniemi, R ja Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 18 (4). Viitattu 29.4.2021. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/89217/58755>

Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. (2019). Sosiaalityöntekijän ammattitaidon arviointi asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Viitattu 26.4.2021. <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=5bb67149-62e6-43d4-a513-9cb1c8936aa1>

Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet 2018. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018:3a [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)

Viinamäki, L. (toim.). (2010). Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025: Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5897-00-5>

| Aineisto   | Pelkistetty ilmaus   | Alaluokka                 | Yläluokka               | Päälouokka           |
|--|--|---------------------------|-------------------------|----------------------|
| <i>Koen, että -- myös omaan jaksamiseen saisi olla jatkuvia koulutuksia</i>  | omaan jaksaminen   | jaksaminen                | Työhyvinvointi          | Työyhteisö-osaaminen |
| <i>Oman osaamisen vahvuudet ja taidot hyödynnettävä jokaisen työtehtävissä. Tarkentaa, mihin tehtävään parhaiten soveltuu.</i>                                   | Työntekijän osaaminen parhaiten soveltuvassa työtehtävässä | työn organisointi         |                         |                      |
| <i>Työergonomian huomioiminen automaattisesti ja välittömästi, eikä siten, että työntekijä joutuu asiaa tivaamaan useita kertoja, ilman että mitään tapahtuu</i> | työergonomian huomiointi                                   | työergonomia              |                         |                      |
| <i>Sosiaalialalla henkilökunnan vaihtuvuus on ollut suurta. Tämä kuormittaa koko työyhteisöä</i>   | henkilökunnan vaihtuvuus                                   | sitoutunut työyhteisö     | Työyhteisön toimivuus   |                      |
| <i>Samanlaista hyvää yhteishenkeä kuin ennenkin, mutta koronan jälkeen tulisi päästä palaamaan normaalimpaan.</i>  | hyvä yhteishenki   | yhteishenki               |                         |                      |
| <i>tällä hetkellä kaikilla ei ole edes telakkakonetta, kunnan puhelimet sekä niihin kuulokkeet</i>   | nykyaikaiset ja toimivat työvälineet                       | toimivat työvälineet      | Etätyö ja digitaalisuus |                      |
| <i>vahvaa digiosaamista, jonka koulutus pohja pitää olla hyvä sekä halu oppia.</i>   | etätyön salliminen, soveltaminen, kehittäminen             | etätyöskentely            |                         |                      |
| <i>nopeaa kehittämistä ja uusiutuvia työtapoja non-stoppina</i>  | kehittäminen   | kehittämisen organisointi | Johtaminen              |                      |
| <i>Tasapuolinen kohtelu jokaista työntekijää kohtaan</i>   | työntekijöiden kohtelu                                     | esimiestyö                |                         |                      |
| <i>lähiesimies työn vahvistaminen</i>  | esimiestyön vahvistaminen                                  |                           |                         |                      |