

# KOKEMUKSIA TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEIDEN LUOTAAMISESTA

Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kauneudenhoitoalojen  
erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen 2016

Tuula Kukkonen, Päivi Sihvo, Jari Helminen, Mirja Immonen  
Eeva-Liisa Moisio, Marjo Poutanen, Jukka Tiikkaja





# KOKEMUKSIA TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEIDEN LUOTAAMISESTA

Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kauneudenhoitoalojen  
erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen 2016

Tuula Kukkonen, Päivi Sihvo, Jari Helminen, Mirja Immonen,  
Eeva-Liisa Moisio, Marjo Poutanen, Jukka Tiikkaja

*Julkaisusarja*

C: Raportteja, 39

*Vastaava toimittaja*

Kari Tiainen

*Tekijät*

Tuula Kukkonen, Päivi Sihvo, Jari Helminen,  
Mirja Immonen, Eeva-Liisa Moisio,  
Marjo Poutanen, Jukka Tiikkaja

*Sivuntaitto*

Kaisa Varis

*Kansikuva*

Viktor Hancek, picjumbo

© Tekijät ja Karelia-ammattikorkeakoulu

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 978-952-275-217-8

ISSN-L 2323-6914

ISSN 2323-6914

*Julkaisujen myynti  
ja jakelu*

Karelia-ammattikorkeakoulu  
julkaisut@karelia.fi  
tahtijulkaisut.net

Joensuu 2016

# Sisällys

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Osaamistarpeiden kartoittaminen : lähtökohdat ja tavoitteet</b>	<b>8</b>
<b>3 Sähköinen kysely ja alueelliset työelämätapaaamiset</b>	<b>14</b>
3.1 Taustaa	14
3.2 Sähköisen osaamistarvekyselyn suunnittelu	16
3.3 Sähköisen kyselyn jakelu	19
3.4 Sähköisen kyselyn vastaajat	22
3.5 Alueelliset työelämätapaaamiset	24
3.6 Valtakunnallinen sidosryhmäkuuleminen	26
<b>4 Minkälaisia tulevaisuuden muutoksia vastaajat ennakoivat?</b>	<b>27</b>
<b>5 Erikoisosaamistarpeiden ennakointi muuttuvassa toimintaympäristössä</b>	<b>30</b>
5.1 Soteliika-alan toimintaympäristön muutos tuottaa uusia osaamistarpeita	30
5.2 Jatkossakin tarvitaan valtakunnallista osaamistarpeiden kartoittamista	31
5.3 Pohdintoja Soteliika-alan osaamisen ennakoinnista	32
<b>6 Lähteet</b>	<b>34</b>
<b>Liitteet</b>	
Liite 1 Kooste soteliika-alan osaamistarveselvityksistä ja ennakoinneista	
Liite 2 Kyselyn saatekirje	
Liite 3 Suomenkielinen kyselylomake	
Liite 4 Ruotsinkielinen kyselylomake	
Liite 5 Työelämätapaaamisten ohjeistus ammattikorkeakouluille	

# 1 Johdanto

Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kauneudenhoitoalan (jatkossa Sotelika-alan) erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen -hanke on toteutettu vuoden 2016 aikana. Hanketta on rahoittanut Opetus- ja kulttuuriministeriö. Hankkeen toimintaan ovat osallistuneet kaikki 23 Sotelika-alan koulutusta tarjoavaa ammattikorkeakoulua. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n asettama koulutusalaakohtainen ryhmä on toiminut hankkeen yhteistyöverkostona erityisesti ensi vaiheen erikoistumiskoulutusten suunnittelussa.

Hankkeen yhtenä päätavoitteena on ollut kartoittaa alan erikoisosaamisen tarpeita valtakunnallisesti. Tätä osaamistarvetietoa on tarvittu uuden koulutusmuodon, erikoistumiskoulutusten suunnittelun perustaksi. Hankkeen tavoitteena on ollut paitsi tuottaa tietoa erikoisosaamisen tarpeista, niin myös tuottaa tietoa siitä, millä tavoin jatkossa olisi tarkoituksenmukaista kerätä ja päivittää alan osaamistarvetietoa.

Sotelika-alan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen -hankkeessa toteutettu osaamistarvekartoitustyö raportoidaan tässä verkkojulkaisussa. Hankkeen kokonaisuuden kattava ja myös työelämän näkemyksiä luotaava loppujulkaisu ilmestyy artikkelikoelmana tammikuussa 2017. Loppujulkaisussa käsitellään myös hankkeen toteuttaman osaamistarvekartoituksen tuloksia.

Tässä verkkojulkaisussa keskitytään valtakunnallisen osaamistarvekartoituksen toteutukseen, johon on sisältynyt sähköinen osaamistarvekysely sekä alueelliset työelämätapaukset. Tämä osaamistarvekartoitus on toteutettu vuoden 2016 maalisen ja toukokuun välisenä aikana.

Tämä julkaisu on suunnattu erityisesti koulutuksen kehittäjille ja toteuttajille, jotka jatkossa pohtivat työelämän tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittamista. Tätä tarkoitusta varten tässä julkaisussa kuvataan yksityiskohtaisesti tehtyjä ratkaisuja ja arvioidaan

niitä. Projektiryhmän pyrkimyksenä on ollut saattaa hankkeen osaamistarvekartoituksen toteuttamisessa saatu kokemustieto muiden samoja asioita kehittävien tahojen käyttöön. Projektiryhmän arvioivat kommentit on kursivoitu niiden erottamiseksi prosessin kuvauksesta.

Tämän julkaisun on tuottanut Sotelika-alan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen -hankkeen projektiryhmä. Projektiryhmään ovat kuuluneet hankkeessa toimineiden alakohtaisten koordinoivien ammattikorkeakoulujen edustajat:

**Jari Helminen** (Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koordinoiva ammattikorkeakoulu hankkeessa),

**Mirja Immonen** (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, kuntoutusalan koordinoiva ammattikorkeakoulu hankkeessa),

**Eeva-Liisa Moisio** (Satakunnan ammattikorkeakoulu, terveysalan koordinoiva ammattikorkeakoulu hankkeessa),

**Marjo Poutanen** (Laurea-ammattikorkeakoulu, kauneudenhoitoalan koordinoiva ammattikorkeakoulu hankkeessa),

**Jukka Tiikkaja** (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, liikunta-alan koordinoiva ammattikorkeakoulu hankkeessa),

sekä hankkeen hallinnoineen ammattikorkeakoulun edustajat

**Tuula Kukkonen** (Karelia-ammattikorkeakoulu),

**Päivi Sihvo** (Karelia-ammattikorkeakoulu).

Hankkeen loppujulkaisussa Uutta erikoisosaamista korkeakoulutetuille (Kukkonen (toim.) 2017) tarkastellaan alan erikoistumiskoulutusten perusteita ja luonnetta sekä käsitellään myös tässä kuvatun osaamiskartoituksen tuloksia.

## 2 Osaamistarpeiden kartoittaminen: lähtökohdat ja tavoitteet

Sotelika-alan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen -hankkeen yhtenä päätehtävänä on ollut kartoittaa alan erikoisosaamisen tarpeita valtakunnallisesti.

Erikoistumiskoulutukset ovat uusi koulutusmuoto. Ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksen tavoitteena on, että opiskelija koulutustaustansa ja työkokemuksensa pohjalta 1) kykenee toimimaan vaativissa asiantuntijatehtävissä määritellyllä työelämän osa-alueella, 2) saavuttaa asiantuntijuuden edellyttämän syvällisen erityisosaamisen tai monialaisen kokonaisuuden hallinnan, 3) osaa arvioida ja kehittää erityisalansa ammatillisia käytäntöjä perustuen tutkimukseen tai taiteellisen toiminnan menetelmiin, ja 4) kykenee toimimaan yhteisöissä ja -verkostoissa oman erityisalansa asiantuntijana. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 1438/2014, 6a§) Uusien erikoistumiskoulutusten suunnittelun perustaksi on haluttu selvittää työelämän näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista.

Hankkeen hankesuunnitelmassa osaamistarpeiden kartoittamisen tavoitteita ja toteutusta on kuvattu seuraavasti:

*”Osaamistarpeiden kartoitukseen (työelämäyhteistyö) osallistuvat kaikki alan ammattikorkeakoulut (23) käyttäen hankkeessa rakennettavaa valtakunnallisesti yhtenäistä työskentelytapaa. Alueellisilla työelämäkeskusteluilla ja yhdessä työskentelyllä varmistetaan alueellisesti ja sisällöllisesti kattavat tulokset. Yhtenäinen työskentelytapa edistää erikoistumiskoulutusten kokonaistarpeiden analysointia ja on hyödynnettävissä myös jatkossa alan osaamistarvekartoituksissa.”*



*”Työelämäyhteistyöhön luodaan hallinnoijan toimesta yhtenäinen työskentelytapa, yhtenäinen tiedonhankintapohja ja tarpeita kartoitetaan myös verkossa yhteisenä dialogina. Työskentelyssä hyödynnetään tiedontuottajina ja konsultteina ammattikorkeakoulujen alakohtaisia verkostoja (erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden verkostot). Suunnittelu kytetään vahvasti menossa olevaan sote-uudistukseen ja keskustelua käydään erityisesti sote-uudistusta eri alueilla eteenpäin vievien toimijatahojen kanssa (esim. Pohjois-Karjalan Siun Sote, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden Eksote).*

Projektin tavoitteena oli paitsi toteuttaa osaamistarvekartoitus myös kehittää alan osaamistarpeiden kartoittamisessa jatkossa hyödynnettävää toimintamallia.

Tulevaisuuden osaamistarpeiden luotaaminen kytkeytyy tulevaisuuden ennakkointiin. Ennakointia voidaan kuvata järjestelmälliseksi, osallistavaksi prosessiksi, jossa kerätään tietoa ja laaditaan visioita keskipitkän ja pitkän aikavälin tulevaisuudesta. Prosessin tavoitteena on tuottaa tulevaisuutta koskevaa tietoa, joka parantaa nykyisten päätösten tietopohjaa ja käynnistää yhteisiä toimia. Lisäksi ennakkointiprosessi on oppimisprosessi siihen osallistujille. (Euroopan komissio 2002, 12-13)

Siikaniemi ym. (2010, 18, 23) määrittävät ennakkoinnin toimintana, jonka tavoitteena on tulevaisuuteen vaikuttavien muutostekijöiden tunnistaminen, oivallusten löytäminen, yhteisen ymmärryksen rakentaminen sekä valintojen tekeminen tulevaisuuden tavoitteista. Ennakointitoiminta tulisi rakentua seuraavasti:

- » painopiste pitkällä ja keskipitkällä aikavälillä
- » ratkaistavia kysymyksiä tarkastellaan laaja-alaisesti, eri näkökulmista
- » vaihteellinen eteneminen eri menetelmiä hyödyntäen
- » osallistavuus, vuorovaikutuksen ja erilaisten mielipiteiden esittämisen edistäminen
- » arvoketjussa muotoutuvan tiedon muuttuminen informaatiosta ymmärryksen kautta toiminnaksi.

Osaamistarpeiden ennakkointi eli laadullinen ennakkointi tuottaa tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista, osaamisen painopisteiden muutoksista, kokonaan uusista osaamisalueista ja työelämän tarvitsemista uudenlaisista osaamiskombinaatioista. Osaamistarpeilla tarkoitetaan yleisesti työelämän edellyttämiä ammattitaitovaatimuksia. (Opetusministeriö 2008, 39) Laadullista osaamistarpeiden ennakkointitietoa hyödynnetään opetussuunnitelmien laadinnassa sekä opetuksen sisältöjen ja tutkintorakenteiden kehittämisessä ammatillisessa koulutuksessa ja korkea-asteella. Määrällisen ja laadullisen ennakkoinnin tulisi muodostaa yhtenäinen kokonaisuus, joka tuottaisi nykyistä laaja-alaisempaa ennakkointitietoa toimialarajat ylittävistä kokonaisuuksista tai tarkastelisi yksittäistä toimialaa irrottamatta sitä liikaa elinkeinoelämän kokonaisuudesta. Lisäksi laadukas ennakkointi ottaa huomioon eri sidosryhmien näkemykset, perustuu osallistavaan ennakkointiin, toteuttaa ennakkointitiedon prosessoitua analyysia sekä viestii monikanavaisesti ennakkointituloksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016, 12, 23.)

Osaamistarpeiden ennakkointiin on olemassa useita erilaisia malleja ja menetelmiä. Leveälahti ym. (2015, 8, 14) esittävät, että valtakunnalliseen aikuiskoulutuksen ennakkointiin,

johon erikoistumiskoulutus myös kuuluu, tarvitaan monivaiheista, eri koulutusmuodot ja niiden tietotarpeet huomioivaa ennakoititiedon koontia ja jalostusta. Näin yksi ennakoitintalli ei riitä. Ennakoitintallien ja -menetelmien tulisi uudistua toimintaympäristön muutoksessa, jotta ennakoititiedon luotettavuus ja uskottavuus taattaisiin.

Osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoinnissa voidaan käyttää esimerkiksi työnantajakyselyjä, kansallisen tason määrällisiä ennakoiteja, toimiala- tai ammattikohtaisia kartoituksia tai asiantuntijaraateja yms. Delfoi-tyyppisiä menetelmiä. Työnantajakyselyt mahdollistavat tiedon käyttäjien osallistumisen ennakoitintprosessiin, mutta voivat herkästi kohdentua lyhyen aikavälin ilmiöihin. Kansallisen tason määrälliset ennakoinnit tuottavat yhteneväistä tietoa, mutta eivät tuota laadullista tietoa osaamistarpeiden muutoksista. Toimiala- tai ammattikohtaiset kartoitukset mahdollistavat tietyn alan erityispiirteiden tarkastelun, joskin haasteena on toimialojen välisen vertailun vaikeus. Asiantuntijaraadit ja vastaavat menetelmät mahdollistavat tiedon käyttäjän osallistumisen prosessiin, mutta niitä on kritisoitu epätarkkuudesta ja subjektiivisuudesta. (Leveälähti ym. 2009, 34)

Ennakoinnin kokonaisuuden jäsentämistarpeeseen vastaavat Leveälähti ym. (2015, 199), jotka hahmottelevat eri aikaväleillä tapahtuvan, eri tarkkuustasoille ja aluetasoille rakentuvan ennakoinnin kokonaisuutta seuraavasti.

**Taulukko 1.** Koontia aikuiskoulutuksen ennakoinnin tarkastelutasoista, ennakoinnin työkaluista ja ennakoinnin kohdentumisesta (Leveälähti ym. 2015, 200) riö 2016, 12, 23.)

Ennakoinnin tarkastelutaso	Ennakoinnin työkalu	Ennakoinnin kohdentuminen
Strateginen taso ja koulutuspoliittiset tavoitteet (valtakunnallinen)	Koulutuspoliittiset linjaukset ja skenaariot, pitkän aikavälin työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoititieto (esim. MITENNA- ja VATTAGE-mallit) sekä megatrendit ja hiljainen tieto	- Pitkä aikaväli - Aikuisväestön sivistys- ja koulutustarpeet - Työelämän osaamis- ja koulutustarpeet toimialoitain / klustereittain - Geneeriset taidot
Operatiivinen taso, jossa taustalla valtion talousarvio ja toimenpiteet (alakohtainen / alueellinen)	- Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto - Ammattirakenteiden muutos ja ammattisiirtymät - Alakohtainen osaamistarpeiden ennakointi	- Koulutus- ja opintoalat koulutusasteittain
Reaktiivinen taso (alueellista ja järjestäjäkohtaista, jolle valtakunnalliset päätökset antavat raamit)	- Kyselyt, barometrit - Koulutuksen tarjoajien reagointi ja joustokyky	- Tutkinnot ja muu koulutus, oppimisympäristöt

Eri tarkastelutasojen välinen dialogi on tärkeää. Valtakunnallinen pitkän aikavälin ennakointi luo edellytykset tarkemman alakohtaisen ennakoititiedon tuottamiselle. Eri aikuiskoulutusmuotojen suunnitteluun ja päätöksentekoon tarvitaan ainakin joiltakin osin erilaista ennakoititietoa, jonka tuottamiseen voidaan valita soveltuvat tiedot strategisen, operatiivisen ja reaktiivisen tason ennakoititiedosta. Ennakoinnissa tulisi huomioida osaamisperustaisuuden lisäksi myös oppimisen tulevaisuuden haasteet. (Leveälahti 2015, 199-210.)

Osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoititietoa tuotetaan monella taholla, sekä valtakunnallisesti että alueellisesti, ja monien tahojen, kuten korkeakoulujen ja erilaisten hankkeiden, toimesta. Ennakoinnin taustalla on laaja yhteistyöverkosto, jonka muodostavat eri ministeriöt, tutkimuslaitokset, alueviranomaiset sekä työmarkkinajärjestöt. Kokonaisuus on jatkuvassa muutoksessa ja kehittämisen kohteena. Valtioneuvosto hyväksyy joka neljäs vuosi koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman, jossa määritellään koulutuksen keskeiset laadulliset, määrälliset ja rakenteelliset linjat (Koulutukseen liittyvä ennakointi. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivusto. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/ennakointi/?lang=fi>. 5.11.2016). Sen laadinnan taustalla on kansallinen ja maakunnallinen ennakoititieto. Voimassa olevassa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa ennakoinnin kehittämiskohteena on ollut määrällisen ja laadullisen ennakoinnin yhteensovittaminen (OKM 2012, 59-60).

Valtakunnallisesta työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakoinnista ja kehittämisestä vastaa Opetushallitus, joka tuottaa päätöksentekoa tukevaa kansallista työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoititietoa (Leveälahti ym. 2015, 54). Opetushallituksessa on meneillään valtakunnallinen aikuiskoulutuksen ennakointiprojekti, jonka tavoitteena on kehittää aikuiskoulutuksen ennakointimalli. Mallin avulla voidaan ennakoida aikuisväestön koulutus- ja osaamistarpeita opetushallinnon alaisten aikuiskoulutusmuotojen koulutusasteisiin. Hankkeen taustalla on esiselvitys aikuiskoulutuksen ennakointimallista, joka toi esille puutteita aikuiskoulutuksen ennakoinnissa ja tarpeen valtakunnallisesta aikuiskoulutuksen ennakointimallista. (Valtakunnallinen aikuiskoulutuksen ennakointi. Opetushallituksen www-sivusto. [http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/valtakunnallinen\\_aikuiskoulutuksen\\_ennakointi](http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/valtakunnallinen_aikuiskoulutuksen_ennakointi). 5.11.2016) Valtioneuvoston kanslia ja Sitra koordinoivat yhteistyössä kansallisen ennakointiverkoston toimintaa ja tukevat suomalaista ennakointityötä ja verkostoitumista. Kansallinen ennakointiverkosto kokoaa yhteen suomalaiset ennakoititiedon tuottajat ja edistää tulevaisuutta koskevan tiedon ja näkemysten käyttöä päätöksenteossa. (Kansallinen ennakointiverkosto. Kansallisen ennakointiverkoston www-sivusto. <http://foresight.fi/kansallinen-ennakointiverkosto/>. 5.11.2016.)

Valtakunnallista osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoititietoa tuotetaan määrällisellä ennakointimallilla (MITENNA-malli), ja laadullista ennakoititietoa ammatillisten osaamistarpeiden ennakointi (VOSE) -mallilla (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a, 23).

Opetus- ja kulttuuriministeriön yhteydessä on toiminut eri alojen koulutustoimikuntia, joiden yhtenä tehtävänä on ollut seurata, arvioida ja ennakoida alansa koulutuksen ja työelämässä tarvittavan osaamisen kehitystä. Vuoden 2017 alusta koulutustoimikuntien toiminta päättyy. Työtä jatkaa perustettava osaamisen ennakointifoorumi, joka koostuu

ennakointiryhmistä, asiantuntijaverkostoista sekä ennakointiprosessia tukevasta ohjausryhmästä. Yhtenä ennakointiryhmänä tulee toimimaan sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan ryhmä, jonka vastuualoja ovat sosiaalihuollon laitospalvelut ja avopalvelut, terveyspalvelut sekä kampaamo-, kauneudenhoito-, urheilu- ja virkistyspalvelut ja muut henkilökohtaiset palvelut. Ennakointiryhmän tehtäviin kuuluu myös vastuualojen ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen järjestämisessä tarvittavan osaamisen ja henkilöstön tarpeen ennakointi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016b)

Alueellisella ennakoinnilla on tärkeä merkitys ennakoinnin kokonaisuudessa ja se onkin kehittynyt nopeasti. Maakuntien liitot, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset, aluehallintovirastot, kauppakamarit, ammatillisen koulutuksen järjestäjät sekä korkeakoulut ovat merkittäviä toimijoita alueellisessa ennakoinnissa. Alueellisen ennakoinnin tavoitteena on tarjota lähtökohtia alueiden, kuntien ja paikallisyhteisöjen strategiselle ja toimenpidesuunnittelulle ja näin tehostaa suunnittelua. (Alue-ennakointi. Opetushallituksen [www-sivusto](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus_ja_osaamistarpeiden_ennakointi/alue_ennakointi). [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus\\_ja\\_osaamistarpeiden\\_ennakointi/alue\\_ennakointi](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus_ja_osaamistarpeiden_ennakointi/alue_ennakointi). 5.11.2016.)

Maakuntien liitoilla on lakisääteisenä tehtävänä vastata alueellisen pitkän ja keskipitkän aikavälin koulutustarpeiden ennakointitiedon yhteensovittamisesta ja alueellisten koulutustavoitteiden valmistelusta osana koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnittelua. Lisäksi sen tehtävänä on vastata ennakoinnin yhteensovittamisesta maakunnassa, arvioida ja seurata maakunnan ja sen osien kehitystä sekä kehittämistoiminnan vaikuttavuutta. (Laki alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoinnista 7/2014, 17§)

Korkeakouluilla on myös tärkeä rooli osaamistarpeiden ennakoinnin kokonaisuudessa. Saikkonen ym. (2007, 38-29) jakavat ammattikorkeakouluissa toteutettavan ennakointityön neljään osa-alueeseen: ennakointi strategia- ja tavoitesopimusprosessin tukena, ennakointi opetussuunnitelmaprosessin tukena, ennakointi opintojakson sisällön suunnittelun tukena ja ennakointi työelämän kehittämisen tukena. Osaamisen ennakointi on keskeinen asia, kun suunnitellaan koulutuksia ja niiden sisältöjä. Koulutusorganisaatioiden tulee olla mukana osaamisen ennakointitiedon tuottamis- ja tulkintaprosesseissa (esim. Siikaniemi ym. 2010, 11).

Sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeiden ennakointia on toteutettu kansallisen koulutus- ja osaamistarpeiden ennakoinnin lisäksi erilaisissa kansallisissa ja alueellisissa ennakointi-projekteissa. Sosiaali- ja terveysalan osaamistarpeiden ennakointiselvityksiä on tehty sekä alakohtaisesti että monialaisesti. Alakohtaisen ennakointitiedon lisäksi osaamistarpeiden ennakointiin tarvitaan myös globaaleihin megatrendeihin, trendeihin ja signaaleihin perustuvaa ennakointia (OKM 2016, 10; Leveälähti ym 2015, 201).

Joulukuussa 2016 päättyy koulutusalohtaisia neuvottelukuntia koskenut Opetushallituksen toimeksiantama ennakointiprosessi, jonka on toteuttanut Alternative Futures -yri-tys. Tämän prosessin tulokset raportoidaan ammatti-, koulutus- tai elinkeinoalohtaisesti. Työskentelyssä on käsitelty tulevaisuuden työelämän muutosilmiöitä ja haasteita, asiakaskunnan ja palvelujen muutoksia, työtapojen ja työn organisoimisen muutoksia sekä ennakoitu erilaisten taitovaatimusten pysyvyyttä tai poistuvuutta. Esimerkiksi terveys-

alan koulutustoimikunnan työskentelyssä määritellyt merkittävimmät uudet osaamisvaatimukset vuoteen 2030 mennessä olivat: palvelumuotoiluosaaminen, tuotteistaminen, genomitieto, digitalisaation myötä tarvittavat uudet vuorovaikutustaidot, rahoitus ja talousosaaminen, hallinnon alojen uudet yhteistyön muodot, globaalin yhteistyön muodot ja monikulttuurinen osaaminen.

Opetushallitus on myös käynnistänyt sosiaalialan osaamisen ennakointiprosessin, jonka teemana on aikuissosiaalityö. Prosessissa käytetään VOSE-mallia, ja sen toteuttaa KPMG-yritys. Ennakointityön tavoitteena ja ennakointiryhmän tehtävänä on määrittellä sosiaalialaa koskevat keskeiset tulevaisuuden muutosvoimat, laatia niiden avulla alaa koskevia vaihtoehtoisia tulevaisuudenkuvia sekä johtaa näistä tulevaisuuden osaamistarpeita ja ehdotuksia koulutuksen sisältöjen kehittämiseksi.

Liitteeseen 1 on koottu Sotelika- eli sosiaali-, terveys-, liikunta ja kaudenhoito-alaa koskevia osaamistarpeiden ennakointitutkimuksia ja osaamistarvekartoituksia. Näitä aineistoja on hyödynnetty suunniteltaessa tämän hankkeen osaamistarvekartoitusta.

Liitteeseen 1 on koottu Sotelika-  
alaa koskevia osaamistarpeiden  
ennakointitutkimuksia ja  
osaamistarvekartoituksia.

---

# 3 Sähköinen kysely ja alueelliset työelämätapaukset

## 3.1. TAUSTAA

Erikoistumiskoulutusten tulee perustua työelämän osaamistarpeisiin. Osaamistarvekartoituksessa haluttiin huomioida työelämän toimijoiden näkemykset sekä erikoisosaamisen tarpeista, että erikoistumiskoulutusten toteuttamisesta.

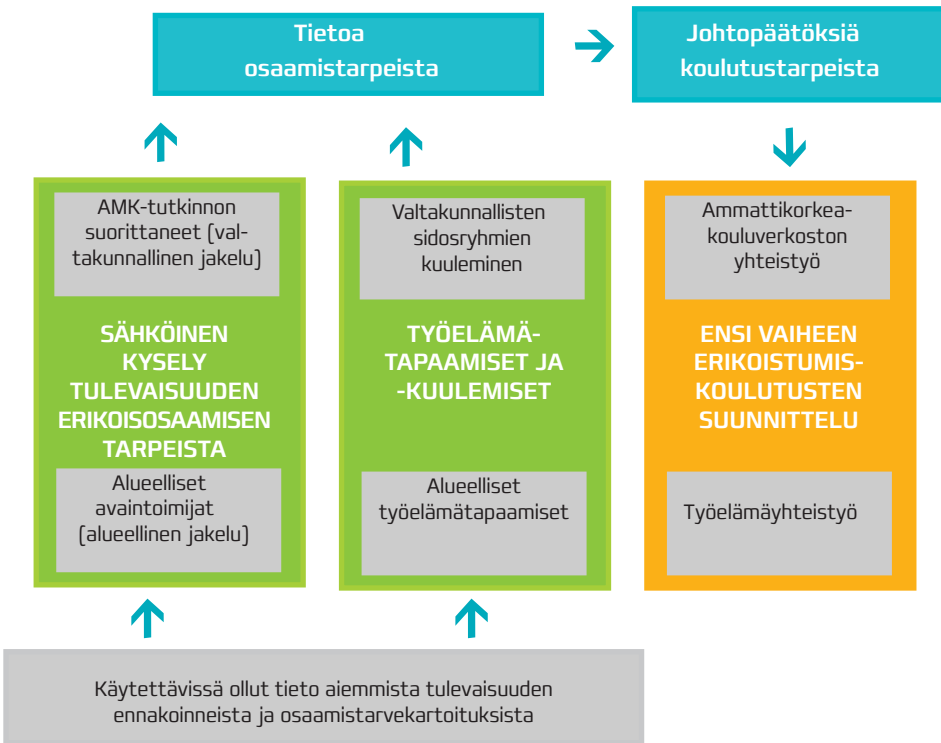
Osaamistarvekartoituksen suunnittelussa korostui tulevaisuusnäkökulma: haluttiin tietoa nimenomaan tulevaisuuden osaamistarpeista. Osaamistarvekartoituksen suunnittelussa hyödynnettiin Sotelika-alan tulevaisuuden ennakoititietoa sekä aiemmin tehtyjä osaamistarvekartoituksia (ks. liite 1). Kartoituksessa haluttiin keskittyä erikoisosaamisen tarpeisiin, jotta saataisiin eväitä erikoistumiskoulutusten suunnitteluun. Suunnitteluvaiheessa tiedostettiin kuitenkin, että osaamistarvetieto tulisi todennäköisesti koskemaan alan osaamistarpeita laajemmin eikä ainakaan täysin keskittyisi erikoisosaamisen tarpeisiin. Hankkeen tehtäväksi tulisi jäämään tulkintojen tekeminen siitä, mihin esille tulleista osaamistarpeista voitaisiin vastata juuri erikoistumiskoulutuksilla. Laajemminkin pohdittiin osaamistarvetiedon merkitystä koulutuksen suunnittelussa: työelämältä saadusta osaamistarvetiedosta tulee tehdä tulkintoja koulutustarpeista ja niihin vastaamisesta eri tavoin (mm. eri koulutusmuotojen avulla).

Tavoitteeksi asetettiin osaamistarvetiedon saaminen sekä AMK-tutkinnon suorittaneilta, jotka olisivat erikoistumiskoulutusten potentiaalinen kohderyhmä, että alan johtajilta ja kehittäjiltä. Kartoituksessa haluttiin huomioida julkinen, yksityinen ja kolmas sektori.

Hankkeessa pidettiin tärkeänä eri intressitahojen osallistamista osaamistarvetiedon tuottamiseen. Haluttiin huomioida sekä valtakunnallinen kattavuus että alueelliset paino-

tukset. Lisäksi haluttiin mahdollistaa sekä potentiaalisten erikoistumiskoulutuksiin ha-  
keutuvien että työnantajien ja laajemminkin alueellisten avaintoimijoiden osallistuminen  
prosessiin.

Jotta tulevaisuuden osaamistarpeista saataisiin mahdollisimman laajasti tietoa, päädyttiin  
tekemään sähköinen osaamiskartoitus. Alueellisten painotusten selvittämiseksi ja kyse-  
lytiedon syventämiseksi päädyttiin jatkamaan osaamistarvekartoitusta alueellisilla työ-  
elämätapaisilla. Nämä mahdollistaisivat keskustelun osaamistarpeista ja mahdollisten  
alueellisten erityispiirteiden esilletuomisen. Kyselyn ja alueellisten dialogien yhdistämi-  
sellä pyrittiin siis saamaan mahdollisimman monipuolista tietoa erikoisosaamisen tarpeis-  
ta. Hankkeessa toteutetun osaamistarvekartoituksen kokonaisuus on esitetty kuviossa 1.



**Kuvio 1.** Osaamistarvekartoituksen kokonaisuus.

Hankkeen toteutusaikataulu vaikutti vahvasti osaamistarvekartoituksen suunnitteluun. Hankkeen tavoitteena oli saada yhteenveto osaamistarvetiedosta Sotelika-verkoston käsittelyyn kesäkuussa 2016. Tämän vuoksi osaamistarvekartoitus tuli saada tehtyä viimeistään toukokuun puoliväliin mennessä, jotta projektiryhmällä jäisi aikaa tulosten analysointiin. Aikataulu vaikutti osaamistarvekartoituksen toteutustavan valintaan. Sähköinen kysely nähtiin tässä tilanteessa ainoaksi vaihtoehdoksi kartoittaa osaamistarpeita valtakunnallisesti. Jotta koko osaamistarvekartoitusprosessi saataisiin toteutettua toukokuun puoliväliin mennessä, ja jotta sähköisen kyselyn alustavia tuloksia saataisiin työelämätapaausten toteutuksessa hyödynnettäväksi, sähköinen kysely jouduttiin suunnittelemaan ja toteuttamaan hyvin nopealla aikataululla. Aikataulu vaikutti myös siihen, että kysely toteutettiin pääosin strukturoituna.

*On pohdittu, mahdollistiko sähköinen osaamistarvekysely riittävän syvällisen osaamistarvetiedon saavuttamisen. Vastajilla oli kuitenkin mahdollisuus täydentää kyselyn strukturoituja osioita avoimilla vastauksilla.*

Jotta kartoitusprosessi saataisiin toteutettua tiiviillä aikataululla, sähköisen kyselyn vastausajaksi määrittyi kaksi viikkoa maaliskuun ensimmäisellä puoliskolla. Alueellisten työelämätapaausten toteuttamisajaksi sovittiin huhtikuu, mutta osa tapaamisista toteutettiin sovitus- ja toukokuun alkupuolella sekä liikunta-alan osalta kesäkuussa. Maaliskuussa tietoon tullut Opetus- ja kulttuuriministeriön jakamien toteutusavustusten ensimmäinen hakuaika päättyi syyskuun puolivälissä. Tämä vaikutti osaamistarvekartoituksen tulosten analysointiaikatauluun, koska projektin tekemät esitykset ensi vaiheen erikoistumiskoulutuksista tuli saada Sotelika-verkoston käsittelyyn jo kesäkuussa alun perin suunnitellun syyskuun asemesta.

*Osaamiskartoituksen ajoitus oli haasteellinen myös toimintaympäristön tilanteen kannalta: Sosiaali- ja terveysalan uudelleenrakentumisvaiheessa henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeiden pohtiminen lienee haasteellista. Vaikka osaamisen kehittämisen näkökulman huomioiminen murrosvaiheissa olisikin tärkeää, kevät- ja keuhkokuu 2016 vaikuttivat kuitenkin liian varhaiselta ajankohdalta. Osaamistarvekartoitus olisikin hyvä toteuttaa jatkokehitettynä uudelleen sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntöuudistuksen valmistuttua.*

*Ammattikorkeakoulut sitoutuivat hyvin osaamistarvekartoituksen aikatauluun. Alan ammattikorkeakouluverkoston aktiivisuus tuli kartoituksen toteutusvaiheessa hyvin esille.*

### 3.2 SÄHKÖISEN OSAAMISTARVEKYSelyn SUUNNITTELU

Tavoitteena oli aikaansaada kysely, joka toimisi kaikille aloille yhteisenä, mutta josta myös saataisiin alakohtaista tietoa osaamistarpeista. Kyselyyn sisällytettiin siten sekä yleisiä tulevaisuuden osaamistarpeisiin liittyviä kysymyksiä, että alakohtaisia kysymyksiä. Tästä syystä, ja koska alakohtaiset osaamisalueiden tärkeyttä koskevat kysymykset olivat melko



laajoja, kyselystä muodostui melko laaja. Pyrittiin kuitenkin mahdollisimman selkeään kyselyyn, jolla saataisiin tietoa keskeisimmistä erikoisosaamisen tarpeisiin liittyvistä kysymyksistä. Rakenteeltaan kysely on yhdistelmä strukturoituja kysymyksiä, joista osa on avoimiin kenttiin täydennettäviä, ja täysin avoimia kysymyksiä.

Sähköinen kysely toteutettiin sekä suomen- että ruotsinkielisenä (liitteet 3 ja 4). Suomenkielinen kysely käännettiin käännöstoimistolla, ja käännöksen tarkisti Yrkeshögskolan Arcadan edustaja. Kyselyn toteutukseen käytettiin Webropol-kyselytyökalua.

*Ruotsinkieliseen kyselyyn saatiin 27 vastausta, joten kahden kieliversioon toteutus osoitautui perustelluksi ratkaisuksi.*

Kysely valmistui jaettavaksi 25.2.2016, ja kyselyn vastausaika päättyi 15.3.2016. Vastausaikaa jatkettiin 18.3.2016 saakka.

Taustatietoina kyselyssä kysyttiin vastaajan sukupuolta, ikää, koulutusta ja työkokemuksen pituutta. Lisäksi pyydettiin ilmoittamaan maakunta, sektori ja rooli organisaatiossa sekä näkökulma, josta vastaaja tarkastelee osaamistarpeita.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä vastaajaa pyydetään mainitsemaan kolme tärkeintä alaan tai työhön liittyvää tulevaisuuden haastetta, jotka edellyttävät uutta erikoisosaamista. Tällä kysymyksellä haluttiin ohjata vastaajia pohtimaan nimenomaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja johtamaan niitä omaan alaan tai työhön liittyvistä tulevaisuuden haasteista.

Seuraava kysymys keskittyi tulevaisuuden erikoisosaamistarpeisiin alakohtaisten valintakysymysten avulla. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kaikkia aloja koskeviin kysymyksiin. Tämä kysymys rakennettiin siten, että vastaajaa pyydettiin valitsemaan ja laittamaan tärkeysjärjestykseen erikoisosaamisen tarpeiden näkökulmasta viisi tärkeintä osaamisaluetta. Sen jälkeen vastaajalle avautui mahdollisuus kirjoittaa valintoihinsa liittyviä tarkennuksia, eli mitä sisältöjä tai teemoja hän pitää tärkeänä. Tällä pyrittiin saamaan tarkempaa tietoa siitä, minkä tyyppisiä asioita vastaaja pitää tärkeänä valitsemisessaan osaamisalueissa.

*Jatkossa on hyvä pohtia, onko tarkoituksenmukaista pyytää vastaajaa vastaamaan kaikkien alojen osaamisalueita koskeviin kysymyksiin vai tulisiko kyselyä fokusoida alakohtaisesti. Tällä ratkaisulla osaamisalueiden tarkastelun laaja-alaisuus vähenisi, mutta kyselystä tulisi vastaajan näkökulmasta nopeammin vastattava.*

*Monialaisten lähestymistapojen esille saamiseksi taas kaikille sama kysely olisi todennäköisesti hyödyllisempi. Tässä on kuitenkin huomioitava riski kyselyn jäämisestä liian yleiselle tasolle.*

Alakohtaiset osaamisalueiden jäsenyykset määriteltiin koordinoivien ammattikorkeakoulujen toimesta.

Sosiaalialan osaamisalueiden jäsennyksenä käytettiin soveltaen sosionomi (AMK) –tutkinnon kompetenssikuvausta (Innokylä 2016).

Terveysalan osaamisalueiden määrittelyn lähtökohtana käytettiin Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus –hankkeen kirjallisuuskatsauksen ja ryhmähaastattelujen tuloksista yhdistettyjä osaamisalueita (Eriksson ym. 2015, 23-24). Tätä jäsennyttä täydennettiin muiden terveysalan koulutusammattien osalta. Tavoitteena oli laatia kaikille terveysalan AMK-tutkinnoille soveltuva osaamisalueiden jäsennyks. Osaamisalueiden jäsennyttä muokattiin terveysalan verkoston työvaliokunnan kommenttien perusteella.

Kuntoutusalan osaamisalueita jäsennettiin käynnissä olevassa kuntoutusalan koulutuksen rakenteellisen kehittämisen dialogiprosessissa, johon osallistuivat kuntoutusalan koulutusta tarjoavat ammattikorkeakoulut (Harra ym. 2016). Lisäksi hyödynnettiin kuntoutusalan tutkintojen kompetenssikuvauksia.

Liikunta-alan osaamistarpeiden määrittelyssä hyödynnettiin terveysalan yleistä kompetenssimäärittelyä sekä liikunta-alalla aikaisemmin toteutettujen osaamistarveselvitysten (ks. Hakala ym. 2012, Viitasaari 2015) ja liikunnanohjaaja (AMK) -tutkinnon kompetenssimäärittelyä.

Kauneudenhoitoalan osaamisalueiden määrittelyssä hyödynnettiin estenomi (AMK)-tutkinnon kompetenssimäärittelyä ja suunnitteilla olevaa estenomi (ylempi AMK) –tutkinnon suunnittelutyötä sekä työelämäkumppanien näkemystä.

Osaamisalueiden jäsentämisessä hyödynnettiin siis AMK-tutkintojen kompetenssimäärittelyä, koska haluttiin saada osaamisalueiden määrittelylle systemaattinen perusta. Tätä valintaa pohdittaessa tunnistettiin se, että nämä kompetenssimäärittelyt ovat ensinnäkin AMK-tutkintojen tuottamaa osaamista määritteleviä ja toiseksi tutkintokohtaisia. Kompetenssimäärittelyt kuvaavat koulutuksen tuottamaa osaamista, eivät suoraan työelämän osaamistarpeita, jotka toki on eri tavoin huomioitu kompetensseja määriteltäessä.

*Erikoistumiskoulutukset rakentuvat AMK-tutkintojen jälkeisiksi koulutuksiksi, ja niiden tulisi tuottaa uutta erikoisosaamista. On mahdollista, että AMK-tutkintojen kompetenssimäärittelyjen soveltaminen alakohtaisten osaamisalueiden määrittelyssä on suunnannut vastaajia pohtimaan tulevaisuuden osaamistarpeita nykyisten kompetenssien pohjalta. Toisaalta tutkintojen kompetenssimäärittelyt ovat melko laaja-alaisia ja yleisellä tasolla, jolloin niiden sisällä voidaan nähdä olevan sekä AMK-tutkinnon tuottamaan osaamista että erikoistumiskoulutusten tuottamaa erikoisosaamista. Selkeä haaste tulevaisuuden osaamistarpeiden luotaamisessa on kuitenkin se, että työelämälähtöisiä alan osaamistarpeiden jäsennyksiä ei ole käytettävissä.*

Tämän strukturoidun kysymyksen jälkeen vastaajalta kysyttiin vielä, mitä muuta ko. alan erikoisosaamista tulevaisuudessa tarvittaisiin. Tällä pyrittiin varmistamaan se, että saadaan esille myös osaamistarpeita, jotka vastaajan mielestä eivät tule esille strukturoidun kysymyksen osaamisaluejäsennyksessä.

*Strukturoidun osaamisaluekysymyksen täydentämismahdollisuus osoittautui hyödylliseksi tavaksi saada täsmennyksiä osaamistarpeita koskeviin vastauksiin.*

Alakohtaisten kysymysten jälkeen kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä moniammatillista ja/tai monialaista osaamista vastaajan mielestä tulevaisuudessa tarvittaisiin. Tällä kysymyksellä haluttiin saada esille alakohtaisiin osaamisalueisiin palautumattomia, monialaisia ja/tai moniammatillisia osaamistarpeita.

*Tämän kysymyksen avulla saatiin esille moniammatillisen ja/tai monialaisen erikoisosaamisen tarpeita. Vastauksissa tuli myös esimerkkejä siitä, kuinka moniammatillisuuden tulisi näkyä työkäytännöissä.*

Viimeiseksi kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä muuta vastaaja haluaa sanoa erikoistumiskoulutusten suunnittelun tueksi. Tällä kysymyksellä pyrittiin saamaan tietoa mm. erikoistumiskoulutusten toteutuksen suunnittelussa hyödynnettävää tietoa.

### 3.3 SÄHKÖISEN KYSELYN JAKELU

Tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista haluttiin hankkia sekä alan johto- ja kehittämis-tehtävissä toimivilta henkilöiltä, että potentiaalisten erikoistumiskoulutuksiin hakeutuvi-en henkilöiden näkökulmasta. Johtajat, kehittäjät ja muut avaintoimijat valittiin toiseksi kohderyhmäksi, koska arvioitiin, että heiltä saataisiin näkemyksiä erityisesti tulevaisuuden näkymistä ja haasteista sekä näihin näkemyksiin perustuvia ajatuksia tulevaisuuden erikoisosaamisen tarpeista. Tämän kohderyhmän osalta päädyttiin alueelliseen jakeluun, jotta saataisiin esille mahdollisia alueellisia erityispiirteitä. Potentiaaliset erikoistumis-koulutuksiin hakeutuvat henkilöt ovat pääosin AMK-tutkinnon suorittaneita, jotka valit-tiin kyselyn toiseksi kohderyhmäksi. (Liitteenä 2 kyselyn saatekirje)

Kyselyn alueellisesta jakelusta huolehtivat Sotelika-verkoston ammattikorkeakoulut, jotka tuntevat alueidensa työelämätoimijat. Tämä ratkaisu korosti ammattikorkeakoulujen roo-lia alueellisten toimintaympäristöjensä asiantuntijoina, ja samalla tuki ammattikorkea-kouluja erikoistumiskoulutusten kehittämisen näkyväksi tekemisessä alueillaan.

Ammattikorkeakouluja pyydettiin valitsemaan alueeltaan keskeisimmät avaintoimijat ja suunnittelemaan jakelua seuraavasti:

*Tarkoitus on, että kukin amk valitsisi alueeltaan noin 30 avaintoimijaa, joille lähettää kyselylinkin. Avaintoimijoita valittaessa pyydetään huomioimaan alueenne ja toimin-tanne kannalta keskeiset toimijat, huomioiden mm. seuraavat toimijat:*

- keskeisten organisaatioiden johtajat ja kehittämisspälliköt tai vastaavat
- uusien sote-toimijoiden edustajat (sote-uudistuksen myötä rakentumassa olevat toimijat)
- alan yritysverkostojen edustajat tai elinkeinoyhtiöiden hyvinvointialan toimijat
- keskeisimmät järjestökumppanit

- henkilöstöpäälliköt (esim. kunnissa)
- keskeisimpien alan hankkeiden toimijat
- sosiaalialan osaamiskeskukset
- maakuntaliitot
- avainkumppanit AVI:ssa ja ELY:ssä
- muut alueen keskeiset toimijat

Kyselylinkki toimitettiin 25.2.2016 ammattikorkeakouluille, joita oli etukäteen informoitu kyselyn jakelutehtävästä ja pyydetty pohtimaan omien alueidensa avaintoimijoita, joille kyselylinkkiä tulnaisiin lähettämään.

Ammattikorkeakoulujen tekemä jakelu tavoitti 949 organisaatiota tai toimijaa (mukaan ei ole laskettu ammattikorkeakoulujen edustajia, joita jakelussa oli mukana jonkin verran). Jakelun dokumentointitapa vaihteli: osa ammattikorkeakouluista oli luetteloinut organisaatiot ja osa henkilöt (joskus useampi henkilö samasta organisaatiosta). Ammattikorkeakoulut olivat huomioineet jakeluissaan kattavasti projektin lähettämässä jakelupyynnössä esitetyt toimijatahot.

*Kyselyn alueellinen jakelu perustui siis ammattikorkeakoulujen toimintaympäristön tuntemukseen ja alueellisten avaintoimijoiden tunnistamiseen. Ammattikorkeakoulujen yhteistyösuhteiden voidaan olettaa vaikuttaneen jakeluun, ja voidaan pohtia, onko tämä menettely tuottanut sattumanvaraisuutta ja alueellisia eroja vastaajaryhmien kokoonpanoissa sekä sitä, onko kaikilta alueilta tavoitettu kattavasti keskeiset toimijat. Toisaalta ammattikorkeakoulujen tuntemuksen voidaan ajatella hyödyttäneen jakelua; ammattikorkeakoulut ovat todennäköisesti tunnistaneet alueiltaan avaintoimijoita, jotka eivät valtakunnallisesti toteutetussa jakelussa olisi tulleet tunnistetuiksi.*

*Tämä tapa toteuttaa kyselyn alueellinen jakelu ei tue osaamistarvekartoituksen välitöntä toistettavuutta.*

Kyselylinkin jakelusta ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille huolehtivat projektissa toimivat alakohtaiset koordinoivat ammattikorkeakoulut. Jakelussa tehtiin yhteistyötä ammattijärjestöjen kanssa, hyödynnettiin ammattikorkeakoulujen alumni-tietoja sekä sosiaalista mediaa.

AMK-tutkinnon suorittaneille lähetettiin kyselylinkkiä seuraavasti:

Ala ja koordinoiva ammattikorkeakoulu	Tutkintonimikkeet	Jakelun toteutus	Jakelu, lukumäärä
Sosiaali-ala / Diak	Sosionomi [AMK]	Kyselylinkkiä ei lähetetty sosiaali-alan AMK-tutkinnon suorittaneille, koska vuonna 2015 on tehty laaja kartoitus: Verkkoavorihityöskentelyyn osallistui 2 160 Talentia ry:n ja Sosiaali-alan työnantajat ry:n jäsentä, joista AMK-tutkinnon suorittaneita oli 637. Sen jälkeen tehtyyn Talentia ry:n jäsenille suunnattuun Webropol-kyselyyn vastasi 1 163 AMK-tutkinnon suorittanutta henkilöä. [Valtari & Vartiainen 2015.]	0
Terveysala / SAMK	Sairaanhoitaja [AMK] Terveystieteiden erikoisalan ammattilainen [AMK] Ensihoitaja [AMK] Kätilö [AMK] Röntgenhoitaja [AMK] Bioanalyytikko [AMK] Geronomi [AMK] Suuhygienisti [AMK] Hammasteknikko [AMK] Optometrinen [AMK]	Satakunnan ammattikorkeakoulu yhteistyössä Akava ry:n [Terveystieteiden erikoisalan ammattilainen ja Geronomiliitto] ja Tehy ry:n kanssa [otos järjestöjen jäsenistä].	n. 3000
Kuntoutusala / JAMK	Fysioterapeutti [AMK] Toimintaterapeutti [AMK] Kuntoutuksen ohjaaja [AMK] Naprapaatti [AMK] Jalkaterapeutti [AMK] Apuvälineteknikko [AMK] Osteopaatti [AMK]	Jyväskylän amk yhteistyössä  Suomen toimintaterapeuttiliitto ry:n, kuntoutusohjaajien yhdistys ry:n ja Suomen naprapaattiyhdistys ry:n kanssa.  Tehy ry:n kautta lähetettiin kysely fysioterapeuteille, jalkaterapeuteille, osteopaateille ja apuvälineteknikoille	800
Liikunta-ala /Haaga-Helia	Liikunnanohjaaja [AMK]	Haaga-Helia amk: alunneille sähköpostitse  Arcadalle, Kamk:lle ja Lapin amk:ille pyyntö jakaa kaikille alunneille	max 300
Kauneudenhoitoala / Laurea	Estenomi [AMK]	Laurea-amk:  estenomi-alumnit Estenomit Pro -Facebook-ryhmä Novia-amk	183  + FB-jakelu
<b>Yhteensä</b>			n. 4 280 + jakelu sosiaalisen median kautta

Sähköisen kyselyn jakelu alueellisille avaintoimijoille ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille tavoitti noin 5 200 henkilöä. Lisäksi kyselylinkkiä jaettiin sosiaalisen median kautta, mutta tältä osin kyselyn tavoittamaa henkilömäärää ei tiedetä.

*Sähköisen osaamistarvekyselyn vastauslinkin jakelu alueellisille avaintoimijoille toteutettiin ammattikorkeakoulujen toimesta, jotta kyselyn lähettäjä olisi näille toimijoille entuudestaan tuttu yhteistyökumppani. Nämä avaintoimijat saavat todennäköisesti runsaasti yhteydenottoja mm. erilaisten sähköisten kyselyjen muodossa, joten heidän sitoutumiseensa vastaamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Tämä kyselyn alueellinen kohdentaminen ei tuottanut tavoiteltua tietoa alueellisista tulevaisuusstrategioista.*

*Liikunta- ja kauneudenhoitoaloilla kyselyn jakelussa hyödynnettiin myös sosiaalista mediaa. Myös sosiaali- ja terveysalalla olisi hyvä jatkossa pohtia sosiaalisen median hyödyntämistä yhtenä osaamistarvetiedon hankinnan kanavan. Tämä edellyttää aikaa kehittää tälle kanavalle luonteenomaista lähestymistapaa tiedonkeruussa.*

*Osaamistarvetiedon hankinnassa olisi jatkossa hyvä pohtia myös asiakas-/potilasnäkökulmaa: Kuinka voitaisiin asiakaskokemusten kautta saada tietoa erikoisosaamisen tarpeista?*

### 3.4 SÄHKÖISEN KYSELYN VASTAAJAT

Kyselyyn saatiin 556 vastausta. Talviloma-aikaan osuneen kyselyn toteuttamisajankohdan on arvioitu vaikuttaneen vastausmäärään. Tähän ajankohtaan ei kuitenkaan voitu vaikuttaa, koska osaamistarvekartoituksen koko prosessi tuli saada päätökseen kesäkuuhun mennessä.

*Kyselyn painottuminen tulevaisuuden osaamistarpeisiin saattoi tehdä kyselystä haasteellisen: Erityisesti sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän murrosvaiheessa voi olla vaikeaa pohtia tulevaisuuden erikoisosaamisen tarpeita.*

*Myös kyselyn laajuudella voidaan arvioida olevan vaikutusta vastausten määrään.*

Kysyttäessä vastaajan taustaa, 42 % ilmoitti taustakseen terveysalan. Kyselyssä oli erillisenä vaihtoehtona kuntoutusala, jota edusti 23 % vastaajista. Terveysalan ammatteja edusti siis yhteensä 65 % vastaajista. 19 % vastaajista ilmoitti taustakseen sosiaalialan. Kauneudenhoitoalan edustajia oli 7 % vastaajista, ja liikunta-alan 3 %.

Jatkossa tarkastellaan vastaajien taustatietoja suhteessa valtakunnallisiin terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstöä koskeviin tietoihin. Käytettävissä ei ole vastaavia tietoja liikunta- ja kauneudenhoitoalojen henkilöstöstä.

*Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin vastaajan tarkastelunäkökulmaa (esim. sosiaaliala), mutta ei vastaajan ammattia. Jatkossa voisi harkita Sotelika-alan koulutusammattin kysymistä AMK-tutkinnon suorittaneilla. Tämä mahdollistaisi tulosten suodattamisen ammattikohtaisesti, millä olisi merkitystä esimerkiksi kuntoutusalan ammattien eriytyvän osaamisen näkökulmasta.*

89 % vastaajista oli naisia ja 11 % miehiä. Vastaajien sukupuolijakauma vastaa terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstörakennetta: alan työntekijöistä on vuonna 2013 ollut naisia 88 % ja miehiä 12 %. (Stakes 2015, 11).

38,7 % vastaajista oli 50-59 -vuotiaita. Toiseksi suurin osuus (26,6 %) vastaajista oli 40-49 -vuotiaita. Alle 30-vuotiaiden osuus vastaajista oli vain 8,5 %. Vastaajien ikäjakauma painottuu siis yli 40-vuotiaisiin, joita on 65,3 % vastaajista. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstön keskiarvoikä vuonna 2013 on ollut 43,4 vuotta (Stakes 2015, 11)

51 % vastaajista ilmoitti työkokemuksensa pituudeksi yli 20 vuotta. Kaikkiaan 79 prosentilla vastaajista oli työkokemusta enemmän kuin 10 vuotta.

42,1 % vastaajista ilmoitti koulutukseen ammattikorkeakoulututkinnon.

*Tarkasteltaessa vastausten jakautumista suhteessa kyselyn jakelumääriin voidaan todeta, että alueelliset avaintoimijat ovat vastanneet kyselyyn huomattavasti aktiivisemmin kuin AMK-tutkinnon suorittaneet.*

*Erityisesti sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä jäi vastaajajoukossa pieneksi, koska sosiaalialalla ei tehty kyselyn jakelua tutkinnon suorittaneille. Tämä ratkaisu perustui siihen, että sosiaalialalla oli vastikään tehty laajat kartoitukset.*

Kyselyyn vastanneiden jakautuminen maakunnittain vastasi hyvin koko maan väestön jakautumista maakunnittain.

*Kyselyn valtakunnalliseen kattavuuteen vaikuttivat sekä ammattikorkeakoulujen tekemä jakelu alueidensa avaintoimijoille että maakuntien väestöpohjan huomioiminen ammattijärjestöjen tekemässä jakelussa AMK-tutkinnon suorittaneille.*

70 % vastaajista ilmoitti toimivansa julkisella sektorilla, ja valtaosa heistä toimi kuntien tai kuntayhtymien palveluksessa. Yksityisellä sektorilla ilmoitti toimivansa 22 % vastaajista ja kolmannella sektorilla 8 % vastaajista. Vastaajien jakautuminen vastaa hyvin terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstön jakautumista sektoreittain: Vuonna 2013 alan henkilöstöstä 71,7 % on toiminut julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa, 18,9 % yrityksen palveluksessa ja 9,3 % järjestön palveluksessa (Stakes 2015, 3).

Vastaajilta kysyttiin myös heidän rooliaan organisaatiossa. 34 % vastaajista ilmoitti roolikseen työntekijä, ja 21 % vastasi toimivansa asiantuntijana. Lähiesimiehinä toimi 14 % vastaajista. Strategista johtoa edusti 27 % vastaajista. 4 % vastaajista ilmoitti toimivansa yrittäjänä.

### 3.5 ALUEELLISET TYÖELÄMÄTAPAAMISET

Hanke pyysi Sotelika-verkoston ammattikorkeakouluja järjestämään keskeisille yhteistyökumppaneilleen alueellisia työelämätapauksia, joiden tavoitteena oli keskustella tulevaisuuden osaamistarpeista erityisesti erikoistumiskoulutusten suunnittelun näkökulmasta. Tapauksien toivottiin keskittyvän alueellisiin osaamistarpeisiin, erityisesti erikoisosamistarpeisiin. Lisäksi korostettiin moniammatillisten ja -alaisten osaamistarpeiden huomioimista. (Kirje ammattikorkeakouluille liitteessä 5)

Alueellisten työelämätapauksien tausta-aineistoksi toimitettiin alustava yhteenvedo sähköisen kyselyn tuloksista.

Ammattikorkeakouluille toimitettiin työelämätapauksien järjestämisen tueksi seuraavat kysymykset, joita pyydettiin tarkastelemaan osallistujien toiminta-alueen näkökulmasta:

*1. Mitkä ovat viisi merkittävintä muutosta alanne asiakaskunnassa vuoteen 2025 vuoteen mennessä, jotka huomioiden toiminta-alueellanne työskentelevän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osaamista tulee kehittää ja erikoistuminen mahdollistaa?*

*2. Mitkä ovat viisi merkittävintä muutosta alanne työtavoissa (vrt. työmuoto, työtapo, työkäytäntö) vuoteen 2025 vuoteen mennessä, jotka huomioiden toiminta-alueellanne työskentelevän, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osaamista tulee kehittää ja erikoistuminen mahdollistaa?*

*3. Mitkä ovat viisi merkittävintä osaamisvaatimusta/ -tarvetta alallanne, jotka tulee huomioida toiminta-alueellanne työskentelevän, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja erikoistumisen mahdollistamisessa?*

*4. Mille/ millaiselle monialaiselle/ moniammatilliselle osaamiselle alallenne on eniten kehittämistarvetta vuoteen 2025 mennessä?*

*5. Mihin (nimi, teema) erikoistumiskoulutukseen sinä olet valmis osallistumaan tai lähettämään työntekijäsi (mitä erikoistumiskoulutuksia toiminta-alueella tulee ehdottomasti toteuttaa sosiaali-, terveyst-, kuntoutus-, liikunta- ja/ tai kaudenhoitoalan näkökulmista)?*

20 Sotelika-verkoston ammattikorkeakoulua järjestivät alueellisia työelämätapauksia ajalla 31.3. – 11.5.2016. Työelämätapauksien osallistujamäärät vaihtelivat 3 ja 45 henkilön välillä. Lisäksi muutamien ammattikorkeakoulujen olivat pyytäneet vastauksia työelämätapauksien teemoihin alueidensa avainkumppaneilta myös sähköpostitse.

Ammattikorkeakoulut toimittivat työelämätapauksien yhteenvedot hankkeelle, ja niistä tehtyä koostetta on hyödynnetty osaamistarvetiedon analysoinnissa.

*Alueellisten työelämätapauksien osallistujamäärä jäi useissa ammattikorkeakouluissa melko pieneksi. Selittäviä tekijöitä voivat olla mm. tapauksien ajankohta tai kutsujen*



*lähettämisäikataulu (noin kuukausi ennen tapaamista). Sote-uudistus tulee muuttamaan alueellisia yhteistyöasetelmia, ja ehkä ajankohta ei tässäkään mielessä ollut paras mahdollinen.*

*Työelämätapamisissa on käyty aktiivista keskustelua osaamistarpeista. Tapaamiset vahvistivat alueellista koulutuksen ja työelämän verkostoitumista ja dialogia. Ne voisivat olla myös yksi viitekehys alueelliselle osaamistarpeiden ennakoinnille jatkossa.*

*Alueelliset työelämätapamiset toimivat myös erikoistumiskoulutuksista tiedottamisen väylänä, ja tätä uutta koulutusmuotoa voitiin markkinoida ammattikorkeakoulujen työelämäkumppaneille.*

*Työelämätapamisten avulla pystyttiin osallistamaan ammattikorkeakoulujen työelämäkumppaneita erikoistumiskoulutusten ideointiprosessiin.*

*Kyselyn tulosten täsmentäminen alueellisissa työelämätapamisissa ei toiminut toivotulla tavalla. Kyselyn tulokset jäivät suhteellisen yleiselle tasolle, joten tapaamiset eivät välttämättä toimineet jatkona kyselylle.*

*Kyselylinkin saaneet alueellisten avaintoimijoiden voi olettaa olleen työelämätapamisiin kutsuttujen joukossa, mutta kaikki työelämätapamisiin kutsutut eivät ole saaneet kyselyä vastattavakseen (kyselyn kohderyhmän rajaaminen n. 30 alueen avaintoimijaan). Kyselyn kohderyhmää olisi ollut hyvä laajentaa niin, että kaikille työelämätapamisiin kutsuttaville olisi lähetetty myös kyselylinkki. Näin tapaamisiin osallistuneet olisivat jo kyselyyn vastatessaan voineet orientoitua erikoisosaamisen tarpeita koskeviin teemoihin.*

*Työelämätapamiset toteutettiin keskustellen annettujen kysymysten pohjalta. Ammattikorkeakoulut valitsivat itse tapaamisten työskentelymuodot. Jatkossa voisi olla hyödyksi kehittää yhteistä tulevaisuuden osaamistarpeisiin orientoivaa työskentelymenetelmää.*

*Sosiaali- ja terveysalan työkenttä on hyvin laaja käsiteltäväksi yhtenä kokonaisuutena, samassa työelämätapamisessa. Toisaalta eriytyminen ei olisi tukenut käynnissä olevaa sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatiota.*

*Alueellisen työelämätapamisen toteuttaminen erikoistumiskoulutusten valmistelu-prosessin aikana olisi hyödyllistä. Tämä ei ollut ensi vaiheen erikoistumiskoulutusten toteutusavustushaun aikataulun vuoksi mahdollista.*

### 3.6 VALTAKUNNALLINEN SIDOSRYHMÄKUULEMINEN

Alueellisten avaintoimijoiden lisäksi hankkeessa on pyritty kuulemaan valtakunnallisia sidosryhmiä, mm. työntekijä- ja työnantajajärjestöjä sekä muita alan osaamisen kehittämisen kannalta keskeisiä toimijoita. Myös kuntatoimijoiden valtakunnallista kuulemistä on pidetty tässä sote-uudistuksen vaiheessa hyvin tärkeänä.

Hanke kutsui valtakunnallisia sidosryhmiä sekä kuntatoimijoita erikoistumiskoulutusten kehittämistä tukevaan iltapäiväseminaariin 25.8.2016. Huolimatta kutsujen varhaisesta lähettämisajankohdasta (huhtikuun puoliväli) ja kutsun uudistamisesta kesäkuussa, iltapäiväseminaari jouduttiin perumaan erittäin vähäisen ilmoittautujamäärän vuoksi. Hanke kutsui elokuussa näitä toimijoita uudelleen iltapäiväseminaariin 26.9.2016. Myös tämä tilaisuus päädyttiin perumaan vähäisen ilmoittautumismäärän vuoksi. Ilmoittautuneita halettiin kuitenkin kuulla, joten heiltä pyydettiin evästyksiä erikoistumiskoulutusten suunnittelutyöhön sähköpostitse ja puhelimitse sekä henkilökohtaisissa tapaamisissa.

*Valtakunnallisen sidosryhmäkuulemisen toteuttaminen kuulemalla toimijoita erikseen ei ollut paras mahdollinen ratkaisu, koska toimijoiden keskinäinen dialogi jäi saavuttamatta.*

*Kuntatoimijoiden kiinnostuksen vähäisyys lienee ainakin osittain johtunut sote-uudistuksen vaiheesta. Kuntatoimijoita toki kuultiin alueellisesti, joten kuntanäkökulma oli projektin osaamistarveaineistossa hyvin edustettuna.*

*Erikoistumiskoulutukset ovat uusi koulutusmuoto, josta ei ole vielä juurikaan kokemuksia työelämässä. Voidaan pohtia, onko tämä vaikuttanut kiinnostukseen näitä tilaisuuksia kohtaan.*

*Sidosryhmäkuulemisissa voisi jatkossa pohtia sosiaalisen median mahdollisuuksien hyödyntämistä.*

## 4 Minkälaisia tulevaisuuden muutoksia vastaajat ennakoivat?

Tässä julkaisussa kuvatun osaamistarvekartoituksen tuloksia käsitellään projektin loppujulkaisussa Uutta erikoisosaamista korkeakoulutetuille (Kukkonen (toim.) 2017), jossa kuvataan ja pohditaan erityisesti alakohtaisia osaamistarpeita kerättyjen aineistojen valossa. Myös moniammatillisen / monialaisen erikoisosaamisen tarpeet tulevat loppujulkaisussa esille.

Seuraavassa kuvataan osaamistarvekartoituksen tuloksia tulevaisuuden ennakkoinnin näkökulmasta. Aineistona tässä ovat vastaukset osaamistarvekyselyn kysymykseen

*”Mainitse kolme tärkeintä alaasi ja/tai työhösi liittyvää tulevaisuuden haastetta, jotka edellyttävät uutta erikoisosaamista”*

sekä työelämätapamisten yhteenvetoaineisto seuraavien kahden kysymyksen osalta:

*”Mitkä ovat viisi merkittävintä muutosta alanne asiakaskunnassa vuoteen 2025 vuoteen mennessä, jotka huomioiden toiminta-alueellanne työskentelevän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osaamista tulee kehittää ja erikoistuminen mahdollistaa?”*

*”Mitkä ovat viisi merkittävintä muutosta alanne työtavoissa (vrt. työmuoto, työtapa, työkäytäntö) vuoteen 2025 vuoteen mennessä, jotka huomioiden toiminta-alueellanne työskentelevän, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön osaamista tulee kehittää ja erikoistuminen mahdollistaa?”*

## Osaamistarvekartoituksen tuloksia käsitellään projektin loppujulkaisussa Uutta erikoisosaamista korkeakoulutetuille [Kukkonen (toim.) 2017]

---

Edellä esitetyt kolme kysymystä edustivat osaamistarvekartoituksessa vahvimmin tulevaisuuden ilmiöiden ennakkointiin liittyviä asioita. Kuten edellä todetaan, osaamistarvekartoituksen tuottamaa tietoa Sotelika-alan osaamistarpeista – sekä alakohtaisista että moniammatillisista / monialaisista – käsitellään projektin loppujulkaisussa.

Osaamistarvekyselyssä esille tulleista vastaajien alaan ja / tai työhön liittyvistä tulevaisuuden haasteista keskeisimmät olivat

- » teknologia
- » sote-uudistus, työnjaon uudistuminen, uudet toimintamallit
- » ikääntyminen
- » monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen
- » muuttuvat palvelutarpeet
- » ongelmien monisyisyys
- » laaja-alainen osaaminen
- » paljon palveluja käyttävien asiakasohjaus
- » moniammatillinen, monialainen ja monitoimijainen yhteistyö
- » kuntoutus.

Teknologian osalta tulevaisuuden haasteet liittyivät mm. sähköisiin palveluihin, digiosaimisen vahvistamiseen, palvelujen monikanavaisuuteen, etäohjaukseen ja muihin etäpalveluihin, kotona asumista tukevaan teknologiaan ja robotiikkaan.

Digitaalisuuden vaikutukset asiakaskunnan tilanteeseen (digipalvelujen tarve) sekä työtapoihin (etäpalvelut) tulivat esille myös työelämätapaaamisissa. Tähän liittyvät myös asiakkaiden digiosaimisen ja etäpalvelujen käytön tukemiseen ja ohjaamiseen liittyvät osaamistarpeet ja mahdollisesti myös uudenlaisten tehtäväkuvien tai jopa ammattien tarve tulevaisuudessa.

Sote-uudistuksen nähtiin edellyttävän uudenlaista palveluohjausta, verkostomaisia työtapoja ja liikkuvia palveluja sekä sähköisten palvelujen kehittämistä.

Palvelujärjestelmän muutosten lisäksi laajemminkin jatkuvaan muutokseen liittyvät

haasteet nousivat osaamistarvekyselyssä selvästi esille. Yleisellä tasolla yhteiskunnallinen muutos ja työelämän muutokset vaikuttavat sekä työympäristön, tehtäväjaon että asiakkaiden tarpeiden ja sitä kautta palvelujen sisällön ja työtapojen muutoksiin. Muuttuviin palvelutarpeisiin vastaamiseksi kehittämiskohteina tulivat esille asiakaslähtöisten palvelujen kehittäminen sekä asiakkaiden osallisuutta tukevat tavat toimia ja kehittää palveluja.

Asiakaskunnan muutoksista nostettiin esille erityisesti ikääntyminen, monikulttuurisuus ja laajemminkin moninaisuus, mielenterveys- ja päihdeongelmat, muistisairaudet sekä lastensuojelun kysymykset. Ongelmien monisyisyyden nähtiin voimistuvan, ja paljon palveluja käyttävien asiakasohjauksen kehittämisen tarve nousi esille.

Työtapojen ennakoitiin muuttuvan asiakaskeskeisemmiksi ja moniammatillisemmiksi. Digitalisaation ja laajemmin teknologian mahdollisuuksien hyödyntäminen korostuu. Työn ennakoitiin muovautuvan nykyistä enemmän kodeissa tehtäväksi työksi, liikkuvaksi työksi ja matalan kynnyksen toiminnan suuntaan. Monitoimijuus ja verkostot nähtiin tärkeiksi. Aktiivinen kuntouttava työote, terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisevä työ luonnehtivat vastaajien mukaan tulevaa työtä. Kuntoutumisen tukeminen ja laaja-alainen kuntoutusosaaminen nähtiin edelleen tulevaisuuden haasteina.

Liikunta-alan osalta korostui liikunnan merkitys yleisesti hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä nykyisten, pitkälti toimintakyvyn palauttamiseen liittyvien, palvelurakenteiden rinnalla. Tähän liitettiin tavoitteet edistää poikkialaista yhteistyötä mm. kuntoutukseen liittyen sekä lisätä tietoisuutta liikunnan vaikutuksista elämänskaaren eri vaiheissa. Liikunnan kytkentöjä terveyspalveluihin pohdittiin, samoin kuin yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyötä.

Kauneudenhoitoalan tulevaisuuden haasteet liittyivät mm. raaka-ainetuntemukseen, kosmetiikan turvallisuusosaamiseen sekä kosmetiikan terveys- ja ympäristövaikutuksiin. Esille tuli myös kauneudenhoitoalan ja terveydenhuollon rajapinta.

Tässä osaamistarvekartoituksessa esille tulleet tulevaisuuden haasteet ja niihin vastaavan koulutuksen tarpeet kiinnittyvät pääosin asiakastyön kontekstiin. Pitkälle tulevaisuuteen yltäviä ennakoitja aineistossa esiintyi kovin vähän: tulevaisuuden näkymät ovat valtaosin tunnistettavissa jo nykyhetkessä. Kyselyn anti painottui nykyiseen toimintaan liittyvien osaamistarpeiden esille saamiseen.

*Tämän tyyppinen osaamistarvekartoitus ei välttämättä tuota aineksia tulevaisuutta ennakoiwaan koulutustarpeiden määrittelyyn. Jos osaamistarpeiden määrittely halutaan kohdistaa tulevaisuuden toimintaympäristöön, vaatii prosessi tuekseen erillisen, alan ja esimerkiksi palveluratkaisujen tulevaisuutta kuvailevan vaiheen, jonka tuotoksiin osaamistarpeiden arviointi voidaan kiinnittää.*

# 5 Erikoisosaamistarpeiden ennakointi muuttuvassa toimintaympäristössä

## 5.1 SOTELIKA-ALAN TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOS TUOTTAA UUSIA OSAA-MISTARPEITA

Sotelika-alan työ ja koulutus kiinnittyvät niin vahvasti ihmisten muuttuviin elämäntilanteisiin, toimintaympäristön muutoksiin ja laajemmin yhteiskunnalliseen muutokseen, että muutosten tunnistaminen ja ennakointi ovat jatkuvasti osa alan työn ja koulutuksen kehittämistä. Kuitenkin tämän osaamistarvekartoituksen toteuttamisajankohta, kevättalvi ja kevät 2016, olivat poikkeuksellisen voimakkaan muutoksen aikaa. Sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän uudistamisprosessi ja sen rinnalla käynnistynyt maakuntahallinnon uudistamisprosessi olivat tuona aikana erityisen vahvasti esillä sekä julkisessa keskustelussa että alan toimijoiden puheenvuoroissa. Epävarmuus tulevista ratkaisuista on voinut vaikuttaa sekä osaamistarvekartoitukseen osallistuneiden määriin, että tulevaisuuden osaamistarpeiden luotaamiseen.

Tämän osaamistarvekartoituksen toteutusajankohta on tässä mielessä ollut haasteellinen. Toisaalta koulutuksen tulisi aina tavoittaa tulevaisuuden osaamistarpeita, joihin erityisesti muutosprosessit vaikuttavat vahvasti. On myös tunnistettu, että uusien palvelujärjestelmäratkaisujen myötä syntyy uusia osaamistarpeita, ja erityisesti uusia erikoisosaamisen tarpeita. Esimerkiksi julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin muuttuvat suhteet ja roolit edellyttävät uudenlaista osaamista kaikilta sektoreilta. Erityisesti erikoistumiskoulutusten suunnittelussa näiden muutosprosesseissa syntyvien uusien osaamistarpeiden tunnistaminen on merkityksellistä, jotta pystytään suunnittelemaan toimintaympäristön muutoksiin vastaavaa ja muutoksista selviytymistä tukevaa koulutusta.

Työelämän osaamistarpeiden tunnistaminen edellyttää vahvasti toimintaympäristölähtöistä koulutuksen suunnittelua. Koulutuksen rooli alan uudistajana edellyttää toimintaympäristön muutosprosesseihin osallistumista. Erikoistumiskoulutusten olisikin hyvä jatkossakin kiinnittyä vahvasti alueellisiin sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän rakentamisprosesseihin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa Kliinisen hoitotyön erikoisosaaminen ehdotetaan, että kliinisen hoitotyön erikoisosaamisen linjauksista voitaisiin sopia viidellä yhteistyöalueella maakuntien ja alueen korkeakoulujen yhteistyössä. Tässä olisi mahdollista hyödyntää sosiaali- ja terveydenhuollon alueellista kehittämis- ja yhteistyörakennetta. Ennakoinnin tulisi tapahtua näyttöön perustuvien yhtenäisten käytäntöjen avulla, joita ammattikorkeakoulut voivat hyödyntää. (Rautiainen, Vallimies-Patomäki, Aitamurto, Merasto, Moisio & Tepponen 2016) Sosiaalialan perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksen ja käytännön työn yhteyksien turvaaminen on sosiaalialan osaamiskeskusten lakisääteinen tehtävä. Osaamiskeskukset, joita on yksitoista, ylläpitävät koko maan kattavaa alueellista yhteistyörakennetta sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen edistämiseksi. (Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 1230/2001 1-2§.) Tähän kytkeytyy myös työelämän osaamistarpeiden tunnistaminen ja yhteistyö koulutustarpeiden määrittelyssä. Sosiaalialan osaamiskeskusten toimintakäytännöt osaamistarpeiden määrittelyssä vaihtelevat alueittain. Meneillään oleva sote-uudistus ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain valmisteluprosessi tulevat määrittelemään kehittämis- ja yhteistyörakenteita uudessa organisointimallissa.

## 5.2 JATKOSSAKIN TARVITAAN VALTAKUNNALLISTA OSAAMISTARPEIDEN KARTOITAMISTA

Erikoistumiskoulutuksista muodostuu jo koulutusten käynnistämiseen edellytettävän ammattikorkeakoulujen enemmistön vuoksi valtakunnallisia koulutuksia. Toteutuksissa voidaan toki huomioida alueellisia painopisteitä ja erityiskysymyksiä. Alueellisiin erityistarpeisiin vastaamiseen soveltuu kuitenkin edelleen myös ammattikorkeakoulujen muu täydennyskoulutus.

Erikoistumiskoulutusten valtakunnallisen luonteen vuoksi jatkossakin tarvitaan valtakunnallista osaamistarvetiedon kartoittamista ja päivittämistä.

Tässä hankkeessa saatujen kokemusten perusteella olisi hyvä pohtia osaamistarvekartoituksen vaiheistamista siten, että ensin tehtäisiin yleinen alan muutoksia koskeva kartoitus esimerkiksi aivoriihi- tai delfoi-menetelmillä, ja sen jälkeen alakohtaisesti tehtävä täsmenävä kysely. Lisäksi tähän kartoitukseen voitaisiin tarvittaessa yhdistää keskeisten sidosryhmien kuulemismenettely. Tämänäyttöinen vaiheistaminen edellyttää, että käytettävissä on huomattavasti enemmän aikaa kuin tässä hankkeessa.

Erikoistumiskoulutuksia koskeva osaamistarvekartoitus on tuottanut runsaasti aineistoa myös muussa koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä hyödynnettäväksi.

Tässä julkaisussa kuvattu osaamistarvekartoitus on toteutettu Sotelika-alan ammattikorkeakouluverkoston yhteistyönä. Korkeakouluyhteistyöhön (ammattikorkeakoulut ja

yliopistot) on toivottavasti tämän perustilanteen kartoituksen jälkeen edellytyksiä. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan ja yliopistojen sosiaalityön erikoistumiskoulutusten tarvekartoitus käynnistyi yhteisellä, nettipohjaisella aivoriiehällä (Valtari & Vartiainen 2015), jonka jälkeen ammattikorkeakoulut tekivät oman jatkokyselynsä ja yliopistot omansa. Kyselyjen tulosten purkaminen yhdessä ja koulutuksellisen yhteistyön pohtiminen sen jälkeen olisi ollut hyödyllistä sekä ammattikorkeakoulujen sosiaalialan että yliopistojen sosiaalityön koulutusten kehittämiseksi. Vastaavasti hoitotyön ammattikorkeakoulutus ja terveysalan hallinnon yliopistokoulutus sekä fysioterapian ammattikorkeakoulu- ja yliopistokoulutukset voisivat hyötyä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteisestä osaamistarpeiden kartoittamisesta. Yhteistä toteutusta voisi harkita ainakin valtakunnallisessa kartoitustyössä, jonka jälkeen ammattikorkeakoulut ja yliopistot tai vaihtoehtoisesti alueelliset ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteiset konsortiot voisivat edetä osaamistarvetiedon syventämiseen. Tämä yhteistyö voisi mahdollisesti johtaa myös yhteisten erikoistumiskoulutusten suunnitteluun.

### 5.3 POHDINTOJA SOTELIKA-ALAN OSAAMISEN ENNAKOINNISTA

Osaamis- ja koulutustarpeiden ennakkoinnin kokonaisuus, joka koostuu valtakunnallisesta ja alueellisesta sekä määrällisestä ja laadullisesta ennakoinnista, on muutoksessa. Ennakkoinnin kehittämiseksi on esitetty erilaisia ehdotuksia (esim. Leveälahti ym. 2015; OKM 2016), joihin osaan voidaan yhtyä tästä osaamistarvekartoitusprosessista saatujen kokemusten perusteella. Tämä kartoitustyö on tuonut esille ennakoinnissa olevia haasteita, kuten sen, että ainakin Sotelika-alan osaamista koskeva ennakkointitieto on hyvin hajallaan. Osaamisen ennakkointia koskeva tieto on löydettävissä pääasiassa erilaisista tutkimuksista ja kehittämishankkeiden raporteista. Näissä käytettävät menetelmät ovat olleet hyvin erilaisia. Lukijan vastuulle jää tiedon luotettavuuden arviointi.

Valtakunnallisen ja alueellisen osaamis- ja koulutustarpeiden ennakkointitiedon kokoamiseen tarvittaisiin ennakkointitietojärjestelmä, josta olisi saatavilla luotettavaa ennakkointitietoa myös toimialoittain ja klustereittain. Laajojen raporttien ohella tarvittaisiin selkeitä, visuaalisia yhteenvetoja ja monikanavaista viestintää. Näin tieto olisi helposti löydettävissä ja hyödynnettävissä eri käyttäjäryhmille valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti (esimerkiksi ammattikorkeakouluissa) sekä toimialoittain (esimerkiksi Sotelika-alalla).

Tässä osaamistarveselvityksen tekoprosessissa olemme myös havainneet sen, kuinka tärkeää on osallistaa ennakkointiin ja selvitystyöhön laajasti eri toimijoita ja kerätä tietoa eri tavoin, kuten kyselyllä ja työelämätoimijoiden dialogiin perustuvilla tapaamisilla. Ennakkointitiedon tuottamisen tulisi perustua vuorovaikutteiseen ja avoimeen ennakkointitiedon tuottamiseen. (Vrt. OKM 2016, 9-11)

Alakohtaisten koulutustoimikuntien (kuten esimerkiksi terveysalan koulutustoimikunta ja sosiaalialan koulutustoimikunta) tilalle tulevat vuoden 2017 alusta ennakkointifoorumit, joiden alla tulee toimimaan osaamis- ja toimialoittaisia ennakkointiryhmiä (kuten esimerkiksi sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan ennakkointiryhmä). Tämä ns. klusteriajatteluun perustuva ratkaisu mahdollistaa toimialan yhteisten osaamistarpeiden tunnistamisen.



Koulutustoimikuntien yhdistäminen suuremmiksi kokonaisuuksiksi voi kuitenkin tuottaa haasteita sen suhteen, miten alakohtaisen ennakoititiedon tuottaminen varmistetaan, ja miten alueellinen ennakoititieto tulee hyödynnettäväksi ennakointiryhmässä.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry:n asettamana toimii valtakunnallinen Sotelika-alan koulutusala-kohtainen kehittämisryhmä, joka edustaa sosiaali-, terveys- ja hyvinvointitoimialaa. Sotelika-ryhmän roolia toimialan osaamisen ennakoinnissa voisi vahvistaa. Voisiko Sotelika-ryhmä tulevaisuudessa toimia valtakunnallisen ja alueellisen ennakoititiedon välittämisen koordinoijana? Sotelika-ryhmän asettama ennakointiyhteisö voisi työstää ja koota alueellista ennakoititietoa OKM:n asettamalle ennakointiryhmälle (sosiaali-, terveys ja hyvinvointialat), ja toisaalta valtakunnallista ennakoititietoa ammattikorkeakouluille. Näin ammattikorkeakoulujen Sotelika-alan osaamisen ennakointi, mukaan lukien erikoistumiskoulutustarpeiden ennakointi, olisi osa muuta koulutuksen ennakointijärjestelmää. (Vrt. Leveälähti ym. 2015,110)

# Lähteet

Aaltonen, M. & Vauramo, E. 2016. Sote ja Suomi 2040. Kohti taloudellisesti, sosiaalisesti ja moraalisesti kestävästä Suomesta. Suomen kuntaliitto. [http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/3977/SOTE\\_ja\\_Suomi\\_2040.pdf](http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/3977/SOTE_ja_Suomi_2040.pdf)

Backman, H., Englund, K. & Nordström, A. 2011. Lapsissa on tulevaisuus : Päivähoitoon sekä lapsi- ja perhetyöhön liittyviä tulevaisuuden skenaarioita ja osaamistarpeita. VOSE-projektin pilottiryhmän tulokset. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2011:22. Edita Prima Oy. [http://www.oph.fi/download/137253\\_2011\\_22\\_Lapsissa\\_on\\_tulevaisuus\\_VERKKOON.pdf](http://www.oph.fi/download/137253_2011_22_Lapsissa_on_tulevaisuus_VERKKOON.pdf)

Eriksson, E., Korhonen, E., Merasto, M. & Moisio, E-L. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen. Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus -hanke. Ammattikorkeakoulujen terveysalan verkosto ja Suomen sairaanhoidajaliitto ry. <https://sairanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2015/09/Sairaanhoidajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>

Euroopan komissio 2002. Alueellisen ennakkoinnin käytännön opas. Suomi. <http://bookshop.europa.eu/fi/alueellisen-ennakkoinnin-kaeytaennoen-opas-suomi-pbKIND20478/>

Hakala, R., Tahvanainen, S. & Virtanen, K. 2012. Sosiaali-, terveys- sekä kuntoutus- ja liikunta-alan osaamistarpeiden ennakkointi. Synteesi 2006-2012 tehdyistä ennakkointiselvityksistä. Oulun seudun ammattiopisto, Tampereen ammattiopisto ja Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/141375\\_Sosiaali-\\_terveys-\\_seka\\_kuntoutus-\\_ja\\_liikunta-alan\\_osaamistarpeiden\\_ennakkointi.pdf](http://www.oph.fi/download/141375_Sosiaali-_terveys-_seka_kuntoutus-_ja_liikunta-alan_osaamistarpeiden_ennakkointi.pdf)

Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2011. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2011:25. Juvenes Print. [http://www.oph.fi/download/138322\\_Koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2025\\_Ennakointituloksia\\_tulevaisuuden\\_tyopaikoista\\_ja\\_koulutustarpeista.pdf](http://www.oph.fi/download/138322_Koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2025_Ennakointituloksia_tulevaisuuden_tyopaikoista_ja_koulutustarpeista.pdf)

Harra T., Holvikivi J., Hyrkkänen U., Immonen M., Kiviaho-Tiippa A., Pikkarainen A., Sallinen M. & Sihvonen S. 2016. Kuntoutusalan koulutuksen uudistaminen ammattikorkeakouluissa. Dialogityöskentelyn tulokset. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-422-0>  
Helminen, J. 2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3477-1>

Innokylä 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. <https://www.innokyla.fi/web/verkosto1167849/sosionomi-amk-kompetenssit-socionom-yh-kompetensser-hyvakasyyty/godkanda-kuopio-29.4.2016>

Kansallisen ennakointiverkoston www-sivusto. <http://foresight.fi/kansallinen-ennakointiverkosto/>. 5.11.2016.

Katisko, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. 2014. Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2014:2. Tampere: Juvenes Print. [http://www.oph.fi/julkaisut/2014/moniammatillinen\\_ja\\_monialainen\\_osaaminen\\_sosiaali\\_terveys\\_kuntoutus\\_ja\\_liikunta\\_alojen\\_koulutuksessa](http://www.oph.fi/julkaisut/2014/moniammatillinen_ja_monialainen_osaaminen_sosiaali_terveys_kuntoutus_ja_liikunta_alojen_koulutuksessa)

Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra. [https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit\\_2016.pdf](https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf)

Kukkonen, T. (toim.) 2017. Uutta erikoisosaamista korkeakoulutetuille. Joensuu: Karelia ammattikorkeakoulu.

Laki ammattikorkeakouluopinnoista 255/1995

Laki alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoinnista 7/2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140007#Pidp4117536>

Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 1230/2001.

Leveälahti, S., Savioja, H., Hanhijoki, I. & Nieminen, J. 2015. Esiselvitys aikuiskoulutuksen ennakointimallista. OPH. Raportit ja selvitykset 2015:1. [http://www.oph.fi/download/166035\\_esiselvitys\\_aikuiskoulutuksen\\_ennakointimallista.pdf](http://www.oph.fi/download/166035_esiselvitys_aikuiskoulutuksen_ennakointimallista.pdf)

Leveälahti, S., Järvinen, J. & Vesterinen, N. 2009. Selvitys ammatillisten osaamistarpeiden ennakointimalleista. Helsinki: Foredata Oy.

Lämsä, J., Ahonen, A., Stenholm, J. & Mero, A.A. 2013. Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa: Selvitys toimialan rakenteesta ja osaamistarpeesta. Keski-Suomen liitto. Jyväskylä. [http://www.keskisuomi.fi/filebank/23617-Liikunta-\\_ja\\_urheilutoimiala\\_Keski-Suomessa.pdf](http://www.keskisuomi.fi/filebank/23617-Liikunta-_ja_urheilutoimiala_Keski-Suomessa.pdf)

Mattsson, A. 2014. Kuntoutusosaaminen esimiesten kuvaamana. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Toimintaterapeutti YAMK, kuntoutuksen tutkinto-ohjelma, opinnäyteytö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201411815936>

Mäntyranta, T., Keistinen, T., Mattila, J., Hanhijärvi, H. Parviainen, I. & Gröhn, M. (toim.) 2010. Tulevaisuuden terveydenhuolto 2020. Euraprint Oy. [http://www.lpy.fi/files/kumppania/lpy\\_doc/SITRA-tulevaisuuden\\_terveydenhuolto\\_2022.pdf](http://www.lpy.fi/files/kumppania/lpy_doc/SITRA-tulevaisuuden_terveydenhuolto_2022.pdf)

- Nurminen R. 2011. Tulevaisuuden erityisosaaminen erikoissairaanhoidossa. Raportteja 113. Turun ammattikorkeakoulu. Verkkojulkaisuna <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162038.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016a. Osaamis- ja koulutustarpeiden valtakunnallisen ennakoinnin kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:10. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm10.pdf?lang=fi>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016b. Päätös OKM/43/040/2016. [http://www.oph.fi/download/178982\\_OKMn\\_paat0s\\_30.8.2016\\_osaamisen\\_ennakointifoorumi\\_allekirjoitettu.pdf](http://www.oph.fi/download/178982_OKMn_paat0s_30.8.2016_osaamisen_ennakointifoorumi_allekirjoitettu.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivusto. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/ennakointi/?lang=fi>. 5.11.2016.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. Saatavilla: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>
- Opetusministeriö 2008. Selvitys koulutus- ja osaamistarpeiden kehittymisestä sekä ennakoinnin tilasta ja kehittämistarpeista. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:5. Yliopistopaino. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/tro5.pdf?lang=fi>
- Opetushallituksen www-sivusto. [http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/valtakunnallinen\\_aikuiskoulutuksen\\_ennakointi](http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/valtakunnallinen_aikuiskoulutuksen_ennakointi). 5.11.2016.
- Opetushallituksen www-sivusto. [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus\\_ja\\_osaamistarpeiden\\_ennakointi/alue\\_ennakointi](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/koulutus_ja_osaamistarpeiden_ennakointi/alue_ennakointi). 5.11.2016.
- Piirainen, A. & Sjögren, T. 2016. Laaja-alainen ja monikerroksinen kuntoutuksen osaaminen. Terveystieteiden tutkimuskeskus, julkaisuja 6. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Pylväs L. & Roisko, H. 2012. Kauneudenhoitoalan laadullinen ennakointiselvitys. Tampereen yliopisto ja Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/141376\\_Kauneudenhoitoalan\\_ennakointiselivitys\\_30\\_4\\_2012.pdf](http://www.oph.fi/download/141376_Kauneudenhoitoalan_ennakointiselivitys_30_4_2012.pdf)
- Rautiainen, E. & Vallimies-Patomäki, M. 2014. Kliinisen hoitotyön lisäkoulutus. Nykytilanne ja kehittämisehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:9. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3478-8>
- Rautiainen, E., Vallimies-Patomäki, M., Aitamurto, J., Merasto, M., Moisio, E-L. & Tepponen, M. 2016. Kliinisen hoitotyön erikoisosaaminen. Kehittämisehdotukset tukemaan työelämän muutosta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:x. Painossa.

Saikkonen, S., Härkönen, A. & Järvinen, M-R. 2007. Koulutusorganisaation rooli ja haasteet alueellisessa ennakoinnissa. Ammattikasvatuksen Aikakausikirja 4. 2007. Koulutuksen määrän ja tarpeiden kohtaaminen. Helsinki: OKK-säätiö.

Siikaniemi, L., Saikkonen, S & Härkönen, A. 2010. Innovaatiojärjestelmä haastaa osaamisen ennakoinnin. Teoksessa Saikkonen S. (toim.) Osaavaa työvoimaa ja aluekehittämistä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C, osa 68. Tampereen yliopistopaino. [http://www.lamk.fi/projektit/enne/materials/Documents/osaavaa\\_tyovoimaa\\_ja\\_aluekehittamista.pdf](http://www.lamk.fi/projektit/enne/materials/Documents/osaavaa_tyovoimaa_ja_aluekehittamista.pdf)

Sivonen, S. & Pouru, L. (toim.). 2014. Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa – Loppuraportti. KT Kuntatyönantajat. Kuntaliitto Palvelut Oy. <http://shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/osaamisen-ennakointi-raportti.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:1. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3106-0>

Stakes 2015. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2013. Stakes, Tilastoraportti 26 / 2015. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015121023438>

Taipale-Lehto, U. & Bergman, T. 2013. Vanhuspalveluiden osaamistarveraportti. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:14. [http://www.oph.fi/download/154602\\_Vanhuspalveluiden\\_osaamistarveraportti.pdf](http://www.oph.fi/download/154602_Vanhuspalveluiden_osaamistarveraportti.pdf)

Tehy ry. 2013. Sinä olet Tehy. Tulevaisuusasiakirja. Kahdeksan megatrendiä ja Tehy. <http://docplayer.fi/3210909-Tulevaisuusasiakirja-kahdeksan-megatrendia-ja-tehy.html>

Vaahtera, A., Sepponen, S., Larvaus, L. & Hjelt, M. 2016. Kulsteriennakoinnin esiselvitys. Gaia Consulting Oy. [http://www.oph.fi/download/178187\\_Klusteriennakoinnin\\_esiselvitys\\_loppuraportti.pdf](http://www.oph.fi/download/178187_Klusteriennakoinnin_esiselvitys_loppuraportti.pdf)

Valtari, A. & Vartiainen, T. 2015. Kehittämisideoita sosiaalialan erikoistumiskoulutukseen. Helsinki: Fountain Park. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/029db62a-91b4-41dd-a99b-060e9b1cc2a8>.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 1438/2014

Vesterinen, M-L. (toim.) 2011. SOTE-ENNAKOINTI – sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän julkaisuja, Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3. Iisalmi: Painotalo Seiska Oy. [http://www.ekky.fi/julkaisut/SOTE-ENNAKOINTI%20\\_Raportteja\\_ja\\_tutkimuksia\\_3.pdf](http://www.ekky.fi/julkaisut/SOTE-ENNAKOINTI%20_Raportteja_ja_tutkimuksia_3.pdf)

Viitasaari, J. 2015. Liikunta-alan korkeakoulutuksen tarveselvitys. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7109-42-7>

Vuorinen R. 2012. Hyksin ervan hoitohenkilöstö ja akateemiset erityistyöntekijät 2025. Selvitys hoitohenkilöstön ja akateemisten erityistyöntekijöiden pitkän aikavälin työvoimatarpeesta sekä henkilöstön perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksesta.

Vuorensyrjä, M.; Borgman, M.; Kemppainen, T.; Mäntysaari, M. & Pohjola, A. 2006. Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Opetusministeriö, Euroopan Sosiaalirahasto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Kuntaliitto. Jyväskylän yliopisto, Sosiaalityön julkaisusarja 4. Tampereen yliopistopaino. [https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna\\_loppuraportti\\_2006.pdf](https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf)

## Liite 1. Kooste sotelika-alan osaamistarveselvityksistä ja ennakoinneista

Ala	Osaamistarveselvityksen / tulevaisuustar- kastelun nimi, tekijät ja ajankohta	Huomioitavaa
Monialainen	Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. (Kiiski Kataja 2016)	<p>Kolme megatrendiä, jotka ovat sidoksissa toisiinsa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- teknologia muuttaa kaiken (keinoäly, kaiken instrumentointi, robotisaatio, bioteknologia ja –farmakologia)</li> <li>- globaali arkinen ja jännitteinen keskinäisriippuvuus</li> <li>- kestävyyskriisi</li> </ul>
Monialainen	Klusteriennakoinnin esiselvitys (Vaahtera ym. 2016)	Selvityksessä analysoitu ennakointiselvityksiä vuosilta 1995-2015 (57 kpl) klusteroinnin perustelujen, ennakointimenetelmien sekä osaamiskvalifikaatioiden näkökulmasta. Esitetty toimialarajat ylittävät kvalifikaatiot (yhteiset, klusterikohtaiset), hyvinvointiala mukana.
Monialainen	Sosiaali-, terveys- sekä kuntoutus- ja liikunta-alan osaamistarpeiden ennakointi. Synteesi 2006-2012 tehdyistä ennakointiselvityksistä (Hakala ym. 2012)	<p>Ennakoiva kirjallisuuskatsaus, 54 raporttia vuosina 2006-2011</p> <p>Tulevaisuuden osaamistarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- palveluosaaminen</li> <li>- ennaltaehkäisevä ja ennakoiva osaaminen</li> <li>- ammatillinen vuorovaikutus</li> <li>- asiakaslähtöinen tapa toimia</li> <li>- asiakasryhmien erityistarpeiden ymmärtäminen</li> <li>- eettinen osaaminen</li> <li>- yhteiskunnallinen vaikuttaminen</li> <li>- oman työn kehittäminen, johtaminen</li> <li>- verkosto-osaaminen</li> <li>- kansainvälisyysosaaminen</li> <li>- yrittäjyys- ja liiketoimintaosaaminen</li> <li>- teknologiaosaaminen</li> <li>- ympäristöosaaminen</li> <li>- sekä ammattikohtainen osaaminen</li> </ul> <p>Selvitystyöstä käy ilmi, että teknologia- ja ympäristöosaaminen tulisi määritellä selkeämmin. Tulevaisuuden teemoina nousivat esille seuraavat erityisosaamisen tarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ennaltaehkäisevä työ sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen</li> <li>- lapsi- ja perhetyö</li> <li>- syrjäytymisen ehkäiseminen ja osallisuuden vahvistaminen</li> <li>- mielenterveyden edistäminen ja päihteiden käytön vähentäminen</li> <li>- ikääntyvien ja ikääntyneiden kanssa tehtävä työ</li> </ul>

<p>Monialainen</p>	<p>Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa. Malli työssäoppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. (Katisko ym. 2014)</p>	<p>Tutkimus luonteeltaan ennakoiva ja tulevaisuuteen suuntautuva. Hyödynnetty määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä.</p> <p>Kuvataan moniammatillisia ja monialaisia osaamisvaatimuksia kuntoutus-, liikunta-, sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- yhteistyöprosessit tärkeitä</li> <li>- edellyttää oman substanssin osaamista, koordinoitua, vuorovaikutustaitoja, sitoutumista, joustavuutta ja johtajuutta, resurssien ja vastuun jakamista, yhdessä tekemistä, ”yhteen hiileen puhaltamista”, luottamusta ja muiden sparrausta, verkosto-osaamista</li> <li>- monialaisen ja moniammatillisen osaamisen syntyminen vaatii tasa-arvoista ja keskinäiseen kunnioitukseen perustuvaa vuorovaikutusta yhteistoimintaverkostoissa</li> <li>- oppimisprosessin tulee sisältää mahdollisuuksia harjoitella moniammatillisen ja monialaisen työn osaamista harjoittelussa, työssäoppimisessa, erilaisissa yhteistyöprojekteissa ja hankkeissa.</li> </ul>
<p>Monialainen</p>	<p>Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista (Hanhijoki ym. 2011)</p>	<p>Määrällistä ennakointitietoa koulutuksen suunnitteluun.</p>
<p>Monialainen</p>	<p>Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa – Loppuraportti (Sivonen &amp; Ouru, toim. 2014)</p>	<p>Tiedot kerätty hankkeen kehittämistyössä, osaamistarvekyselyllä ja asiantuntijaseminaarissa (2012)</p> <p>Raportissa todetaan, että 8 % kuntaorganisaatioista kerää ennakointitietoa osaamisen kehittämisestä ja 11 % tulevaisuuden palvelutarpeista. Haasteena tiedonkeruulle todettiin ennakkoinnin organisointi ja työjakoon sekä johtamiseen liittyvät tekijät.</p> <p>Tulevaisuuden osaamistarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ovat geneerisiä</li> <li>- monimuotoistuvat palveluprosessit (kokonaisuuksien hallinta, soveltamiskyky, vuorovaikutus- ja verkosto-osaaminen, hankintaosaaminen, ihmis- ja asiakasymmärrys</li> <li>- uudistuva johtaminen (merkityksen luominen, läsnäolon voima, verkosto-osaaminen, strategia-osaaminen, ihmisosaaminen)</li> <li>- asiakaslähtöinen palvelukulttuuri (palveluasenne ja palvelujen laatu, palvelujärjestelmäkokoisuuden hahmottaminen ja oma rooli siinä, asiakkaiden osallistaminen palvelusuunnitteluun ja -toteutukseen, teknologian hyödyntäminen)</li> </ul>



<p>Sosiaali- ja terveysala</p>	<p>Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011)</p>	<p>Strategiset valinnat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hyvinvoinnille vahva perusta (terveys ja hyvinvointi osaksi kaikkea päätöksentekoa; pidempiä työuria työhyvinvoinnilla, elämän eri osa-alueet tasapainoon, sosiaaliturvan rahoitus kestäväksi)</li> <li>- kaikille mahdollisuus hyvinvointiin (vähennetään hyvinvointi- ja terveyseroja; asiakaskeskeisyys palvelujen lähtökohdaksi; uudet palvelujen rakenteet ja toimintatavat; vahva sosiaalinen yhteenkuuluvuus)</li> <li>- elinympäristö tukemaan terveyttä ja turvallisuutta (vahvistetaan ympäristön elinkelpoisuutta, varmistetaan yhteiskunnan toimivuus erityistilanteissa)</li> </ul>
<p>Sosiaali- ja terveysala</p>	<p>Sote ja Suomi 2040 Kohti taloudellisesti, sosiaalisesti ja moraalisesti kestävää Suomea (Aaltonen &amp; Vauramo 2016)</p>	<p>Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- työn sisällön on kehityttävä vastaamaan muuttuvia vaatimuksia ja hyödyntämään teknologian mukaan tuomia mahdollisuuksia</li> <li>- palvelun tuottamista on pohdittava uudestaan ja käytettävä hyväksi alueittain myös horisontaalisen organisoitumisen mahdollisuuksia</li> <li>- yhteiskunnan rajapintoja on muutettava siten, että useammat suomalaiset pysyvät kiinni työelämässä</li> </ul> <p>Tulevaisuus rakentuu viidestä askeleesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alueellisen palveluverkoston kehittäminen</li> <li>- ennaltaehkäisevän terveydenhuollon merkityksen lisääminen</li> <li>- eläkeläiset muodostavat avainryhmän, jonka hyvinvoinnista huolehtiminen oikeudenmukaisella ja kestäväällä tavalla on haaste</li> <li>- teknologian hyväksikäyttö ja muilta opitun soveltaminen</li> <li>- tarvitaan uusi organisoitumisperiaate, joka nojaa aiempaa enemmän ihmisten aktiivisuuteen, keskinäisiin ja tasavertaisiin ihmisten välisiin suhteisiin ja paikallisuuteen</li> <li>- tarvitaan johtamiskulttuuri, joka nojaa yli toimija- ja toimialarajojen ulottuvaan yhteistyöhön ja yhteisten, systeemien ja pitkän aikajänteen etujen etsimiseen</li> <li>- tarvitaan SOTE-uudistus askeleena kohti inhimillisempää ja taloudellisempaa palvelujärjestelmää</li> </ul>
<p>Sosiaali- ja terveysala</p>	<p>Sinä olet Tehy. Tulevaisuusasiakirja. Kahdeksan megatrendiä ja Tehy. (Tehy ry 2013)</p>	<p>Tehyn tulevaisuusprojektissa koottu kahdeksan megatrendiä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- matka ubiikkiyhteiskuntaan</li> <li>- terveys ja hyvinvointi</li> <li>- maailman väestön ikääntyminen</li> <li>- tietosuhteen muutos</li> <li>- globalisaatio</li> <li>- teknologian kehitys</li> <li>- sosio-kulttuurinen muutos</li> <li>- eettis-ekologinen muutos</li> </ul>

Sosiaali- ja terveysala	SOTE-ENNAKOINTI – sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi (Vesterinen, toim. 2011)	<p>Ennakoinnissa käytettiin eri menetelmiä prosessinomaisesti. Raportissa määritellään</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sosiaali- ja terveysalan alan tulevaisuuden visio, muutossuunnat, haasteet ja trendit</li> <li>- sosiaali- ja terveysalan yleiset osaamisvaatimukset</li> <li>- lastentarhanopettajan tulevaisuuden osaamistarpeet ja tehdään ehdotuksia osaamisen kehittämiseen (sosionomi lastentarhanopettajana)</li> </ul> <p>Raportissa esitetään, että sosionomien koulutukseen tarvitaan myös terveysterveystoimintaa pitkäaikaissairaiden hoitomallista, mielenterveys- ja päihdepalveluista tai vanhusten sairauksista. Vastaavasti terveysterveystoimintojen henkilöstö tarvitsee perusosaamista sosiaalialan ennalta ehkäisevästä työstä (mm. lastensuojelu) ja varhaisesta puuttumisesta, joissa vastuu jakaantuu laajalle toimijajoukolle.</p>
Sosiaaliala	Sosiaalialan osaajat 2015: sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti (Vuorensyrjä ym. 2006)	<p>Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihankkeen (SOTENNA) tehtävänä on ollut ennakoita sosiaalialan osaamis- ja työvoimatarkoituksia sekä tältä pohjalta sosiaalialan koulutustarpeita vuoteen 2015 ulottuvalla ennakointijaksolla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tarve alan ennakointitutkimuksen kehittämiseen päätöksentekoa tukeva prosessiksi</li> <li>- tarve pohtia perus- ja erityisosaamisen suhdetta koulutuksessa; laaja-alaisuuden painotus on tuottanut yleisen tason osaamista, mutta on tarve pohtia syventävän erityisosaamisen alueita.</li> </ul>
Sosiaaliala	Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista (Helminen 2014)	<p>Erikoistumiskoulutusten tulevaisuuden näkymiä kartoitettiin 21 ammattikorkeakoululle lähetyllä kyselyllä.</p> <p>Erikoistumiskoulutusten tulee perustua sosiaalialan työalueisiin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- varhaiskasvatus,</li> <li>- lapsi-, nuoriso- ja perhetyö</li> <li>- lastensuojelutyö</li> <li>- aikuistyö</li> <li>- mielenterveys- ja päihdetyö</li> <li>- seniori- ja vanhustyö</li> <li>- vammais- ja erityiskasvatustyö</li> <li>- moninaisuus- ja monikulttuurinen työ</li> </ul> <p>Työaluekohtaisten erikoistumiskoulutusten ohella tarvitaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- työkäytäntöihin pohjaavia ja menetelmälähtöisiä erikoistumiskoulutuksia</li> <li>- johtamisen ja esimiestyön erikoistumiskoulutuksia</li> <li>- monialaisesti toteutettuja hyvinvointialan yrittäjyyden erikoistumiskoulutuksia</li> </ul>

<p>Sosiaaliala</p>	<p>Sosiaalihuollon ydinosaminen ja erikoisosaaminen (Valtari &amp; Vartiainen 2015)</p>	<p>Verkkoavoriihityöskentelyyn perustuva kartoitus</p> <p>Erikoisosaamisen tarpeita seuraavissa teemoissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moniammatilliset verkostot</li> <li>- lainsäädäntö</li> <li>- työvälineet</li> <li>- mielenterveystyö</li> <li>- kohtaaminen ja vuorovaikutus</li> <li>- johtaminen</li> <li>- perhetyö ja vanhemmuus</li> </ul> <p>Tulevaisuudessa korostuva erikoisosaaminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- palvelujärjestelmäosaaminen</li> <li>- työhyvinvointi</li> <li>- moniammatilliset verkostot</li> <li>- kohtaaminen ja vuorovaikutus</li> </ul> <p>Diakonia-ammattikorkeakoulu on tehnyt tätä verkkoavoriihityöskentelyä täydentävän jatkokyselyn vuonna 2015.</p>
<p>Sosiaaliala</p>	<p>Lapsissa on tulevaisuus. Päivähoitoon sekä lapsi- ja perhetyöhön liittyviä tulevaisuuden skenaarioita ja osaamistarpeita. VOSE-projektin pilottiryhmän tulokset. (Backman ym. 2011)</p>	<p>Tavoitteena on ollut kehittää ja pilotoida osaamistarpeiden ennakointimalli, jolla voidaan ennakoita työelämän osaamistarpeita liittyen kaikkiin koulutusasteisiin (ammattillinen koulutus, ammattikorkeakoulukoulutus ja yliopistokoulutus).</p> <p>Yleiset osaamistarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pedagogiikka</li> <li>- viestintä ja asiakaslähtöisyys</li> <li>- ongelmanratkaisu ja innovaatiokyky</li> <li>- kulttuurinäkökohdat ja kieli</li> <li>- ammattirooli, moniammatillisuus ja työkuulttuuri</li> </ul> <p>Lisäksi eritelty ammattikohtaisia osaamistarpeita.</p>

<p>Terveysala</p>	<p>Laki ammattikorkeakouluopinnoista 255/1995</p> <p>Kliinisen hoitotyön lisäkoulutus. Nykytilanne ja kehittämis ehdotukset. (Rautiainen &amp; Vallimies-Patomäki 2014)</p>	<p>Ammattikorkeakouluopintoihin on lain ammattikorkeakouluopinnoista 1§ mukaan kuulunut myös aikuiskoulutuksena suoritettavia ammatillisia erikoistumisopintoja. Yksittäisten ammattikorkeakoulujen tarjonnassa on vuodesta 1996 lähtien voinut olla useita erikoistumisopintoja. Nämä olivat lähtökohtaisesti rakennettu vastaamaan kunkin alueen tarpeisiin, alueellisten tarvekartoitusten pohjalta.</p> <p>Rautiaisen ja Vallimies-Patomäen selvityksen mukaan vuosina 2009-2013 ammattikorkeakouluissa järjestettiin kliinisen hoitotyön erikoistumisopintoja 30 erikoistumisalalla, kuten esim. hoitotyö päivystyspoliklinikalla/akuuttihoitotyö, palliatiivinen hoito/syöpään sairastuneen hoito, mielenterveystyö, teho-/periooperatiivinen hoitotyö, perhehoitotyö, seksuaalineuvojan koulutus, vastaanottohoitotyö/perusterveydenhuollon avopalvelut</p>
<p>Terveysala</p>	<p>Kliinisen hoitotyön erikoisosaaminen – kehittämis ehdotuksen tukemaan työelämän muutosta. Rautiainen, Vallimies-Patomäki, Aitamurto, Merasto, Moisio &amp; Tepponen 2016 (painossa).</p>	<p>Hoitotyön jaoston ehdotukset:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kansallinen koordinointi ja alueellinen koordinointi koskien yhteistyörakenteita, rahoitusmekanismeja ja erikoistumiskoulutuksessa saadun osaamisen rekisteröintiä</li> <li>- osaamisen kehittäminen ja varmistaminen yhtenäisin menetelmin</li> <li>- kymmenen kliinisen hoitotyön erikoistumisalaa, geneerinen orientaatio mm. Sote-uudistuksen haasteet, potilasturvallisuus, NP-toiminnan periaatteet ja elintapojen vaikutukset</li> <li>- erikoistumisalat kolmessa eri kategoriassa: terveys- ja hyvinvointiosaaminen, pitkäaikaissairaana ja ikääntyneen terveystarpeet, akuutit terveystarpeet</li> <li>- raportin ehdotukset perustuvat monipuoliseen tausta-aineistoon, erikoistumiskoulutusten kansainvälisiin järjestämismalleihin ja kahteen sidosryhmäkuulemiseen</li> </ul>
<p>Terveysala</p>	<p>Hyks-ervan hoitohenkilöstö ja akateemiset erityistyöntekijät 2025 (Vuorinen 2012)</p>	<p>Johtopäätökset:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tarvitaan uudenlaista ammatillista ydin- ja erityisosaamista</li> <li>- hoitohenkilöstön ammattitaidon kehittäminen pitkäkestoisella täydennyskoulutuksella</li> <li>- erikoiskoulutusta tehovalvonnan, syöpäsairaanhoidajan ja ultraääni-kätilön tehtäviin</li> <li>- psykiatriassa tarvitaan moniammatillisia koulutuskokonaisuuksia</li> <li>- hoitohenkilöstön rooli laajenee ja syvenee, esim. vastaanotto- ja konsultaatiotoiminta lisääntyy</li> <li>- terveyden edistämisen ja omahoidon ohjauksen merkitys kasvaa</li> <li>- pitkäaikaissairaiden hoitomalli käyttöön terveyskeskusten lisäksi vanhuspalveluissa sekä mielenterveys- ja päihdetyössä</li> </ul>

Terveysala	Tulevaisuuden terveydenhuolto 2020 (Mäntyranta ym. [toim.]2010)	<p>Tulevaisuuden terveydenhuolto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uudenlaisia työn tekemisen tapoja, panostamista henkilöstön ennaltaehkäisevän työn osaamiseen ja vuorovaikutustaitoihin</li> <li>- tarvitaan potilaiden ja asiakkaiden omien voimavarojen vahvistamisen osaamista</li> <li>- terveydenhuollon ammattilainen muuttuu tiedonjakajasta olennaisen tiedon hallinnan edistäjäksi ja omahoidon tukijaksi</li> <li>- potilas toteuttaa hoitonsa itse</li> <li>- palveluiden käyttäjät nähdään voimavarana</li> <li>- terveydenhuollon kehittämiseen tarvitaan yhteistyötä ja raja-aitojen kaatamista</li> <li>- tarvitaan yhteistyötä myös eri professioiden ja sektoreiden välillä</li> </ul>
Terveysala	Tulevaisuuden erityisosaaminen erikoissairaanhoidossa (Nurminen 2011),	<p>Määritelty osaamisvaatimukset erikoissairaanhoidossa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tasa-arvo ja kunnioittaminen</li> <li>- ennaltaehkäisevä toiminta</li> <li>- sairauksien ja terveystyöskytymisen monimuotoisuus</li> <li>- moniammatillinen yhteistyö ja verkostot</li> <li>- uudet toimintamallit</li> <li>- tietoyhteiskunnan ja teknisen kehityksen sovellukset</li> <li>- tulevaisuuden osaamisen kehittäminen</li> </ul> <p>Ydin ja erityiskompetenssit erikoissairaanhoidossa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- potilaslähtöinen hoito</li> <li>- yhteistyöryhmät ja toimintamallit</li> <li>- tulevaisuudessa tarvittava osaaminen</li> <li>- ammattispesifinen erityisasiantuntemus</li> <li>- ammattispesifinen perus- ja erityisosaaminen</li> <li>- tasa-arvo ja kunnioittaminen</li> </ul>
Kuntoutusala	Laaja-alainen ja monikerroksinen kuntoutuksen osaaminen (Piirainen & Sjögren 2016)	Kuntoutus osoittautui tutkimuksessa laaja-alaiseksi, monikerroksiseksi ja eri tieteenalojen käsitteeksi. Kuntoutuksessa korostui yhteisen tietoperustan, eettisyyden, ammattien keskinäisen yhteistyön ja alueellisen tasa-arvon kehittämiseen.

Kuntoutusala	Kuntoutusosaaminen esimiesten kuvaamana [Mattsson 2014]	<p>Kuntoutusosaaminen muodostui seuraavista osaamisalueista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kuntoutuksen ammatillinen osaaminen ja kehittyminen</li> <li>- kuntoutujan toimintamahdollisuuksien arvioinnin ja edistämisen osaaminen</li> <li>- kuntoutuksen palvelutoiminnan osaaminen</li> <li>- kehittämisosaaminen</li> <li>- toimintaympäristöön liittyvä osaaminen</li> </ul> <p>Tulevaisuudessa korostuvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kliininen asiantuntijuus</li> <li>- kuntoutuksen laajojen kokonaisuuksien hallinta</li> <li>- suunnitelmallinen työssä oppiminen.</li> </ul> <p>Henkilökohtaisista asenteista ja ominaisuuksista korostuvat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- luovuus</li> <li>- innovatiivisuus</li> <li>- muutosvalmiudet</li> </ul> <p>Kuntoutuksessa korostuvat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sairauksiin liittyvä osaaminen</li> <li>- toimintakyvyn arvioinnin osaaminen</li> <li>- potilasryhmäkohtaisen tavoitteellisen kuntoutuksen osaaminen</li> </ul> <p>Palvelutoiminnan osaamisessa korostuvat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakaslähtöisyyden ymmärtäminen</li> <li>- rajapintoja ylittävä yhteistyö</li> <li>- kumppanuus</li> <li>- dialogisuus</li> <li>- dokumentointi</li> </ul>
Kuntoutusala	Kuntoutusalan koulutuksen uudistaminen ammattikorkeakouluissa. Dialogityöskentelyn tulokset. [Harra ym. 2016]	Kuntoutusalan yhteiseksi lähtökohdaksi ja ydinkäsitteeksi määriteltiin asiakkuusosaamiseen liittyen asiakkaan arki, johon liittyvät käsitteet työ- ja toimintakyky, toimijuus ja osallisuus sekä elinympäristö. Yhteisenä osaamisena tunnistettiin myös kuntoutus- ja kuntoutumisprosessi. Monialaisen kuntoutuksen vaikuttavuusosaamiseen liittyvät tutkimustiedon arkikäyttö ja kehittämistoiminta

<p>Sosiaali- ja terveysala: vanhustyö</p>	<p>Vanhuspalveluiden osaamistarveraportti (Taipale-Lehto &amp; Bergman 2013)</p>	<p>Vanhuspalveluiden tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointia varten koottu ennakointiryhmä koostui sosiaalialan, terveysalan sekä kuntoutus- ja liikunta-alan koulutustoimikunnista täydennettynä muilla asiantuntijoilla. Keskeisiksi alan tulevaisuuden yhteisiksi osaamistarpeiksi eri skenaarioiden, osa-alueiden ja ammattien kannalta nousivat seuraavat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakaskeskeisen toimintatavan ja laatuajattelun osaaminen</li> <li>- poikkitieteellisyys ja moniammatillisuus (palvelukoordinaatio)</li> <li>- innovaatio-osaaminen (ml. oman työn kehittämisen taidot)</li> <li>- eettinen osaaminen ja vastuullinen toiminta</li> <li>- ihmisen toimintojen (holistinen) tuntemus</li> <li>- monikulttuurisuusosaaminen</li> <li>- suositusten, määräysten ja lainsäädännön tunteminen.</li> </ul> <p>Raportti sisältää myös terveydenhuollon ja sosiaalialan amk tutkinnoille osaamistarpeita</p>
<p>Liikunta-ala</p>	<p>Liikunta-alan korkeakoulutuksen tarveselvitys (Viitasaari 2015)</p>	<p>Selvityksessä tarkastellaan liikunta-alan korkeakoulutuksen osaamistarpeita liikunta-alan osaamisen määrällisen ja sisällöllisen kehittämisen kannalta.</p> <p>Toimenpide-ehdotuksia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erityisesti tarve kehittää terveys- ja hyvinvointiosaamista, kokonaisvaltaista elämäntapavalmentamisen osaamista, kuten liikunnan ja ravitsemuksen vaikutusten ymmärtämistä, liiketoiminta- ja yrittäjyysosaamista sekä valmennusosaamista.</li> <li>- Lisäksi tulisi kehittää digitaalisuuden ja uusien teknologioiden hyödyntämistä ja kansainvälisyyttä.</li> <li>- Liikunnan osaamista tulee lisätä osana sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksia sekä liikunta-paikkarakentamista.</li> </ul>
<p>Liikunta-ala</p>	<p>Liikunta- ja urheilutoimiala Keski-Suomessa: Selvitys toimialan rakenteesta ja osaamistarpeesta. (Lämsä ym. 2013)</p>	<p>Osaamistarpeita on selvitetty kyselyllä ja haastattelulla.</p> <p>Selvityksessä on huomioitu yksityisen sektorin, julkisen sektorin ja liikuntajärjestöjen muodostama kokonaisuus.</p> <p>Tulevaisuuden osaamistarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- palvelu- ja asiakastoiminta (tärkein)</li> <li>- liiketoimintaosaaminen (kehittämisaalue)</li> <li>- markkinointi- ja johtamistaidot (kehittämisaalue)</li> <li>- valmennusosaaminen (kehittämisaalue)</li> </ul>

Kauneuden- hoitoala	Kauneudenhoitoalan laadullinen ennakointisel- vitys (Pylväs & Roisko 2012)	<p>Meta-analyysi, jossa hyödynnetty systemaattista kirjallisuuskatsausta.</p> <p>Tulevaisuuden osaamistarpeita:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- asiakaspalveluosaaminen</li><li>- liiketoimintaosaaminen</li><li>- kieli- ja monikulttuurisuustaidot</li><li>- ympäristöosaaminen</li><li>- tietotekninen (digitaalinen lukutaito) ja teknologiaosaaminen</li></ul> <p>Tuotu esille ammattialojen välisten rajapintojen hämärtyminen tulevaisuudessa: terveysalat, hyvinvointi-, vapaa-aika- ja elämyspalvelut, media-, muoti- ja vaateteollisuus sekä esteetti- nen kirurgia.</p>
------------------------	---	--



## Liite 2. Kyselyn saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

**Pyydämme Sinua vastaamaan oheisesta linkistä avautuvaan sosiaali-, terveys-, kuntoutus-, liikunta- ja kauneusalan tulevaisuuden osaamistarpeita kartoittavaan kyselyyn.**

<https://www.webropolsurveys.com/S/8oBAE6F567D83964.par>

Erikoistumiskoulutukset ovat uusi korkeakoulututkinnon suorittaneille ja työelämässä jo toimiville tarkoitettu koulutusmuoto. Erikoistumiskoulutus **täydentää tutkintoon johtavaa koulutusta ja vastaa sellaiseen erikoistuneen osaamisen kehittämisen tarpeeseen**, jota tutkintoon johtava koulutus tai täydennyskoulutus ei tarjoa.

Erikoistumiskoulutukset **perustuvat työelämässä tarvittavan asiantuntijuuden ja sen kehittämisen tarpeeseen**. On siis tärkeää ennakoida työelämän muutoksia ja jäsentää uusia osaamistarpeita.

**Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kauneusalan** erikoistumiskoulutustarpeita kartoitetaan nyt alan ammattikorkeakoulujen yhteistyönä Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa projektissa. Tämä kysely on osa projektin kartoitustyötä. Osaamistarvetietoa käytetään erikoistumiskoulutusten suunnittelun lähtökohtana. Siksi **työelämän toimijoiden ja AMK-tutkinnon suorittaneiden näkemykset tulevaisuuden osaamistarpeista ovat nyt erittäin tärkeitä**.

Pyydämme vastaustasi kyselyyn 15.3.2016 mennessä.

Pahoittelemme mahdollista päällekkäispostitusta.

Kiitos vastauksestasi!

Lisätietoja erikoistumiskoulutuksen perusteista: *Asiantuntijuus edellä. Korkeakoulujen uusi erikoistumiskoulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:7. Linkki raporttiin: Asiantuntijuus edellä (OKM 2013)*

Lisätietoja SOTELIKA-alan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen -hankkeesta: projektipäällikkö Tuula Kukkonen, [tuula.kukkonen@karelia.fi](mailto:tuula.kukkonen@karelia.fi).

# Sosiaali-, terveys-, kuntoutus-, liikunta- ja kauneusalan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen

## Valtakunnallinen kysely ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutusten kehittämiseksi

### TAUSTATIEDOT

#### 1. Sukupuoli \*

Nainen

Mies

#### 2. Ikä \*

Alle 30 v

30 - 39 v

40 - 49 v

50 - 59 v

60 v ja yli

#### 3. Koulutus \*

Kouluasteen tutkinto

Opistoasteen tutkinto

Ammattikorkeakoulututkinto

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Yliopistollinen kandidaatin tutkinto

Yliopistollinen maisterin tutkinto

Yliopistollinen jatkotutkinto

#### 4. Työkokemus vuosina \*

Alle 1 vuosi

- 1 - 5 vuotta
- 6 - 10 vuotta
- 11 - 20 vuotta
- Yli 20 vuotta

## 5. Maakunta / alue \*

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

## 6. Sektori \*

- Julkinen, kunta / yhteistoiminta-alue / peruspalvelujen kuntayhtymä
- Julkinen, erikoissairaanhoido
- Julkinen, valtio
- Yksityinen
- Kolmas sektori

## 7. Rooli organisaatiossa \*

- Strateginen johto

- Lähiesimies
- Asiantuntija
- Työntekijä
- Yrittäjä

## 8. Mistä näkökulmasta tarkastelen osaamistarpeita \*

- Sosiaali-ala
- Terveysala
- Kuntoutusala
- Liikunta-ala
- Kauneusala
- Yleinen (esim. maakunnalliset toimijat jne.)
- Muu,  
 mikä

## TULEVAISUUDEN OSAAMISSTARPEET

### 9. Mainitse kolme tärkeintä alaasi ja/tai työhösi liittyvää tulevaisuuden haastetta, jotka edellyttävät uutta erikoisosaamista

1 \*

III	5 6
-----	--------

2

	5 6
--	--------

3

	5 6
--	--------

Seuraavassa kysytään näkemyksiäsi tulevaisuuden erikoisosaamisen tarpeista.

On tärkeää, että vastaat kaikkiin alakohtaisiin (sosiaali-, terveys-, kuntoutus-, liikunta- ja kauneusalat) erikoisosaamista käsitteleviin kysymyksiin!

## SOSIAALI ALAN ERIKOISOSAAMISEN TARPEET

10. Valitse seuraavista sosiaalialan osaamisalueista erikoisosaamisen tarpeiden näkökulmasta viisi mielestäsi tärkeintä asteikolla 1-5 (1= tärkein).

Tämän jälkeen voit halutessasi kirjoittaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalle tarkennuksia eli mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeinä.

	1	2	3	4	5	
Sosiaalialan						
Arvo- ja eettinen osaaminen (esim. perus- ja ihmisoikeussäädökset sekä ammattialan arvot ja eettiset periaatteet)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Teoreettinen osaaminen (esim. asiakastyössä sovellettavat teoreettiset työorientaatiot ja mallinnukset)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Juridinen osaaminen (esim. sosiaalihuollon lainsäädäntö ja säädöspohja sekä julkishallinnon päätöksentekojärjestelmä)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Asiakastyöprosessin osaaminen (esim. asiakaslähtöisen ja osallistavan asiakastyöprosessin suunnittelu, toteutus, dokumentointi, raportointi ja arviointi)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Asiakastyön kohtaamis- sekä vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen (esim. kulttuurisensitiivisyys, moninaisuus sekä kulttuurien välisen vuoropuhelun huomioiminen)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Asiakastyön menetelmien osaaminen (esim. neuvonnan, ohjauksen, kuntoutuksen ja tuen menetelmät varhaisen tuen, hyvinvoinnin edistämisen ja syrjäytymisen ehkäisyn tehtävissä)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Digi-osaaminen (esim. asiakastyön sähköiset toimintaympäristöt ja asiakkaan	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn

ohjaus e-Palveluissa)

Palvelujärjestelmien osaaminen (esim. sosiaali- ja kasvatuspalvelujen suunnitteleminen, järjestäminen, tuottaminen sekä ohjaus ja valvonta julkisella, yksityisellä ja kolmannella sektorilla)

Jn Jn Jn Jn Jn

Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen (esim. epätasa-arvoa ja huono-osaisuutta tuottavien rakenteiden ja prosessien analysointi sekä vaikuttaminen yhteiskunnalliseen päätöksentekoon)

Jn Jn Jn Jn Jn

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen (esim. tutkimus- ja kehittämisprosessien suunnittelu, toteutus, raportointi ja arviointi sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmät)

Jn Jn Jn Jn Jn

Työyhteisöosaaminen (esim. työyhteisössä ja työtiimeissä sekä monialaisessa ja moniammatillisessa yhteistyössä toimiminen)

Jn Jn Jn Jn Jn

Johtamisosaaminen (esim. työyhteisön lähijohtajana toiminen ja tällöin talous- ja henkilöstöhallinto)

Jn Jn Jn Jn Jn

Yrittäjyysosaaminen (sosiaalialan yrittäjätoiminta)

Jn Jn Jn Jn Jn

Muistithan tarkentaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalla oleviin vastauskenttiin, mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeänä!

## 11. Mitä muuta sosiaalialan erikoisosaamista mielestäsi tarvitaan tulevaisuudessa?

---

## TERVEYSALAN ERIKOISOSAAMISEN TARPEET

12. Valitse seuraavista terveysalan osaamisalueista erikoisosaamisen tarpeiden näkökulmasta viisi mielestäsi tärkeintä asteikolla 1-5 (1= tärkein).

Tämän jälkeen voit halutessasi kirjoittaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalle tarkennuksia eli mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeinä.

		1	2	3	4	5
Tutkimus- ja kehittämisaosaaminen (esim. tutkimusprosessin hallinta, jatkuva arviointi ja kehittäminen, näyttöön perustuva toiminta ja sen kehittäminen, verkosto- ja monialainen työ, tiedonhankinta- ja hallintaosaaminen, työelämän kehittämisosaaminen, tulevaisuus- ja ennakointityö)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Päätöksenteko-osaaminen (esim. itsenäinen, ammatillinen päätöksenteko)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Potilas/asiakaslähtöisen työn ja palvelumuotoilun osaaminen, palveluohjaus (esim. potilaan/asiakkaan iän, terveyden ja ympäristön mukaan)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Sosiaali- ja terveyspalveluiden rakenteiden ja prosessien hallinta uusissa toimintaympäristöissä	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Mielenterveys-, päihde- ja kriisityö	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Vastaanottotyön osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Lääkityksen ja						

lääkkeenmääräämisen osaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kliininen osaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Verianalytiikka	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kuvantamisen ja sädehoidon osaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Laboratoriotutkimukset ja niiden niiden tulkinta	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kliiniset tutkimukset potilaan hoidossa	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Moniammatillinen kuntoutus	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Psykososiaalinen kuntoutus	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen osaaminen (esim. perhe- ja verkostotyö, työkäisen hyvinvoinnin edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy, yhteisökuntoutus)	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Vuorovaikutus- ja kumppanuusosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Eettinen osaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Opetus- ja ohjausosaaminen (muuttuvissa toimintaympäristöissä)	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kulttuurinen osaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Tieto- ja viestintäteknologian osaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Johtamis- ja yrittäjyysosaam yrittäjyysosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn

Muistithan tarkentaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalla oleviin vastauskenttiin, mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeänä!

### 13. Mitä muuta terveysalan erikoisosaamista mielestäsi tarvitaan tulevaisuudessa?



## KUNTOUTUSALAN ERIKOISOSAAMISEN TARPEET

14. Valitse seuraavista kuntoutusalan osaamisalueista erikoisosaamisen tarpeiden näkökulmasta viisi mielestäsi tärkeintä asteikolla 1-5 (1= tärkein).

Tämän jälkeen voit halutessasi kirjoittaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalle tarkennuksia eli mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeinä.

		1	2	3	4	5
Kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämisosaaminen						
Näyttöön perustuva kuntoutusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Kuntoutuksen vaikuttavuusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Kuntoutuksen laatuosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Työ- ja toimintakyvyn arviointi ja päätöksenteko-osaaminen						
Kuntoutustarpeen arviointiosaaminen ja päätöksenteko-osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Toimintakyvyn ja toimijuuden arviointiosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Kuntoutuksen tilastointi ja kirjaamisen osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Asiakaslähtöisen kuntoutuksen osaaminen						
Kuntoutusprosessiosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Osatyökykyisen kuntoutusosaaminen / työhön kuntouttaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Yhteisölähtöinen kuntoutusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Lähi-/kotikuntoutusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Etäkuntoutuksen osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ennakoiva /preventiivinen	<input type="text"/>					

kuntoutusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Asiakasryhmään liittyvä osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ikäryhmään liittyvä osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Kuntoutuksen menetelmäosaaminen						
Toiminnalliset menetelmät ja kuntoutus	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Liikunnallinen kuntoutusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Taide- ja kulttuurilähtöiset menetelmät	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Apuvälineteknologia ja ympäristön esteettömyyden suunnitteluosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Terveyden, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistämisen osaaminen						
Terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen menetelmien hallinta	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ravitsemus ja liikunta kuntoutuksen menetelminä	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Työhyvinvointiosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ergonomiaosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Vuorovaikutus- ja kumppanuusosaaminen						
Suunnittelu- ja konsultointiosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Moniammatillinen kuntoutusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Kuntoutusviestintäosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Dialogiosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Eettinen osaaminen						
Kuntoutuksen eettinen ja oikeudellinen osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ohjausosaaminen						
Asiakaslähtöinen kuntoutusohjausosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn

Ryhmäprosessit ja ryhmäohjausosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Etäohjauksen osaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Osallisuuden ja toimijuuteen liittyvä ohjausosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kulttuurinen osaaminen		
Monikulttuurisuusosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kuntoutusteknologiaosaaminen		
Hyvinvointiteknologiaosaaminen ja kuntoutusrobotiikan mahdollisuudet kuntoutuksessa	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Digitalisaatio-osaaminen kuntoutuksessa	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kuntoutuksen johtamis- ja yrittäjyysosaaminen		
Asiakaslähtöisten kuntoutuspalvelujen palvelumuotoiluosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kuntoutuspalveluiden hankinta-, kilpailutus - ja talousosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kuntoutusprosessien johtamisosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn
Kuntoutusalan yrittäjyysosaaminen	<input type="text"/>	Jn Jn Jn Jn Jn

Muistithan tarkentaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalla oleviin vastauskenttiin, mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeänä!

### 15. Mitä muuta kuntoutusalan erikoisosaamista mielestäsi tarvitaan tulevaisuudessa?

16. Valitse seuraavista liikunta-alan osaamisalueista erikoisosaamisen tarpeiden näkökulmasta viisi mielestäsi tärkeintä asteikolla 1-5 (1= tärkein).

Tämän jälkeen voit halutessasi kirjoittaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalle tarkennuksia eli mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeinä.

		1	2	3	4	5
Tutkimus- ja kehittämisaosaaminen (esim. tutkimusprosessin hallinta, jatkuva arviointi ja kehittäminen. Näyttöön perustuva toiminta ja sen kehittäminen, verkosto- ja monialainen työ, tiedonhankinta- ja hallintaosaaminen, työelämän kehittämisosaaminen, tulevaisuus- ja ennakointityö)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Johtamisaosaaminen (sis. itsensä johtamisen taidot)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Asiakaslähtöisen työn ja palvelumuotoilun osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Vuorovaikutus ja kumppanuusosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Eettinen osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Koulutus- ja ohjausosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Tieto- ja viestintäteknologian osaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Liiketoiminta- ja yrittäjyysosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Työelämätaidot (kulttuurinen ja eettinen osaaminen)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Oman substanssialueen osaaminen:						
Seuratoiminta ja valmennus	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Hyvinvointi ja terveystieteiden liikunta	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Tapahtumaosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn

Muistithan tarkentaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalla oleviin vastauskenttiin, mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeinä!

## 17. Mitä muuta liikunta-alan erikoisosaamista mielestäsi tarvitaan tulevaisuudessa?

	5
	6

## KAUNEUSALAN ERIKOISOSAAMISEN TARPEET

18. Valitse seuraavista kauneusalan osaamisalueista erikoisosaamisen tarpeiden näkökulmasta viisi mielestäsi tärkeintä asteikolla 1-5 (1= tärkein).

Tämän jälkeen voit halutessasi kirjoittaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalle tarkennuksia eli mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeinä.

		1	2	3	4	5
Lainsäädännöllinen osaaminen (kosmetiikka-asetus ja sen tulkinta, päivitykset jne.)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Raaka-aineosaaminen (allergiat ja allergisoivat raaka-aineet)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ympäristöosaaminen (kestävä kehitys, biohajoavuus)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Ravitsemusosaaminen (ravintolisät, nutrikosmetiikka, terveysväitteet)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Digiosaaminen (tiedotus, julkaisu, taitto-ohjelmat jne.)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Johtamistaidot	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Koulutusosaaminen (ohjaus- ja koulutustaidot)	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn
Yritystoiminta ja liiketoimintaosaaminen	<input type="text"/>	Jn	Jn	Jn	Jn	Jn

Muistithan tarkentaa valitsemiesi osaamisalueiden kohdalla oleviin vastauskenttiin, mitä sisältöjä ja teemoja pidät tärkeinä!

## 19. Mitä muuta kauneusalan erikoisosaamista mielestäsi tarvitaan tulevaisuudessa?

	5
	6

## MONIAMMATILLISEN ERIKOISOSAAMISEN TARPEET

20. Mitä moniammatillista ja/tai monialaista erikoisosaamista mielestäsi tarvitaan tulevaisuudessa? \*

gggg	5
	6

## ERIKOISTUMISKOULUTUSTEN SUUNNITTELU

21. Mitä muuta haluat sanoa erikoistumiskoulutusten suunnittelun tueksi?

	5
	6



# Kartläggning av specialistutbildningsbehov inom sociala-, hälsovårds-, rehabiliterings-, idrotts- och skönhetssektorn.

Nationell enkät för utveckling av yrkeshögskolornas specialistutbildningar

## BAKGRUNDSINFORMATION

### 1. Kön \*

Kvinna

Man

### 2. Ålder \*

Under 30 år

30 - 39 år

40 - 49 år

50 - 59 år

60 år och över

### 3. Utbildning \*

Yrkesskoleexamen

Yrkesinstitutsexamen

Yrkeshögskoleexamen

Högre yrkeshögskoleexamen

Akademisk kandidatexamen

Akademisk magisterexamen

Akademisk påbyggnadsexamen

### 4. Arbetserfarenhet, antal år \*

Mindre än 1 år

1-5 år

6-10 år

- 11 - 20 år
- Över 20 år

## 5. Landskap / region \*

- Landskapet Åland
- Södra Karelen
- Södra Österbotten
- Södra Savolax
- Kajanaland
- Egentliga Tavastland
- Mellersta Österbotten
- Mellersta Finland
- Kymmenedalen
- Lappland
- Päijänne-Tavastland
- Birkaland
- Österbotten
- Norra Karelen
- Norra Österbotten
- Norra Savolax
- Satakunta
- Nyland
- Egentliga Finland

## 6. Sektor \*

- Offentlig, kommun / samarbetsområde / samkommun för  
bästjänster
- Offentlig, specialsjukvård
- Offentlig, stat
- Privat
- Tredje sektorn

## 7. Roll i organisationen \*

- Strategisk ledning
- Närförman
- Expert
- Arbetstagare
- Företagare



## 8. Ur vilket perspektiv jag bedömer kompetensbehoven \*

Sociala sektorn

Hälsovårdsektorn

Rehabiliteringssektorn

Idrottssektorn

Skönhetssektorn

Allmänt (t.ex. landskapsaktör osv.)

Annat, vilket

## FRAMTIDA KOMPETENSBEHOV

### 9. Ange de tre viktigaste framtidsutmaningarna i din sektor/ditt arbete, som kräver ny specialkompetens

1 \*

2

3

Följande frågor handlar om din syn på behoven av specialkompetens i framtiden.

Det är viktigt att du besvarar frågorna om specialkompetens inom alla sektorer (sociala-, hälsovårds-, rehabiliterings-, idrotts- och skönhetssektorn)!

## BEHOV AV SPECIALKOMPETENS INOM SOCIALA SEKTORN

10. Välj de fem viktigaste av nedanstående kompetensområden inom sociala sektorn med tanke på behov av specialkompetens och rangordna dem på skalan 1–5 (1= viktigast).

Därefter kan du om du vill skriva in preciseringar vid de kompetensområden du valt, dvs. vilka innehåll och teman som du tycker är viktiga.

1 2 3 4 5

### Kompetensområden inom sociala sektorn

Värdegrund och etisk kompetens  
(t.ex. stadganden om grundläggande och mänskliga rättigheter samt yrkesområdets värderingar och etiska principer)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Teoretisk kompetens (t.ex. teoretiska arbetsorienteringar och modelleringar i klientarbetet)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Juridisk kompetens (t.ex. lagar och författningar om socialtjänsten samt beslutssystemet i offentlig förvaltning)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Klientarbetsprocessen (t.ex. planering, genomförande, dokumentering, rapportering och utvärdering av klientinriktade och inkluderande klientarbetsprocesser)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Bemötande- samt interaktions- och samarbetskompetens i kundarbetet (t.ex. kultursensitivitet, mångfald och dialog mellan kulturer)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Metoder för klientarbete (t.ex. metoder för rådgivning, handledning, rehabilitering och stöd inom verksamhet med tidigt stöd, främjande av välbefinnande och förebyggande av diskriminering)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Digital kompetens (t.ex. elektroniska verksamhetsmiljöer i klientarbetet och handledning av klienter i e-tjänster)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Tjänstesystem (t.ex. planering,

organisation och produktion;  
styrning och övervakning av  
sociala och pedagogiska tjänster  
inom offentlig, privat och tredje  
sektor)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Kritisk och inkluderande  
samhällskompetens (t.ex. analys  
av strukturer och processer som  
skapar ojämlikhet och  
utanförskap; påverkan på  
samhälleligt beslutsfattande)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Forskningsbaserad utvecklings-  
och innovationskompetens (t.ex.  
planering, genomförande,  
rapportering och utvärdering av  
forsknings- och  
utvecklingsprocesser; forsknings-  
och utvecklingsmetoder)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Arbetsgemenskapskompetens  
(t.ex. verksamhet i  
arbetsgemenskaper och  
arbetsteam samt  
mångprofessionellt samarbete)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Ledarkompetens (t.ex.  
verksamhet som närchef i  
arbetsgemenskap inom ekonomi-  
och personaladministration)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Företagarkompetens (företag  
inom sociala sektorn)

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Kom ihåg att du kan använda svarsfälten intill de valda kompetensområdena för att precisera de innehåll och teman du tycker är viktiga!

**11. Vilken annan specialkompetens tycker du behövs inom sociala sektorn i framtiden?**

## BEHOV AV SPECIALKOMPETENS I NOM HÄLSOVÅRDSEKTORN

12. Välj de fem viktigaste av nedanstående kompetensområden inom hälsovårdssektorn med tanke på behov av specialkompetens och rangordna dem på skalan 1–5 (1= viktigast).

Därefter kan du om du vill skriva in preciseringar vid de kompetensområden du valt, dvs. vilka innehåll och teman som du tycker är viktiga.

		1	2	3	4	5
Forsknings- och utvecklingskompetens (t.ex. behärskande av forskningsprocessen, fortlöpande utvärdering och utveckling, evidensbaserad verksamhet och utveckling av denna, nätverks- och mångdisciplinärt arbete, informationssökning och -hantering, arbetslivsutveckling, framtidsarbete och prognostisering)	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Beslutsfattande (t.ex. självständigt, yrkesmässigt beslutsfattande)	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Patient-/klientinriktadt arbete och tjänstedesign, tjänstestyrning (t.ex. efter patientens/kundens ålder, hälsa och miljö)	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Hantering av social- och hälsovårdstjänsternas strukturer och processer i nya verksamhetsmiljöer	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Mentalhälsoarbete, rusmedels- och krisarbete	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Mottagningsarbete	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Medicinering och läkemedelsförskrivning	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Klinisk kompetens	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn

Blodanalys	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Skanning (röntgen) och strålbehandling	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Laboratoriundersökningar och tolkning av dessa	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Kliniska undersökningar i patientvården	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Mångprofessionell rehabilitering	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Psykococial rehabilitering	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Främjande av hälsa och välbefinnande (t.ex. familje- och nätverksarbete, främjande av välbefinnande hos personer i arbetsför ålder och förebyggande av diskriminering; samhällsrehabilitering)	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Interaktion och kompanjonskap	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Etisk kompetens	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Undervisnings- och handledningskompetens (i föränderliga verksamhetsmiljöer)	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Kulturell kompetens	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Data- och kommunikationsteknologisk kompetens	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn
Ledar- och företagarkompetens	<input type="text"/>	jn	jn	jn	jn	jn

Kom ihåg att du kan använda svarsfälten intill de valda kompetensområdena för att precisera de innehåll och teman du tycker är viktiga!

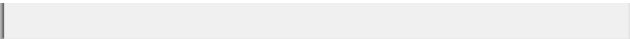
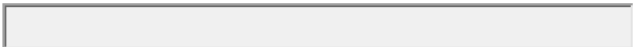
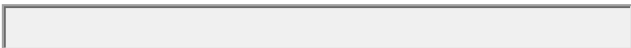
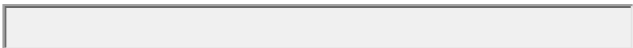
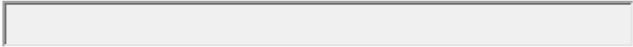
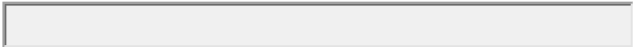
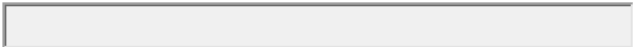
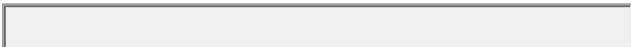
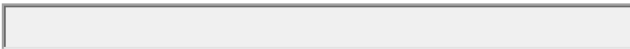
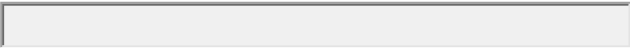
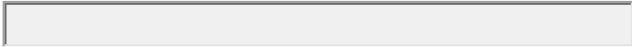
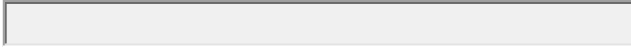
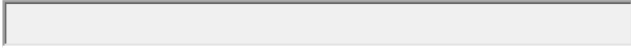

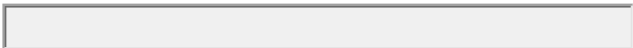
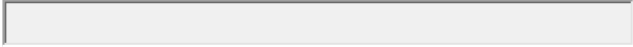
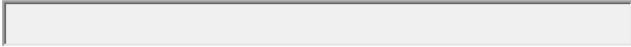
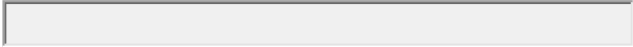

### 13. Vilken annan specialkompetens tycker du behövs inom hälsovårdssektorn i framtiden?

## BEHOV AV SPECIALKOMPETENS I NOM REHABILITERINGSSEKTORN

14. Välj de fem viktigaste av nedanstående kompetensområden inom rehabiliteringssektorn med tanke på behov av specialkompetens och rangordna dem på skalan 1–5 (1= viktigast).

Därefter kan du om du vill skriva in preciseringar vid de kompetensområden du valt, dvs. vilka innehåll och teman som du tycker är viktiga.

	1	2	3	4	5
Forsknings- och utvecklingskompetens inom rehabilitering					
Evidensbaserad rehabilitering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehabiliteringseffektivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehabiliteringskvalitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedömning av arbets- och funktionsförmåga samt beslutsfattande					
Bedömning av rehabiliteringsbehov och förmåga att fatta beslut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedömning av funktion och funktionsförmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehabiliteringsstatistik och dokumentering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klientinriktad rehabilitering					
Rehabiliteringsprocessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsrehabilitering av partiellt arbetsföra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samhällsinriktad rehabilitering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När-/hemrehabilitering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distansrehabilitering / Mobila tjänster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förebyggande/preventiv rehabilitering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunskap om klientgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kunskap om åldersgruppen		jn	jn	jn	jn	jn
Rehabiliteringsmetoder						
Funktionsinriktade metoder och rehabilitering		jn	jn	jn	jn	jn
Motionsrehabilitering		jn	jn	jn	jn	jn
Konst- och kulturbaserade metoder		jn	jn	jn	jn	jn
Hjälpmedelsteknologi och planering av tillgänglig miljö		jn	jn	jn	jn	jn
Främjande av hälsa, funktionsförmåga och välbefinnande						
Behärskande av metoder för att främja hälsa och välbefinnande		jn	jn	jn	jn	jn
Näring och motion som metoder för rehabilitering		jn	jn	jn	jn	jn
Arbetsvälmåga		jn	jn	jn	jn	jn
Ergonomi		jn	jn	jn	jn	jn
Interaktion och kompanjonskap						
Planering och konsultation		jn	jn	jn	jn	jn
Mångprofessionell rehabilitering		jn	jn	jn	jn	jn
Rehabiliteringskommunikation		jn	jn	jn	jn	jn
Dialogkompetens		jn	jn	jn	jn	jn
Etisk kompetens						
Rehabiliterings etik och juridik		jn	jn	jn	jn	jn
Handledningskompetens						
Klientinriktad rehabiliteringshandledning		jn	jn	jn	jn	jn
Grupprocesser och grupphandledning		jn	jn	jn	jn	jn
Distanshandledning		jn	jn	jn	jn	jn
Handledningskompetens inom delaktighet och agentskap		jn	jn	jn	jn	jn
Kulturell kompetens						
Mångkulturkompetens		jn	jn	jn	jn	jn

Rehabiliteringsteknologi

Välbefinnandeteknologi och  
rehabiliteringsrobotikens  
möjligheter inom rehabilitering

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Digitaliseringskompetens inom  
rehabilitering

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Lednings- och företagarkompetens inom rehabilitering

Utformning av klientinriktad  
rehabiliteringstjänster

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Rehabiliteringstjänster:  
upphandling,  
konkurrensutsättning och  
ekonomi

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Ledning av  
rehabiliteringsprocesser

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Företagande inom  
rehabiliteringssektorn

j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub> j<sub>n</sub>

Kom ihåg att du kan använda svarsfälten intill de valda kompetensområdena för att precisera de innehåll och teman du tycker är viktiga!

15. Vilken annan specialkompetens tycker du behövs inom rehabiliteringssektorn i framtiden?

BEHOV AV SPECIALKOMPETENS INOM IDROTTSSEKTORN

16. Välj de fem viktigaste av nedanstående kompetensområden inom idrottssektorn med tanke på behov av specialkompetens och rangordna dem på skalan 1–5 (1= viktigast).

Därefter kan du om du vill skriva in preciseringar vid de kompetensområden du valt, dvs. vilka innehåll och teman som du tycker är viktiga.



Forsknings- och utvecklingskompetens (t.ex. behärskande av forskningsprocessen, fortlöpande utvärdering och utveckling., evidensbaserad verksamhet och dess utveckling, nätverks- och mångdisciplinärt arbete, informationssökning och -hantering, arbetslivsutveckling, framtidsarbete och prognostisering)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ledarkompetens (inkl. förmåga att leda sig själv)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kundfokuserat arbete och tjänstedesign	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Interaktion och kompanjonskap	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Etisk kompetens	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Utbildnings- och handledningskompetens	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Data- och kommunikationsteknologisk kompetens	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Affärs- och företagarkompetens	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbetslivsfärdigheter (kulturell och etisk kompetens)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Kompetens inom det egna substansområdet:					
Föreningsverksamhet och träning	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Välbefinnande och hälsomotion	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Evenemangskompetens	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Kom ihåg att du kan använda svarsfälten intill de valda kompetensområdena för att precisera de innehåll och teman du tycker är viktiga!

## 17. Vilken annan specialkompetens tycker du behövs inom idrottssektorn i framtiden?

## BEHOV AV SPECIALKOMPETENS I NOM SKÖNHETSSEKTORN

18. Välj de fem viktigaste av nedanstående kompetensområden inom skönhetssektorn med tanke på behov av specialkompetens och rangordna dem på skalan 1–5 (1= viktigast).

Därefter kan du om du vill skriva in preciseringar vid de kompetensområden du valt, dvs. vilka innehåll och teman som du tycker är viktiga.

		1	2	3	4	5
Lagstiftning (kosmetikaförordningen och tolkning av den, uppdateringar osv.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Råvarukompetens (allergier och allergena råvaror)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Miljökompetens (hållbar utveckling, biodiversitet)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Näringskompetens (kosttillskott, nutrikosmetik, hälsopåståenden)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Digital kompetens (information, publicering, layoutprogram osv.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ledarförmåga	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Utbildning (handlednings- och utbildningsfärdigheter)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Företagande och affärsverksamhet	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Kom ihåg att du kan använda svarsfälten intill de valda kompetensområdena för att precisera de innehåll och teman du tycker är viktiga!

19. Vilken annan specialkompetens tycker du behövs inom skönhetssektorn i framtiden?

## BEHOV AV MÅNGPROFESSIONELL SPECIALKOMPETENS

20. Vilken mångprofessionell och/eller tvärsektoriell specialkompetens tycker du behövs i framtiden? \*

## PLANERING AV SPECIALISTUTBILDNINGAR

21. Är det något mer du vill framföra inför planeringen av specialistutbildningar?



## **Liite 5. Työelämätapaaamisten ohjeistus ammattikorkeakouluille**

### **SOTELIKA-alan erikoistumiskoulutustarpeiden kartoittaminen –hanke**

#### **Alueellisten työelämätapaaamisten järjestäminen huhtikuussa 2016**

Kaikkia Sotelika-verkoston ammattikorkeakouluja pyydetään järjestämään huhtikuun 2016 aikana alueellaan työelämätapaaaminen, jossa keskustellaan tulevaisuuden osaamistarpeista erityisesti erikoistumiskoulutusten suunnittelun näkökulmasta.

Ammattikorkeakoulun toivotaan suunnittelevan työelämätapaaamisen oman toimintansa näkökulmasta mielekkäällä tavalla ja kutsuvan tapaaamiseen keskeisiä yhteistyökumppaneitaan. Jos ammattikorkeakoulun ja alueen toimijoiden näkökulmasta on toimivampaa järjestää useampia kuin yksi tapaaaminen, sekin sopii hyvin.

Työelämätapaaamiseen kutsutaan sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan toimijoita. Liikunta- ja kauneusalan osalta niitä koordinoivat ammattikorkeakoulut Haaga-Helia ja Laurea huolehtivat työelämän toimijoiden kuulemisesta.

#### **Osaamistarvekyselyn alustavat tulokset käytettävissä huhtikuun alussa**

Sotelika-verkoston ammattikorkeakouluille lähetetään huhtikuun alussa alustavia tuloksia nyt käynnissä olevasta osaamistarvekyselystä. Työelämätapaaamisessa on hyvä käsitellä näitä tuloksia ja keskustella, miten työelämäkumppanit näkevät tulokset oman alueensa näkökulmasta. Myös painotuksista ja kiireellisyydestä olisi hyvä keskustella.

Työelämätapaaamisten toivotaan siis keskittyvän keskusteluun alueellisista osaamistarpeista, erityisesti erikoisosaamistarpeista. Lisäksi on tärkeää huomioida moniammatilliset ja -alaiset osaamistarpeet: miten alueen toimijat näkevät nämä, ja minkälaisia tarpeita erityisesti nousee esiin. Ammattikorkeakoulu voi halutessaan hyödyntää tapaaamisen suunnittelussa seuraavalla sivulla olevia kysymyksiä.

#### **Dokumentointi**

Pyydämme jokaista Sotelika-verkoston ammattikorkeakoulua dokumentoimaan työelämätapaaamisissa käytävät keskustelut, ja toimittamaan niistä yhteenvedon (max 2 sivua) 10.5.2016 mennessä Tuula Kukkoselle, tuula.kukkonen@karelia.fi.