

JARI HELMINEN

## Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaaalialalla

Diak



Jari Helminen

JATKUVAN OPPIMISEN KOULUTUKSET  
JA OSAAMISEN KEHITTÄMISTARPEET  
SOSIAALIALALLA

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Helsinki 2021

DIAK **TYÖELÄMÄ** 23

Kannen kuva: Meeri Utti / Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Taitto: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-493-383-4 (painettu)

ISSN 2343-2187 (painettu)

ISBN 978-952-493-384-1 (verkkójulkaisu)

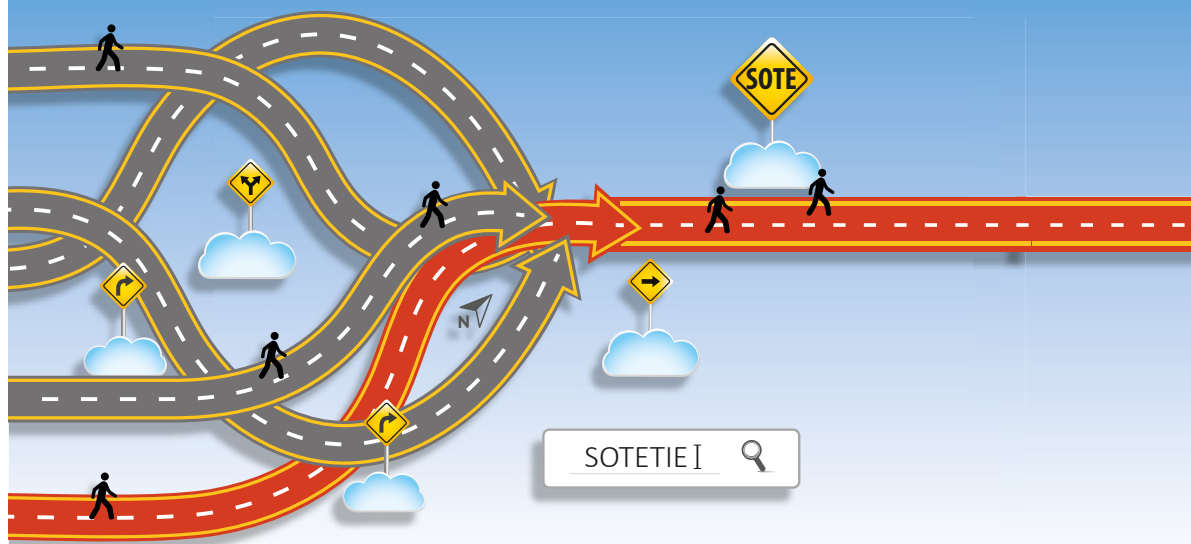
ISSN 2343-2195 (verkkójulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-384-1>

PunaMusta Oy  
Tampere 2021

# SOTETIE

Sote-alan ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta –hanke



**Kehitetään sähköinen jatkuvan oppimisen tiekartta-sivusto, joka**

- mahdollistaa yleisen sote osaamisen arvioinnin, työntekijä- ja organisaatiotasolla
- ohjaa tarvittavan yleisen sote-osaamisen opiskeluun
- kuvaa jatkuvan oppimisen toimintamallin

<https://blogi.savonia.fi/sotetie>



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto  
European social fund



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# TIIVISTELMÄ

Jari Helminen

**JATKUVAN OPPIMISEN KOULUTUKSET  
JA OSAAMISEN KEHITTÄMISTARPEET  
SOSIAALIALALLA**

Helsinki  
176 s.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2021  
Diak Työelämä 23

Sote-alan ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta (SOTETIE) -hanke on 16 korkeakoulun yhteishanke. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama SOTETIE-hanke käynnistyi syksyllä 2019, ja se päättyy vuoden 2021 lopussa. Hankkeen toimenpiteet kohdistuvat sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kehittämiseen.

Tämä *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla* -julkaisu perustuu SOTETIE-hankkeen kolmeen nettipohjaiseen Webropol-kyselyyn ja viiteen työpajaan. Kaksi kyselyä ja työpajat toteutettiin helmimaalis- ja huhtikuun 2020 aikana. Kolmas kysely järjestettiin helmimaalis- ja huhtikuun 2021 aikana. Kolmas kysely järjestettiin helmimaalis- ja huhtikuun 2021 aikana.

Julkaisussa vastataan sosiaalialalla työskentelevien näkemysten perusteella kahteen kysymykseen: 1) miten (millaisin keinoin) jatkuvan oppimisen tarpeisiin vastataan sosiaalialalla, ja 2) mitä osaamisalueita sosiaalialalla on, joihin tulee vastata jatkuvaan oppimisen koulutuksilla? Jatkuvan oppimisen koulutuksilla tarkoitetaan tässä julkaisussa ammatillisia lisä- ja täydennyskoulutuksia sekä erikoistumiskoulutuksia. Näiden koulutusmuotojen lisäksi ammattikorkeakouluissa jatkuvan oppimisen koulutuksiin kuuluvat muun muassa avoimen ammattikorkeakoulun koulutukset ja ylempät ammattikorkeakoulututkinnot. SOTETIE-hankkeen kyselyissä ja työpajoissa ei käsitelty kuitenkaan avointa ammattikorkeakoulua eikä ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja.

Kuva, joka tässä julkaisussa piirretään sosiaalialan jatkuvan oppimisen muodoista ja osaamisen kehittämisen tarpeista, on suurelta osin poikkileikkaus vuoden 2020 alkupuolelta. Sosiaalialalla työskentelevät tunnustavat ja tunnistavat tarpeen oppia ja kehittää osaamistaan jatkuvasti. Jatkuvalla oppimisella alalla työskentelevät vastaavat niin työnsä ja tehtäviensä organisoinnissa ja käytännöissä kuin asiakkaidensa palveluiden ja tuen tarpeissa tapahtuviin muutoksiin. Alalla työskentelevät tunnustavat ja tunnistavat myös sen, että jatkuvan oppimisen tarpeisiin vastaamiseen tarvitaan erilaisia keinoja. Sosiaalialan työkenttä on laaja ja moniulotteinen. Näin ollen sosiaalialalla jatkuvaa oppimista voidaan edistää laa-

juudeltaan, sisällöltään ja tavoitteiltaan erilaisilla koulutuksilla, kuten lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla. Sosiaalialalla työskentelevien näkemyksissä painottuivat kuitenkin lisä- ja täydennyskoulutukset. Erikoistumiskoulutusten asemaa ja roolia jatkuvan oppimisen koulutuksena tulee selkeyttää, kuten myös korkeakoulusektoreiden välisiä jatkuvan oppimisen koulutuspolkuja.

**Asiasanat:** elinikäinen oppiminen, jatkokoulutus, täydennyskoulutus, erikoistumisopinnot, sosiaaliala, ammattikorkeakoulut



# ABSTRACT

**Jari Helminen**

Helsinki  
176 pp.

**TRAINING FOR CONTINUOUS LEARNING  
AND COMPETENCE DEVELOPMENT  
NEEDS IN THE SOCIAL WORK SECTOR**

Diaconia University of Applied Sciences, 2021  
Diak Työelämä 23  
[Diak and Working life 23]

The SOTETIE project to create a continuous learning roadmap for professionals in the health care and social welfare sector is a joint project involving 16 institutes of higher education. The SOTETIE project received financing from the European Social Fund. The project began in autumn 2019 and is due for completion at the end of 2021. The actions taken during the project focus on improving the opportunities for health care and social welfare professionals to engage in continuous learning.

This publication, entitled *Training for continuous learning and competence development needs in the social work sector*, is based on three online Webropol surveys and five workshops conducted as part of the SOTETIE project. The workshops and two of the surveys were conducted in February, March and April of 2020. The third survey was conducted in February and March 2021.

The publication addresses two questions based on the views of people in the social work sector: 1) How (by which means) should the need for continuous learning be addressed in the social work sector? 2) Which competence areas in the social work sector should continuous learning training address? In this publication, the term “continuous learning training” refers to additional and further vocational education and specialisation training. In addition to these forms of training, the continuous learning education offered at universities of applied sciences includes open education and master’s degrees at universities of applied sciences. However, the surveys and workshops conducted during the SOTETIE project did not cover the open education and master’s degrees offered by universities of applied sciences.

This publication paints a picture of the forms of continuous learning and competence development needs that largely represents a cross-section of the views in the first half of 2020. People in the social work sector identify and acknowledge the need for continuous learning and competence development. Continuous learning enables people working in the sector to respond to changes taking place in the organisation and practicalities of their work and duties, as well as to changes in the types of services and support that their clients require. People in the social

work sector recognise and acknowledge the fact that various measures are required to address the needs of continuous learning. The field of social work is wide-ranging and multi-dimensional. Consequently, continuous learning in the social work sector can be promoted by providing training in various scopes and with various types of content and objectives. Examples of such training may include additional, further and specialisation training. However, the opinions of people in the social work sector were weighted towards additional and further training. Therefore, more clarity is needed around the position and role of specialisation training as a form of continuous learning and the educational pathways for continuous learning between the various higher education sectors.

**Keywords:** lifelong learning, continuous education, further training, specialisation studies, social work sector, universities of applied sciences

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	5
ABSTRACT	7
1 JATKUVAN OPPIMISEN TIEKARTTA SOSIAALI- JA TERVEYSALALLE	12
2 ELINIKÄISESTÄ OPPIMISESTA JATKUVAAN OPPISEEN	15
2.1 Elinikäisen oppimisen tavoitteiden rakentuminen	15
2.2 Elinikäisen oppimisen kolme sisällöllistä näkökulmaa	17
2.3 Jatkuvan oppimisen päämäärät	20
2.4 Jatkuvan oppimisen ja työn välinen suhde	21
2.5 Osaamisen ja työn keskinäinen suhde	22
2.6 Osaaminen sosiaalialalla	23
2.7 Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen	25
3 JATKUVAN OPPIMISEN KEINOJEN JA TARPEIDEN KARTOITUS SOTETIE-HANKKEESSA	27
4 JATKUVAN OPPIMISEN MERKITYS JA KEINOT SOSIAALIALALLA	33
4.1 Jatkuvan oppimisen merkityksestä	33
4.2 Jatkuvan oppimisen keinot	34
4.3 Jatkuvan oppimisen merkitysten ja keinojen moninaisuus	36
5 KOULUTTAUTUMINEN JATKUVAN OPPIMISEN KEINONA	38
5.1 Kouluttautumisen merkityksestä	38
5.2 Jatkuvan oppimisen koulutustarjonta	40
5.3 Lisä- ja täydennyskoulutus jatkuvan oppimisen keinona	42

5.4 Erikoistumiskoulutus jatkuvan oppimisen keinona	44
5.4.1 Erikoistumiskoulutuksen kesto ja suoritus aika	47
5.4.2 Erikoistumiskoulutuksen opetuspäivät ja lähi- ja etäopiskelu	49
5.4.3 Erikoistumiskoulutuksen osallistujamaksu	52
5.4.4 Erikoistumiskoulutuksen opetusjärjestelyt	55
5.5 Erilaisia koulutuksia erilaisiin osaamisen kehittämistarpeisiin	57
6 SOSIAALIALAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JATKUVAN OPPIMISEN KOULUTUKSISSA	59
<hr/>	
6.1 Asiakastyön osaaminen	60
6.1.1 Arvo- ja eettinen osaaminen	60
6.1.2 Asiakaslähtöisen työn ja asiakastyön dokumentoinnin osaaminen	61
6.1.3 Kohtaamis-, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen	63
6.1.4 Palvelujärjestelmä-, sosiaaliturva- ja lainsäädäntöosaaminen	65
6.1.5 Palvelutarpeiden arviointi- ja palvelusuunnitelman laadinta- sekä palveluohjausosaaminen	66
6.1.6 Verkostoitumisen ja monialaisen sekä -ammattillisen työn osaaminen	69
6.1.7 Asiakastyön käytäntöjen ja menetelmien osaaminen	71
6.1.8 Digiosaaminen	74
6.2 Sosiaalialan työaluekohtainen osaaminen	75
6.2.1 Lasten, nuorten ja oppilaiden parissa tehtävän työn sekä perhetyön osaaminen	76
6.2.2 Lastensuojelutyön osaaminen	80
6.2.3 Aikuistyön osaaminen	82
6.2.4 Mielenterveys- ja päihdetyön osaaminen	85
6.2.5 Kriisi- ja traumatyön osaaminen	88
6.2.6 Monikulttuurisen työn ja maahanmuuttajatyön osaaminen	89
6.2.7 Vammais- ja kehitysvammatyön osaaminen	90
6.2.8 Ikäänntyvien parissa tehtävän työn ja vanhustyön osaaminen	94
6.3 Työntekijä-, johtamis- ja kehittämisosaaminen	98
6.3.1 Työntekijäosaaminen	98
6.3.2 Johtamisosaaminen	100
6.3.3 Kehittämisosaaminen	102

6.4 Sosiaali- ja terveysalan yhteinen osaaminen jatkuvan oppimisen koulutuksissa	104
6.5 Arvio ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksista ja ehdotetuista uusista erikoistumiskoulutuksista	108
6.6 Monimuotoisiin osaamisen kehittämistarpeisiin monimuotoisesti koulutuksia	110
<b>7 YLEMMÄT AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINNOT JA JATKO-OPINNOT YLIOPISTOSSA</b>	<b>116</b>
<hr/>	
<b>8 SOSIAALIALALLA TUNNISTETAAN JA TUNNUSTETAAN JATKUVAN OPPIMISEN TARVE</b>	<b>118</b>
<hr/>	
<b>LÄHTEET</b>	<b>123</b>
<hr/>	
<b>LIITTEET</b>	<b>131</b>
<hr/>	
Liite 1. Erikoistumiskoulutusten merkitys osaamisen kehittämisessä	131
Liite 2. Sosiaali- ja terveysalan yhteisen osaamisen soveltuminen eri koulutusmuotoihin (SOTETIE-hankkeen jatkokysely)	134
Liite 3. Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen eri koulutusmuotoihin (SOTETIE-hankkeen jatkokysely)	140
Liite 4. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset perhetyön jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)	146
Liite 5. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset kriisi- ja traumatyön jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)	150
Liite 6. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset vammaistyön ja kehitysvammaistyön jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)	156
Liite 7. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset gerontologisen työn jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)	160
Liite 8. Jatkuvan oppimisen koulutukset ammattikorkeakouluissa ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutetuille soveltuvat ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot	164

# 1 JATKUVAN OPPIMISEN TIEKARTTA SOSIAALI- JA TERVEYSALALLE

Vuonna 2019 pääministeri Sanna Marinin johdolla laaditussa Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta -hallitusohjelmassa korostetaan vastaamista työn murroksesta ja digitalisaation etenemisestä johtuviin oppimistarpeisiin. Kehittämistoimenpiteitä tulee kohdentaa hallitusohjelman mukaan muun muassa elinikäisen oppimisen koulutusten ja koulutukseen ohjauksen palveluiden rakentamiseen. Tavoitteena on vahvistaa ihmisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Jatkuvan oppimisen tulee olla sekä yksilöiden että yhteiskunnan näkökulmasta tavoitteellista ja merkityksellistä. (Valtioneuvosto, 2019a, s. 43; 2019b, s. 166, ks. myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a-a.)

Sote-alan ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta (SOTETIE) -hanke on 16 korkeakoulun yhteishanke. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama SOTETIE-hanke käynnistyi syyskuussa 2019, ja se päättyy vuoden 2021 lopussa. Tätä julkaisua valmisteltaessa hankkeen toteutusaikaa on jäljellä noin puoli vuotta. Hankkeen toimenpiteet kohdistuvat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten käyttöön pyritään luomaan jatkuvaa oppimista edistävä digitaalinen toimintaympäristö, jota hankkeessa kutsutaan tiekartaksi. (Savonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a.; Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.) Näin ollen SOTETIE-hanke vastaa osaltaan edellä mainittuihin Marinin hallitusohjelman tavoitteisiin.

Tämä *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla* -julkaisu perustuu SOTETIE-hankkeen kolmeen kyselyyn ja viiteen työpajaan. Kaksi kyselyä ja työpajat toteutettiin helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun 2020 aikana. Kolmas eli viimeinen kysely järjestettiin helmi- ja maaliskuussa 2021. Kyselyistä, työpajoista ja niiden osallistujista kerrotaan tämän julkaisun luvussa Jatkuvan oppimisen keinojen ja tarpeiden kartoitus SOTETIE-hankkeessa (luku 3). Tämä julkaisu vastaa kahteen kysymykseen: 1) miten (millaisin keinoin) jatkuvan oppimisen tarpeisiin vastataan sosiaalialalla (luvut 4–5.5, 7), ja 2) mitä osaamisalueita sosiaalialalla on, joihin tulee vastata jatkuvaan oppimisen koulutuksilla (luvut 6–6.6)?

Jatkuva oppimista tapahtuu muutoinkin kuin kouluttautumalla. Kouluttautumisen ja oppimisella onkin sisällöllinen ero; kouluttautumista pidetään oppimisen formaalina muotona, ja se on tavallisesti suunnitelmallista ja tavoitteellista. Se on tyypillisesti tapahtuma, jossa osallisina ovat opettaja tai ohjaaja ja opiskelija tai opiskelijat. Oppimista tapahtuu kuitenkin sekä formaalisti (koulutus), informaalisti (esim. työssä oppiminen) että non-formaalisti, kuten harrastustoiminnassa. Oppija oppii itsenäisesti, ja oppiminen voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. (esim. Biesta, 2006, s. 175.) Tässä julkaisussa jatkuvan oppimisen tarkastelu rajautuu kuitenkin suurelta osin koulutuksiin.

Jatkuvan oppimisen koulutuksilla tarkoitetaan tässä julkaisussa ammatillisia lisä- ja täydennyskoulutuksia sekä erikoistumiskoulutuksia (ks. L 932/2014 10. §, 11. §, 11a. §, 13. §; L 1368/2018 10. §, 13. §; ks. myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.-c). Ammatillisiin lisä- ja täydennyskoulutuksiin sekä erikoistumiskoulutuksiin voidaan osallistua ja osallistutaan tavallisesti esimerkiksi ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen.

Ammattikorkeakouluissa jatkuvan oppimisen koulutuksiin sisältyvät ammatillisten lisä- ja täydennyskoulutusten ja erikoistumiskoulutusten lisäksi avoimen ammattikorkeakoulun koulutukset sekä ylempät ammattikorkeakoulututkinnot. SOTETIE-hankkeen kyselyissä ja työpajoissa ei käsitelty kuitenkaan avointa ammattikorkeakoulua, koska avoimen ammattikorkeakoulun koulutuspaletin rakentamisessa ei voida ottaa huomioon samalla tavoin työelämätahojen ehdotuksia ja ideoita kuin ammatillisten lisä- ja täydennyskoulutusten (L 1368/2018 10. §) sekä erikoistumiskoulutusten suunnittelussa (L 932/2014 11a. §). Avoimen ammattikorkeakoulun koulutukset ovat tavallisesti ammattikorkeakoulututkintojen ja ylempien ammattikorkeakoulututkintojen osia, kuten opintojaksoja (ks. Opetushallitus & Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.-a.). Ammattikorkeakoulu päättää järjestämänsä ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opetussuunnitelmasta (L 932/2014 14. §). Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot eivät kuitenkaan reagoi yhtä joustavasti ja nopeasti työelämässä havaittuihin osaamisen kehittämistarpeisiin kuin lisä- ja täydennyskoulutukset, vaikkakin ne edistävät jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä ammattikorkeakoulututkinnon ja ammattikorkeakoulujen edeltäneen opistoasteen tutkinnon suorittamisen jälkeen (L 932/2014 25. §; ks. Opetushallitus & Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.-b).

Jatkuvan oppimisen tarpeet ovat muuttuvaisia. Kansalaisten sosiaali- ja terveydenhuoltoon kohdistamat odotukset sekä palveluiden ja tuen tarpeet uudistuvat ajan saatossa (ks. esim. Kestilä & Karvonen, 2019). Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä koskevaa uudistusta on työstetty vuosien ja jopa vuosikym-

menien ajan (ks. Valtioneuvosto, i.a.). Sosiaalialan ammattilaiset työskentelevät eri ikäisten, eri elämänvaiheessa ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa. He tekevät työtään erilaisissa toimintaympäristöissä, kuten asiakkaiden kodeissa, sosiaalisen asumisen yksiköissä ja toimistoissa. Tässä Sosiaalialalla työskentelevien näkemyksiä jatkuvan oppisen koulutuksista ja osaamisen kehittämistarpeista -julkaisussa piirretään kuvaa monimuotoisen ammattialan henkilöstön jatkuvan oppimisen tarpeista ja niihin vastaamisen keinoista, erityisesti koulutuksista. Tässä julkaisussa piirrettävä kuva sosiaalialan osaamisen kehittämisen tarpeista ja jatkuvan oppimisen keinoista on merkittävältä osin poikkileikkaus vuoden 2020 alkupuolelta.

Tähän julkaisuun piirretty kuva perustuu sosiaalialan ammattilaisten esittämiin näkemyksiin. Heistä suurempi osa työskentelee sosiaalialan eri työalueilla kuin sosiaalityön eri työalueilla (luku 3). Kuvan piirtämisessä käytettyjen aineistojen keräämisestä ovat vastanneet Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Tampereen ammattikorkeakoulun SOTETIE-hankkeen hanketoimijat (hankkeen työpaketin nro 5 toimenpide nro 5.2) (ks. Helminen, 2020; Helminen ym., 2020a-j, 2021a-d; Säilä ym., 2021.). Syntynyt kuvaus soveltuu parhaiten ammattikorkeakoulujen jatkuvan oppimisen koulutusten arviointiin ja kehittämiseen sekä jatkuvan oppimisen tarpeiden tarkasteluun ammattikorkeakoulussa ja niitä edeltäneellä opistoasteella sosiaalialan tutkinnon suorittaneiden näkökulmasta. Kuvauksen luomisessa ei huomioitu esimerkiksi Suomen yliopistojen sosiaalityön yksiköiden jatkuvan oppimisen koulutuksia (ks. esim. Sosnet, i.a.).



## 2 ELINIKÄISESTÄ OPPIMISESTA JATKUVAAN OPPISEEN

Globalisaatio, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen, ilmastonmuutos, digitalisaatio ja muut megatrendeiksi kutsut ilmiöt ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat työhön ja työnteon tapoihin (mm. Oksanen, 2017, s. 13). Muun muassa maailmanlaajuisesta eriarvoisuudesta johdettava muuttoliike, väestön ikääntyminen ja nopea teknologinen kehitys vaikuttavat siihen, millaisia töitä Suomessa on tarjolla tulevaisuudessa (OECD, 2020). Työ ja työelämä ovat muuttuneet ja muuttuvat. Muutoksen kohteina ovat muun muassa työn rakenteet ja sisällöt sekä työn merkitys ja toimeentulo palkkatyöllä, mutta myös työssä tarvittava osaaminen (Valtioneuvosto, 2018b, s. 10).

Työn ja työnteon muotojen muutokset edellyttävät ihmisiltä jatkuvaa oppimista. Oppimisesta – opiskelusta ja osaamisen kehittämisestä muilla keinoilla – on tullut osa ihmisten työtä. (Oksanen, 2017, s. 30.) Ihminen voi vastata jatkuvan oppimisen avulla työn muutoksesta seuraaviin osaamisen kehittämistarpeisiin. Työorganisaatioissa henkilöstön jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittymistä on ryhdytty pitämään niiden menestyksen kulmakivinä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b, s. 24.)

Seuraavissa luvuissa tarkastellaan elinikäistä oppimista ja jatkuvaa oppimista, niiden välistä suhdetta sekä työn ja jatkuvan oppimisen keskinäistä yhteyttä. Lisäksi kuvataan sosiaalialan osaamisen lähtökohtia ammattikorkeakoulujen sisionomitutkinnon näkökulmasta.

### 2.1 Elinikäisen oppimisen tavoitteiden rakentuminen

Aikuisväestölle suunnatun kasvatuksen ja koulutuksen piirissä käytettyjen käsitteiden muutokset voidaan jäsentää Suomessa noin sadan vuoden ajanjaksolle (1910–2010). Aikuisväestön koulutuksessa ja kasvatuksessa on siirrytty kansanvalistuksesta kansansivistykseen, vapaaseen sivistystyöhön, aikuiskoulutukseen ja edelleen elinikäiseen ja jatkuvaan oppimiseen. (Ahonen, 2012, s. 262.)

Elinikäisestä oppimisesta on keskusteltu 1960-luvulta lähtien. Elinikäisen oppimisen kehittymisen kannalta tärkeänä starttiviivana pidetään Unescon vuonna

1972 julkaisemaa niin sanottua ”Fauren raporttia”. Raportissa elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan ihmisen koko elämän kestävä, eri yhteyksissä ja eri tavoilla tapahtuvaa oppimista. Elinikäisen oppimisen lähtökohtia ovat humanistinen ihmiskuva, ihmisen jatkuvan kehittymistahdon herättäminen sekä ymmärrys kasvatuksen ja koulutuksen globaaleista, maailmanlaajuisista haasteista. (Faure ym., 1972, s. 7–8; ks. Kinnari, 2020, s. 138–165.)

Unescon lisäksi elinikäisen oppimisen keskeisenä vaikuttajana on toiminut OECD (engl. Organization for European Economic Co-operation). OECD on vaatinut elinikäisen oppimisen kannanotoissaan työväestölle kohdennettujen koulutusten lisäämistä. Elinikäisen oppimisen tavoitteiksi se on asettanut taloudellisen tuottavuuden ja tehokuuden vahvistamisen sekä kansainvälisen kilpailukyvyyn parantamisen. (Tuomisto, 2002, s. 18.) Elinikäisen oppimisen keinoin on ratkaistava muun muassa sellaisten ihmisten mukaan saaminen työmarkkinoille ja pitäminen työmarkkinoilla, joita uhkaa osaamisen vanhentuminen, tai jotka ovat jääneet työmarkkinoiden ulkopuolelle, koska heillä ei ole työssä tarvittavaa koulutusta (OECD, 2007; ks. Kinnari, 2020, s. 374–406).

1990-luvulla keskustelu elinikäisestä oppimisesta kiihtyi. Euroopan unioni julisti vuoden 1996 elinikäisen oppimisen temavuodeksi (Euroopan parlamentti, 1995), jolloin myös julkaistiin koulutuksen valkoinen kirja eli Opettaminen ja oppiminen – kohti kognitiivista yhteiskuntaa -teos. Valkoisessa kirjassa kuvataan talouden globalisoitumisesta ja teknologian kehittymisestä johtuvia muutoksia, joiden arvioitiin johtavan työn uudistumiseen. Työn uudistumisen katsottiin edellyttävän uusien tietojen ja taitojen opettamista eritasoisissa koulutuksissa. (Euroopan komissio, 1996; 1997; ks. Kinnari, 2020, s. 255–265.)

2000-luvulla valtioiden koulutuspoliittisia ratkaisuja ovat ohjanneet ylikansalliset suositukset sekä markkinatalouden ja tietokykykapitalismin vaatimukset. Esimerkiksi Euroopan unionin ja OECD:n kaltaiset toimijat ovat tuottaneet koulutuspolitiikan alueelle uusia malleja ja normeja, joiden vaikutuksesta eri valtioiden toteuttamat koulutuspolitiikat ovat yhdenmukaistuneet. Kriittisen tarkastelun mukaan valtiot eivät enää harjoita koulutuspolitiikkaansa itsenäisesti, vaan sen on korvannut globaalin markkinatalouden ohjaama koulutuspolitiikka. (Jalava ym., 2012, s. 88; Tervasmäki & Tomperi, 2018, s. 176; ks. Kinnari, 2020, s. 477–485.)

Niin yhteiskunnallinen epävarmuus kuin jatkuvasti muuttuvat työn muodot ja vaatimukset edellyttävät ihmiseltä uudenlaista asennoitumista työhön ja kykyä oppia uutta joustavasti (esim. Collin, 2007; Julkunen, 2010). Elinikäisen oppimisen keskeinen päämäärä oli 1900-luvulla työmarkkinakelpoisuuden saa-

vuttamisen ja sen ylläpitämisen edistäminen. 2000-luvulla elinikäisen oppimisen päämääräksi näyttää muotoutuvan aktiivisen kansalaisen ihanne ja hänen henkilökohtaisten tavoitteidensa toteutuminen kouluttautumisen ja oppimisen keinoin. (Antikainen & Rinne, 2012, s. 475; ks. myös Kinnari, 2020, s. 485–489; Valtioneuvosto, 2018a, s. 12.)

## 2.2 Elinikäisen oppimisen kolme sisällöllistä näkökulmaa

Elinikäiseen oppimiseen (engl. lifelong learning) sisältyy ajatus, että oppiminen ei rajaudu ainoastaan lapsuuteen ja nuoruuteen, vaan jatkuu läpi elämän. Oppiminen ei myöskään rajaudu ainoastaan formaaliin koulutukseen, vaan se ulottuu kaikille elämän osa-alueille. (Kinnari, 2020, s. 469–485.) Tilastokeskuksen (i.a.) mukaan ”Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä ja / tai työelämässä”.

Elinikäinen oppiminen -käsitettä voi pitää toisaalta itsestään selvänä ja helposti ymmärrettävänä, mutta toisaalta se on monimerkityksellinen (Kinnari, 2020). Esimerkiksi Aspin ja Chapman (2001; 2012) liittävät elinikäiseen oppimiseen kolme näkökulmaa, jotka ovat työllisyys ja talouskasvu, henkilökohtainen kasvu ja kehitys sekä oikeudenmukaiseen ja osallistavaan demokratiaan osallistuminen (Aspin & Chapman, 2001; 2012). Myös Biesta (2006, s. 173) on jäsentänyt elinikäistä oppimista kolmen ulottuvuuden avulla, jotka ovat taloudellinen, henkilökohtainen ja demokraattinen ulottuvuus.

Elinikäisen oppimisen avulla tulee kehittää sellaisia tietoja ja taitoja, joilla on merkitystä työllistymisessä, työssä menestymisessä ja työn sekä sen edellyttämän osaamisen kehittämisessä (Aspin & Chapman, 2001; 2012). Elinikäinen oppimisen keinoin valtiot pyrkivät edistämään *työllisyyttä* ja hyvän työllisyysasteen avulla *talouden kestävyyttä*. Esimerkiksi pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa todetaan, että ”Talouskasvu perustuu Suomessa ennen kaikkea tuottavuuden kasvuun. Tuottavuuden tärkeimmät tekijät ovat osaaminen ja innovaatiot”. Niinpä Marinin hallitus asetti vuonna 2019 tavoitteekseen työllisyysasteen noston 75 prosenttiin ja työllisten määrän vahvistamisen vähintään 60 000 henkilöllä vuoden 2023 loppuun mennessä. (Valtioneuvosto, 2019a, s. 12–13; 2019b, s. 14.)

1990-luvun alun talouskriisiä ja sen jälkiseurauksia voidaan Suomessa pitää

rajapyykkinä, jonka jälkeen uusia elämänalueita ryhdyttiin organisoimaan taloudellisen toimintakyvyn säilyttämisen ja kasvattamisen periaatteiden mukaan. Kilpailukyvyistä tuli Suomelle kohtalonkysymys ja välttämättömyys. Suomi asetti esimerkiksi tavoitteekseen olla maailman johtava tietoyhteiskunta. (Jalava ym., 2012, s. 87.) Elinikäisen oppimisen onkin arvioitu edistävän Suomessa talouden kukoistusta: ”Suomen taloudellinen menestys on perinteisesti rakentunut korkea-osaamista hyödyntäville ja korkea lisäarvoa tuottaville ventialoille. ... Osaamista tarvitaan, jotta voimme kehittää ja soveltaa entistä tuottavampia teknologioita” (Sitra, 2019, s. 8).

Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2018 julkaiseman tulevaisuuskat-  
sauksen mukaan työelämän osaamisvaatimukset uudistuvat nopeasti, mutta Suomessa koulutustason nousu on hidastunut: ”Inhimillisen pääoman riittämättömyys ja osaamisen kohtaanto-ongelmat ovat muodostamassa esteen kasvulle, työllisyyden nostamiselle ja yhteiskunnan uudistamiselle” (Valtioneuvosto, 2018a, s. 10). Osaamisen puutteiden nähdään aiheuttavan riskin kilpailukyvyn parantamiselle ja talouden kasvulle sekä yhteiskunnan kehittymiselle. Osaamisen puutteet voivat vaikuttaa myös yksilön hyvinvoinnin ja osallisuuden kokemuksiin: ”Jos osaaminen eri vastaa teknologista kehitystä, se vaikuttaa niin yksilöön kuin yhteisöönkin. Tulee työttömyyttä ja osaamattomuuden kokemusta ja taloudellinen hyvinvointi heikkenee” (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a, s. 5).

Työllisyyden ja talouden näkökulmien painottamiseen elinikäisen oppimisen tarkasteluissa liittyy kuitenkin pulmia. Puhe työllisyyden ja talouden edistämisestä elinikäisen oppimisen keinoin tarjoaa oppijalle roolin asiakkaana, jolla on oppimistarpeita, ja jolle voidaan luoda oppimistarpeita. Koulutusorganisaation ja kouluttajan roolina on toimia oppimistarpeisiin vastaavina palveluntarjoajina. Jos koulutuksen piirissä on tilaa vain koulutuspalvelujen kysynnän ja tarjonnan vuoropuhelulle, supistuvat mahdollisuudet käydä avointa ja monipuolista keskustelua kouluttautumisesta, oppimisesta ja koulutuksista. (Biesta, 2006, s. 19, 23.)

Ihmisen halu ja tahto oppia ei kohdistu yksinomaan työn ja työelämän tarpeisiin. Tarkoituksen etsiminen elämälle ja parempaan elämään pyrkiminen ovat esimerkkejä elinikäiseen oppimiseen sisältyvistä *yksilölähtöisistä* merkityksistä. Yksilölähtöiset merkitykset sisältävät ajatuksen ihmisen henkilökohtaisesta ja persoonallisesta sekä moraalista kasvusta ja kehittymisestä koko elämän ajan. (Biesta, 2006, s. 173.) Elinikäinen oppiminen voi tukea yksilön henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä. Elinikäinen oppiminen onkin mahdollista nähdä hyvänä ja tarpeellisenä ilman ulkopuolelta, esimerkiksi työelämästä, annettuja tavoitteita. (Aspin & Chapman, 2001; 2012.)

Elinikäisen oppimisen kautta yksilölle avautuu reitti jatkuvaan ihmisenä kasvamiseen ja kehittymiseen. Elinikäisen oppimisen voi ajatella varmistavan myös yksilön taloudellista hyvinvointia ja antavan valmiuksia osallistua yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintaan. (Ks. Sitra, 2019, s. 9, 20; Valtioneuvosto, 2018a, s. 12.) Yksilöiden odotetaan myös ottavan vastuun omasta oppimisestaan ja osaamisensa kehittämisestä: ”Tulevaisuudessa jokaisen on entistä vahvemmin otettava omistajuus oman osaamisen kehittämisestä. ...Tärkeintä on kyky oppia joustavasti uutta, myös töiden ohessa ja aikana. ...Suurissa muutoksissa tarvitaan motivaatiota ja innostusta uusien taitojen ja jopa uuden ammatin hankkimiseen, sekä joustavuutta ja kykyä sietää epävarmuutta” (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a, 8). Yksilöllä tulee olla halu ja tahtotila jatkuvaan opiskeluun, mutta myös valmiudet oppia uutta joustavasti, tarpeiden mukaisesti.

Ihmisen tulee etsiä itseään kiinnostavia oppimisen mahdollisuuksia. Hänen tulee pohtia kouluttautumisvalintojaan työuran näkökulmasta. Oppimisessa on annettava kuitenkin tilaa oppijan omille valinnoille ja oman polun luomiselle. (Flander, 2006, s. 44.) Elinikäinen oppiminen on keskeistä jatkuvassa sopeutumisessa epävakaaseen työelämään ja valmistautumisessa uramuutoksiin sekä uusien teknologioiden haltuunottoon (esim. Page-Tickell, 2014, s. 73).

*Demokratia* tarvitsee itsenäisesti, rationaalisia ja vapaasti ajattelevia yksilöitä. Elinikäisen oppimisen yhteydessä ymmärrys demokratiasta merkitsee muun muassa erilaisuuden oppimista. Ihminen oppii elämään erilasten – toisenlaisten – ihmisten kanssa. (Biesta, 2006, s. 119). Elinikäisen oppimisen tulee edistää ihmisten osallistumista ja osallisuutta. Sen tulee torjua eriarvoistumista ja edistää hyvinvoinnin jakautumista mahdollisimman oikeudenmukaisesti. (Aspin & Chapman, 2001; 2012.)

Elinikäisen oppimisen tarvetta onkin perusteltu eriarvoistumiskehityksen ehkäisemisellä: ”Talouden ja työelämän tarpeet esitetään(kin) usein jatkuvan oppimisen perusteluksi, mutta eivät yksinomaan ne. Myös EU:n koulutuspolitiikassa elinikäinen oppiminen nähdään unionin kilpailukyvyyn ja työllisyyden edellytyksenä, mutta myös keinona ehkäistä sosiaalista syrjintää ja edistää aktiivista kansalaisuutta, mikä on toimivan demokratian kannalta olennaista” (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b, s. 13). Yhteiskuntien uudistuminen ja työn murros edellyttävät elinikäistä, jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Koulutusjärjestelmän tulee vastata työn murroksista aiheutuviin oppimistarpeisiin ehkäisten näin myös eriarvoistumista: ”Paras keino eriarvoisuuden ehkäisyyn on kuitenkin hyvä ja joustava koulutusjärjestelmä, johon kohdistuu jatkossa suuria odotuksia” (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a, s. 12).

## 2.3 Jatkuvan oppimisen päämäärät

Elinikäinen oppiminen (engl. lifelong learning) ja jatkuva oppiminen (engl. continuous learning) -käsitteiden sisällöt ovat hyvin samankaltaisia. Elinikäiseen oppimiseen liitetyt ajatukset ovat myös jatkuvaan oppimiseen kiinnittyviä ideoita. Elinikäinen oppiminen käsittää ihmisen elinkaaren lapsuudesta vanhuuteen. Jatkuva oppiminen sen sijaan keskittyy vankemmin työkäisiin ja työhön sitoutuvaan oppimiseen.

Otalan (2018) mukaan elämänkulusta, jossa opiskelu, työura ja eläke seuraavat toisiaan, on siirrytty elämänkulkuun, jossa erilaiset työt ja työroolit limittyvät toisiinsa aikaisempaa epäsäännöllisemmin. Hänen mukaansa elinikäistä oppimista tarvitaan, mutta siten, että oppiminen tapahtuu työn ohessa ja työssä jatkuvasti, ei opiskelun ja työn vuorotellessa. (Ojala, 2018, s. 16). Tarvitaan jatkuvaa oppimista työn ja työnteon muotojen muuttuessa ja uudistuessa.

Jatkuvan oppimisen mahdollistamiseen kiinnitetään huomiota vuoden 2019 hallitusohjelmassa Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta (Valtioneuvosto, 2019a; 2019b). Valtioneuvoston toimesta tehdyssä selvityksessä jatkuva oppiminen rinnastuu elinikäiseen oppimiseen niin koulutuksessa kuin työelämässä tapahtuvan oppimisen kuvaajana (Oosi ym., 2019, s. 2). Hallituksen jatkuvan oppimisen uudistustoimet koskevat niin osaamisen kehittämisen edistämistä kuin monimuoto-opiskelun helpottamista rakenteellisella tasolla (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019a). Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteessa jatkuvasta oppimisesta kerrotaan vastauksena työn muutoksista johtuviin ja tulevaisuuden työn haasteisiin. Jatkuvalla oppimisella pyritään vastaamaan työelämän uudistumisesta johtuviin koulutustarpeisiin ja etsitään ratkaisuja työn ja opiskelun yhteensovittamiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019b.) Opetus- ja kulttuuriministeriö ei kuitenkaan selkeästi tiedotteessaan tai muutoin linjaa, mitä jatkuva oppiminen tarkoittaa.

OECD (2020) määrittelee jatkuvan oppimisen työmarkkinoilla olevien ihmisten työhön liittyväksi oppimiseksi. Työhön liittyvä oppiminen voi olla koulutusta ja opiskelemista, joka kehittää ihmisen tietoja ja taitoja nykyistä ja tulevaisuuden työtä varten. Jatkuva oppiminen voi kuitenkin olla sekä formaalia (esim. koulutus), informaalialla (mm. työssä ja vapaa-ajalla tapahtuva oppiminen) että nonformaalia (kansalais- ja työväenopistojen, kirjastojen ja museoiden ym. toiminta). (OECD, 2020.)

Jatkuvan oppimisen rakenteiden ja palvelujen kehittämisen perusteena näyttää olevan sekä globaalien ja yhteiskunnallisten tilanteiden että työmarkkinoiden

tarpeiden ja työväestön osaamisen mahdollisimman joustava kohtaaminen. Yhteiskunnallinen ja työmarkkinoiden tarve kohdistuu osaaviin ja muutoskykyisiin yksilöihin. (esim. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019a, s. 16; Sitra, 2019, s. 8, 10.)

Ihmiselle – yksilölle – jatkuva oppiminen tarjoaa mahdollisuuden kehittymiseen ja uudistumiseen. Kehittymisen ja uudistumisen mahdollistaa jatkuvan oppimisen vaikutuksesta tapahtuva maailmankatsomuksen ja tietojen sekä taitojen laajeneminen ja syveneminen. Olennaista jatkuvassa oppimisessa on kuitenkin oppimisen suunnan määrittely, oppimisen resurssit ja oppimista tukeva ympäristö. (Sessa & London, 2015, s. 3, 17–18; ks. myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a, s. 6; Sitra, 2019, s. 16; Valtioneuvosto, 2018a, s. 12.)

## 2.4 Jatkuvan oppimisen ja työn välinen suhde

Oppimista voidaan tarkastella sekä yksilöllisen kasvun, institutionaaliseen kasvuun että yhteiskunnallisen kasvun näkökulmista. Yksilöllinen kasvu tarkoittaa ihmisen omaan elämään ja omiin havaintoihin perustuvaa oppimisen tarvetta. Institutionaalista kasvua kuvaa esimerkiksi henkilöstön kehittäminen, jolloin päämääränä on työorganisaatiossa olevan osaamisen vahvistaminen. Yhteiskunnallisella kasvulla voidaan viitata ihmisten kouluttautumisen ja tietoisuuden lisäämisen avulla saavutettavaan yhteiskunnalliseen muutokseen. Oppimisen lähtökohdat ovat moninaisia. Aikuisen oppiminen voi perustua yksilön tietojen ja taitojen sekä vallitsevien olosuhteiden, esimerkiksi työn vaatimusten, väliseen eroon. Oppimiseen heijastuvat sen tarkoitus ja tavoitteet. Oppimisen tulokset vaikuttavat sekä itse oppijaan että oppijan ulkopuolelle. (Knowles ym., 2005, s. 151–155.)

Opiskelu ja muu osaamisen kehittäminen on todellisuutta yhä useammin työikäisille ihmisille. Oppiminen on kuitenkin monimutkainen ja yksilöllinen prosessi. Oppimisprosessin yksilöllisyyttä korostavat niin oppijan tieto- ja taitorakenteiden ainutlaatuisuus kuin oppimisstrategioiden ja -tyylien henkilökohtaisuus. Oppiminen on prosessi, jossa yksilö työstää muun muassa tietojään, taitojään ja asenteitaan, mutta myös kontaktejaan ja suhdeverkostojään. Oppiminen voi johtaa muutokseen yksilön ajattelussa, toiminnassa ja suhtautumistavoissa. (Knowles ym. 2005, s. 154–155; Sydänmaalakka, 2009, s. 253; Viitala, 2005, s. 136, 149.)

Työelämän muutoksissa tarvitaan ”ketterää oppimista”. Jokaisen pitäisi olla ketterä oppija. Ketterä oppiminen edellyttää ihmiseltä myönteistä asennetta kasvuun ja kehittymiseen sekä taitoja oppia. Ketterää oppimista tapahtuu monin eri keinoin ja tavoin. Ketterä oppiminen vaatii kuitenkin toimintaympäristöjä, toimintarakenteita ja toimintatapoja, jotka tukevat ketterää oppimista. Lisäksi ketterän oppimisen mahdollisuudet monikertaistuvat vuorovaikutuksessa. (Ojala, 2018, s. 32–43.)

Kehittämällä jatkuvan oppimisen rakenteita ja koulutuksia pyritään edistämään aikuisten, eritoten työväestöön kuuluvien aikuisten, opiskelu- ja oppimismahdollisuuksia. Työn, työympäristöjen ja työnteon ehtojen uudistuminen on lisännyt vaatetta jatkuvaan oppimiseen. Ne edellyttävät ihmiseltä valmiutta itseensä ja tehokkaaseen oppimiseen. Yksilöllä on vastuu omasta oppimisestaan. (Viitala, 2005, s. 135; ks. myös Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b, 8; Sitra, 2019, s. 16.) Jatkuvan oppimisen rakenteiden ja koulutusten on kannustettava työuran aikaiseen opiskeluun. Niiden on vahvistettava työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä tuettava työn ja opiskelun yhteensovittamista (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b, 24–26).

## 2.5 Osaamisen ja työn keskinäinen suhde

Työelämän muutokset ovat haaste sekä työorganisaatioille ja -tiimeille että niiden jäsenille. Työelämän muutokset edellyttävät panostuksia osaamisen kehittämiseen. Työorganisaatioiden ja -tiimien näkökulmasta osaaminen muodostuu yksilöiden tiedoista ja taidoista sekä asenteista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, mutta myös kokemuksista, toimijoiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta, yhteistyöverkoston hallinnasta sekä työorganisaation toimintakulttuurista, -malleista ja -prosesseista (ks. Sydänmaalakka, 2002, s. 1–2).

Osaaminen on tilanne- ja ympäristösidonnaista. Osaaminen ilmenee työympäristöissä aina suhteessa johonkin, kuten työtehtäviin ja työn tavoitteisiin. Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna osaaminen on henkilöön sitoutunutta teoreettista ja käytännöllistä tietoa ja taitoa sekä asennetekijöitä. Tietoon linkittyy myös yksilön kyky etsiä ja löytää työtehtävien kannalta oleellista informaatiota ja soveltaa sitä. Käytännön taitoihin liittyy myös analyyttistä ajattelua, kuten tiedon prosessointia, syy- ja seuraussuhteiden määrittelyä sekä tiedon hallinnan organisointia. Osaaminen on yksilön näkökulmasta myös henkilön kykyä saavuttaa työn määrälliset ja laadulliset tavoitteet. Yksilön osaaminen voi olla piilossa, jolloin



organisaatio hyötyy siitä vasta, kun osaaminen saadaan käyttöön todellisessa toiminnassa. (Ahvo-Lehtinen & Maukonen, 2005, s. 18–21; Hovila & Oikkonen, 2006, s. 51; Hätönen, 2011, s. 12.)

Yksilön osaamista kuvattaessa voidaan käyttää monia eri käsitteitä, kuten ammattitaito, tietotaito, kompetenssi, kyvykkyys ja pätevyys. Ilmaisuja “osaaminen” ja “kompetenssi” (engl. competence) on tavallista käyttää rinnakkain. Työelämässä vaadittavien valmiuksien kuvauksissa käytetään tyypillisesti ilmaisua *kompetenssi*. Kompetenssi korostaa kelpoisuutta ja pätevyyttä, kuten oikeaa koulutusta työtehtävään ja kykyä suoriutua työhön sisältyvistä tehtävistä. Olennaista kompetenssin tarkastelussa on yksilön osaamisen ja tehtävän kohtaaminen. (Hätönen, 2011, s. 10.)

Osaaminen on yksilön pääomaa. Kunkin ihmisen osaamisprofiili on ainutlaatuinen. Työelämässä yksilön tulee selviytyä osaamistaan käyttäen, saavuttaen hyvä työtulos ja työn tavoitteet erilaisissa työelämän tilanteissa. Työntekijän on kyettävä sekä hyödyntämään osaamistaan että luomaan samaan aikaan uutta osaamista. (Ojala, 2008, s. 1–25, 50.)

## 2.6 Osaaminen sosiaalialalla

Sosiaalialan henkilöstö muodostuu Suomessa suurelta osin ammatillisen toisen asteen sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon (lähihoitaja), ammattikorkeakoulun sosiaalialan tutkinnon (sosionomi AMK ja YAMK) ja yliopiston ylemmän korkeakoulututkinnon (sosiaalityöntekijä, pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä) suorittaneista henkilöistä. Ammatialalla työskentelee myös esimerkiksi geronomin (AMK) ja kuntoutuksen ohjaajan (AMK) tutkinnon suorittaneita henkilöitä. (Ks. Opinpolku i.a.-a-g.) Alalla työskentelevät sosiaalityöntekijät ja sosionomit sekä geronomit ja kuntoutuksen ohjaajat ovat hakeneet Valviralta oikeutta toimia sosiaalihuollon laillistettuina ammattihenkilöinä (L 817/2015 7. §; 8. §).

Sekä ammatillisen toisen asteen oppilaitokset että korkeakoulut ovat kehittäneet tutkintokoulutuksiaan ottaen huomioon Euroopan unionissa tehdyn kehittämistyön, kuten oppimistulosten kuvaamiseen perustuvan eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen (EQF) (Euroopan unioni, i.a.; ks. A 61/2020). Suomessa ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene julkaisi vuonna 2010 suosituksen ammattikorkeakoulututkintojen yhteiseksi viitekehykseksi. Viitekehyyksessä osaamista tarkastellaan viidellä ulottuvuudella, jotka ovat oppimistaidot, eetti-

nen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälistymisosaaminen. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, 2010.)

Ammattikorkeakoulututkintojen yhteiseen viitekehykseen pohjautuen on rakennettu kuvaus muun muassa sosionomi (AMK ja YAMK) tutkintojen kompetensseista ja osaamisalueista (Rouhiainen-Valo ym., 2010). Sosionomi (AMK) -tutkinnon kuvausta on päivitetty aika ajoin, viimeksi vuonna 2016 (Näkki, 2016). Tässä julkaisussa piirretään kuvaa jatkuvasta oppimisesta sosiaalialalla. Julkaisun kyselyaineistojen keruusta ja työpajojen järjestämisestä vastasivat SOTETIE-hankkeessa mukana olleet ammattikorkeakoulutoimijat. Kyselyissä käsiteltiin vain ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia, ei yliopistojen erikoistumiskoulutuksia. Kyselyjen vastaajista useampi työskenteli sosiaalialan eri työalueilla kuin esimerkiksi sosiaalityön eri työalueilla. Näistä syistä johtuu, että tarkastelu kohdentuu tässä luvussa vain sosionomi (AMK) -tutkinnon osaamisalueisiin. Samoista syistä seuraa se, että tässä julkaisussa esitettävät sosiaalialalla työskentelevien näkemykset jatkuvasta oppimisesta voi liittää osaamisen kehittämistarpeisiin eritoten sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Sosionomi (AMK) -tutkinnon tietoperusta muodostuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteistä. Sosionomitutkinnon suorittaneella on laaja-alainen ammatillinen osaaminen sosiaalialalla. Hänellä on laaja-alaisen ammatillisen osaamisen lisäksi syvällistä alan erikoisosaamista, joka voi perustua ihmisen elämänkaaren eri vaiheisiin, sosiaalialan asiakasryhmiin sekä alan työkäytäntöihin ja -menetelmiin. Erilaisia työkäytäntöjä ja -menetelmiä käyttäen sosionomit edistävät työssään kohtaamiensa ihmisten – asiakkaidensa – sosiaalista hyvinvointia ja elämänhallintaa sekä osallisuutta ryhmien, yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseninä. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, 2017, s. 5–9; ks. myös Opinpolku, i.a.-b.)

Sosionomi (AMK) -tutkinnon sisällöt perustuvat kuuteen osaamisalueeseen. Osaamisalueet ovat 1) sosiaalieettinen osaaminen, 2) asiakastyön osaaminen, 3) sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, 4) kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, 5) tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä 6) työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Osaamisalueista muodostuu kokonaisuus, jonka osat linkittyvät toisiinsa ja täydentävät toisiaan. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, 2017, s. 10.)

Sosiaalieettisen osaamisen ytimessä ovat sosiaalialan työn lähtökohdat, kuten ihmisarvon kunnioitus, ihmisoikeuksien puolustaminen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden sekä yhdenvertaisuuden edistäminen. Asiakastyön osaamisessa olennaista on vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen luominen asiakkaan kanssa ja työprosessin suunnittelu, toteuttaminen ja arvioiminen siten, että työskentelys-

sä lujitetaan asiakkaan osallisuutta ja voimavaroja. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisella tarkoitetaan eritoten asiakastyötä raamittavien lakien ja säädösten sekä sosiaali- ja terveys- ja näiden ohella esimerkiksi kasvatus- ja koulutuspalvelujen tuntemista. Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen merkitsee kykyä tarkastella epätasa-arvoa ja huono-osaisuutta tuottavia rakenteita ja prosesseja sekä valmiutta raportoida epäkohdista muun muassa päättäjille. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen ilmenee taidossa suunnitella, toteuttaa ja arvioida tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa, kuten projekteja. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen linkittyy työyhteisön jäsenenä toimimiseen, työyhteisön lähijohtajana työskentelyyn sekä edellytyksiin harjoittaa sosiaalialan yritystoimintaa. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, 2017, s. 10–12; Näkki, 2016, s. 67–76.)

Sosionomi (AMK) -tutkinnon osaamiskuvausta on käytetty sosionomien osaamisen jäsentämisessä eri yhteyksissä. Osaamiskuvausta on käytetty esimerkiksi luotaessa kuvaus sosionomien varhaiskasvatuksen osaamisesta (Ahonen ym., 2019; Karila, 2021, 114). Osaamiskuvaukseen perustuen on tehty myös jäsenyys sosionomien asiakasturvallisuusosaamisesta (Helminen ym., 2020).

## 2.7 Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen

Osaamistarpeet liittyvät sekä työorganisaatioiden että työntekijöiden rooleihin, tehtäviin ja tavoitteisiin. Organisaation osaamistarpeet kuvaavat, mitä osaamista organisaatio tarvitsee saavuttaakseen tavoitteensa ja menestyäkseen. Työntekijällä on työrooliinsa ja työtehtäviinsä liittyviä osaamistarpeita. Hänen tulee arvioida, mitä osaamista hän tarvitsee onnistuakseen työtehtäviensä hoitamisessa ja tavoitteidensa saavuttamisessa sekä kehittyäkseen työssään. Osaaminen on sekä organisaatioiden että yksilöiden resurssi, joka mahdollistaa työtehtävissä suoriutumisen ja tavoitteiden saavuttamisen, mutta myös ongelmien ratkaisemisen ja työn kehittämisen sekä työsuoritusten parantamisen. (Ojala, 2008, s. 47, 105–106.)

Jatkuva oppiminen -käsitteen käyttö on lisääntynyt viime vuosina, ja sitä käytetään sekä elinikäinen oppiminen -käsitteen rinnalla että sen sijasta. Jatkuvalle oppimiselle viitataan nykyään elinikäisen oppimisen käsitteen tavoin ihmisen koko elämänkaaren aikaiseen, monella elämänalueella tapahtuvaan oppimiseen: ”Sen (jatkuvan oppimisen) kautta jokainen suomalainen saa mahdollisuuden taitojen ja osaamisen kehittämiseen koko elämän ajan” (Opetus- ja kulttuuriministeriö,

2018a, s. 6). Jatkuvaa oppimista käsittelevissä kannanotoissa ja kirjoituksissa painotus on kuitenkin tavallisesti työikäisten opiskelu- ja oppimismahdollisuuksissa.

Jatkuva oppiminen kattaa sekä formaalin, koulutusjärjestelmän mukaisen oppimisen, että koulutusjärjestelmän ulkopuolella ja siitä riippumatta tapahtuvan oppimisen. Työssä tapahtuva oppiminen on esimerkki koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvasta oppimisesta. Jatkuva oppimista pidetään tärkeänä työntekijän työuran edistämisen ja ammatillisen osaamisen sekä asiantuntijuuden kehittämisen näkökulmista. (Esim. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019a.)

Jatkuva oppiminen vaatii, että työntekijä on tietoinen työelämän haasteista ja ymmärtää niiden merkityksen työlle, toiminnalle ja osaamisensa kehittämiseksi. Jatkuva oppiminen on työelämän tarpeisiin ja sen tulevaisuuden haasteisiin perustuvaa tiedon ja taidon hakemista, omaksumista ja soveltamista. Työpaikoista on rakentumassa merkittäviä oppimispaikkoja. Oppimista tapahtuu työtä tehdessä ja työn kehittämiseen osallistuttaessa. Työssä oppiminen ja osaamisen kehittäminen edellyttävät organisaatio- ja toimintakulttuuria, jossa oppimista arvostetaan, ja jossa se on osa työtä. Oppimiseen tulee työorganisaatioissa myös innostaa ja kannustaa. (Ks. Ojala, 2018, s. 19–20, 25–26.)

Oppiminen on ihmiselle luontaista. Oppimista tapahtuu niin koulutuksissa, työssä kuin muutoin elämässä. Tässä *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaaalialalla* -julkaisussa jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä tarkastellaan eritoten koulutuksen ja kouluttautumisen tulokulmista. Ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisessä kouluttautumisen asema on kiistatta merkittävä. Kouluttautumisella tulee kuitenkin olla kiinteä yhteys kouluttautuvan työhön ja sen kehittämiseen.

## 3 JATKUVAN OPPIMISEN KEINOJEN JA TARPEIDEN KARTOITUS SOTETIE-HANKKEESSA

Vuoden 2020 alkupuolella SOTETIE-hankkeen (luku 1) toimesta kartoitettiin sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten näkemyksiä jatkuvasta oppimisesta. Jatkuvan oppimisen keinojen ja tarpeiden kartoittamisessa käytettiin kahta nettipohjaista Webropol-kyselyä. Lisäksi järjestettiin viisi työpajaa. Kartoitusprosessin pääkysymykset voi muotoilla sen mukaan, millaisin keinoin, kuten esimerkiksi koulutuksin, ammattialan jatkuvan oppimisen tarpeisiin voidaan vastata, ja mitä jatkuvan oppimisen tarpeita ammattialalla on. Tarkastelu kohdentui kyselyissä ja työpajoissa ammatillisiin lisä- ja täydennyskoulutuksiin sekä erikoistumiskoulutuksiin. Vuoden 2021 alkupuolella SOTETIE-hanke toteutti vielä kolmannen nettipohjaisen Webropol-kyselyn, mikä täydensi vuonna 2020 kyselyiden ja työpajojen avulla tehtyä tiedonhankintaa. (Ks. Helminen ym., 2020a-j.)

SOTETIE-hankkeen kyselyissä ja työpajoissa lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutusten eroa kuvattiin koulutusten laajuudella. Laajuus kerrottiin tavallisesti opintopisteinä ja -tunteina. Lisäksi erikoistumiskoulutuksista voitiin todeta, että tyypillisesti ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksiin hakevalta henkilöltä edellytetään ammattikorkeakoulututkintoa tai niitä edeltäneellä opistoasteella suoritettua tutkintoa (L 932/2014 11a. §). Jatkuvan oppimisen koulutusmuodoista esitettiin esimerkiksi seuraavat tiedot.

- Lisäkoulutus: ½–2 päivää kestävä koulutus (noin 4–16 tuntia)
- lyhytkestoinen täydennyskoulutus: noin 1–5 opintopisteen (27–135 tuntia) laajuinen koulutus
- pitkäkestoinen täydennyskoulutus: 15–30 opintopisteen (405–810 tuntia) laajuinen koulutus
- erikoistumiskoulutus: vähintään 30 opintopisteen (810 tuntia) laajuinen koulutus.

Tässä julkaisussa käytetään SOTETIE-hankkeen ensimmäisestä kyselystä, joka tehtiin helmi- ja maaliskuussa 2020, nimitystä ”alkukysely”. Alkukyselyyn vastasi 229 sosiaali- ja terveystalouden ammattilaista. Heistä 127 työskentelee sosi-

aalialalla, 73 terveysalalla ja 29 sosiaali- ja terveysalalla (esim. sosiaali- ja terveysalan johto- tai kehittämis- ja suunnittelutehtävissä). Alkukyselyllä selvitettiin, mitä osaamisvajeita sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset olivat alallaan havainneet. Lisäksi selvitettiin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten näkemyksiä ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksista ja uusien erikoistumiskoulutusten kehittämistarpeista. (Helminen ym., 2020g.)

Alkukyselyyn vastanneista 127 sosiaalialan työntekijästä 29 työskenteli Helsingin, 36 Kuopion, 31 Oulun, 18 Tampereen ja 13 Turun yliopistollisen keskussairaalan ja niiden ympärille rakentuneiden sairaanhoitopiirien alueilla (taulukko 1). Vastaajia pyydettiin kyselyssä kuvaamaan työaluettaan, esimerkiksi sosiaalialan työkenttäänsä ja asiakkaitansa, joiden parissa he työskentelivät. Kyselyn vastaajista suuri osa työskenteli lasten, nuorten ja perheiden parissa sekä lastensuojelutyössä. Runsaat määrät vastaajia työskenteli myös aikuisten, vammaisten ja senioreiden sekä vanhusten parissa (Taulukko 2). Vastaaja saattoi työskennellä esimerkiksi ohjaajana.

Taulukko 1. SOTETIE-hankkeen kyselyjen vastaajat sosiaali- ja terveysalan yhteistyöalueittain

Yhteistyöalueet	Vastaajat		
	Alkukysely 2020	Jatkokysely 2020	Lisäkysely 2021
Helsinki	29	29	21
Kuopio	36	50	14
Oulu	31	37	30
Tampere	18	23	9
Turku	13	27	10
Yhteensä	127	166	84

Taulukko 2. SOTETIE-hankkeen kyselyjen vastaajat sosiaalialan työalueittain

Työalueet	Vastaajat		
	Alkukysely 2020	Jatkokysely 2020	Lisäkysely 2021
Lapsi- ja perhetyö	22	28	10
Koulu- ja oppilaitustyö	2	3	-
Sosiaalialan nuorisotyö	3	1	2
Väkivallan ehkäisytyö	2	-	-
Lastensuojelun sosiaalityö	-	6	2
Lastensuojelutyö	21	24	10
Aikuistyö (aikuissosiaalityö ja -ohjaus)	16	22	10
Työllisyyttä edistävä työ	10	15	6
Asumissosiaalinentyö	1	-	1
Mielenterveystyö	8	5	2
Päihdetyö	1	2	3
Kriminaalihuoltotyö	2	-	-
Kuntoutus ja sosiaalinen kuntoutus	2	8	3
Maahanmuuttajatyö ja monikulttuurinen työ	-	1	1
Vammaisten ja kehitysvammaisten sosiaalityö	2	-	2
Vammais- ja kehitysvammaistyö	16	20	14
Seniори- ja vanhustyö	16	15	11
Sosiaali- ja potilasasiamies	-	2	-
Sosiaalialan johto- ja kehittämistehtävät	3	8	4
Sosiaalialan järjestötyö	-	6	3
Yhteensä	127	166	84

Toisesta SOTETIE-hankkeen kyselystä, joka tehtiin huhtikuussa 2020, käytetään tässä julkaisussa nimeä “jatkokysely”. Jatkokyselyyn saatiin 216 vastausta. Vastaajista 166 työskentelee sosiaalialalla ja 50 terveysalalla. Jatkokyselyssä selvitettiin sosiaali- ja terveysalan yhteisten ja ammattialoittain erityyppien osaamisalueiden soveltumista ammatillisiin lisä- ja täydennyskoulutuksiin sekä erikoistumiskoulutuksiin. Lisäksi kartoitettiin ehdotuksia uusiksi lisä- ja täydennyskoulutuksiksi sekä erikoistumiskoulutuksiksi. (Helminen ym., 2020h.)

Jatkokyselyyn vastanneista 166 sosiaalialan työntekijästä 29 työskenteli Helsingin, 50 Kuopion, 37 Oulun, 23 Tampereen ja 27 Turun yliopistollisen keskussairaaloiden ja niiden yhteyteen muodostuneiden sairaanhoitopiirien alueilla (taulukko 1). Vastaajia pyydettiin kyselyssä kuvaamaan sosiaalialan työalueitaan. Jatkokyselyn vastaajia voi kuvata vastaavalla tavalla kuin alkukyselyn vastaajia. Huomattavan suuri osa vastaajia työskenteli lasten, nuorten ja perheiden parissa sekä lastensuojelutyössä, mutta myös aikuisten, vammaisten ja senioreiden sekä vanhusten parissa (Taulukko 2). Sosiaalialalla työskentelevistä vastaajista 103 työskenteli asiakastyössä ja 45 johto- ja esihenkilötehtävissä. Heistä 18 työskenteli kehittämis-, tutkimus- ja suunnittelu- sekä hanke- ja projektitehtävissä.

Työpajat järjestettiin maaliskuussa 2020 viidellä yliopistollisen keskussairaalan yhteistyöalueella eli Helsingin, Kuopion, Oulun, Tampereen ja Turun yliopistollisen keskussairaalan ja niitä ympäröivien sairaanhoitopiirien mukaan nimetyillä yhteistyöalueilla. Kahdessa työpajassa oli osallistujia sekä paikan päällä että etäyhteyksin (Helsinki ja Tampere). Työpajoista kolme toteutettiin ainoastaan etäyhteyksin (Kuopio, Oulu ja Pori). Työpajoihin ilmoittautui yhteensä 122 ja osallistui yhteensä 53 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista poikkeuksellisessa koronaepidemiatilanteessa. Osallistujia oli enemmän sosiaali- kuin terveysalalta heidän ilmoittautumislomakkeeseen merkitsemänsä työpaikan perusteella. (Helminen ym., 2020e.) (Taulukko 3.)

Työpajoissa osallistujat keskustelivat siitä, mitä osaamisen kehittämistarpeita sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla on, ja mihin osaamisen kehittämistarpeisiin voidaan vastata koulutuksilla. Lisäksi he keskustelivat keinoista, joilla sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä edistetään jatkuvaa oppimista. (Helminen ym., 2020e.)

Taulukko 3. SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet

Työpaja	Osallistuneet osallistumistavan mukaan		Osallistuneet ammattialan mukaan	
	Läsnäolleet	Etäosallistujat	Sosiaaliala	Terveysala
Helsinki 4.3.2020	10	6	10	6
Tampere 11.3.2020	12	3	10	5
Pori 17.3.2020	-	7	5	2
Kuopio 19.3.2020	-	10	7	3
Oulu 25.3.2020	-	5	2	3
Yhteensä	22	31	34	19
	53		53	



Kolmannesta SOTETIE-hankkeen kyselystä, joka toteutettiin helmi- ja maaliskuun 2021 aikana (Säilä ym., 2021), käytetään tässä julkaisussa nimeä “lisäkysely”. Lisäkyselyyn saatiin yhteensä 115 vastausta. Vastaajista 84 työskentelee sosiaalialalla ja 31 terveystalalla. (Säilä ym., 2021.) Lisäkyselyssä kartoitettiin osaamisen kehittämistarpeita neljältä työalueelta, joita sekä sosiaali- että terveystalalla työskentelevät henkilöt pitivät merkittävänä koulutusalueina niin SOTETIE-hankkeen alku- ja jatkokyselyssä kuin työpajoissakin (Helminen ym., 2020b-c, 2020f-h, 2020j, 2021a-d). Lisäkyselyssä vastaajan tuli määrittellä ammattialansa tulokulmasta kriisi- ja traumatyön, perhetyön, vammais- ja kehitysvammaisuuden sekä gerontologisen työn osaamisen kehittämistarpeita. Vastaajan tuli kirjata osaamisen kehittämistarpeet joko lisäkoulutuksen, lyhytkestoisen täydennyskoulutuksen, pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen tai erikoistumiskoulutuksen yhteyteen.

Lisäkyselyyn vastanneista 84 sosiaalialan työntekijästä 21 työskenteli Helsingin, 14 Kuopion, 30 Oulun, 9 Tampereen ja 10 Turun yliopistollisen keskussairaaloitten ja niitä ympäröivien sairaanhoitopiirien alueilla (taulukko 1). Vastaajia pyydettiin kyselyssä kuvaamaan sosiaalialan työalueitaan. Vastaajia työskenteli sekä lasten, nuorten ja perheiden, aikuisten, seniorien ja ikääntyneiden että vammaisten ja kehitysvammaisten parissa (Taulukko 2). Sosiaalialalla työskentelevistä vastaajista 47 työskenteli asiakastyössä ja 29 johto- ja esihenkilötehtävissä. Heistä 8 työskenteli kehittämis-, tutkimus- ja suunnittelu- sekä hanke- ja projektitehtävissä.

Alku-, jatko- ja lisäkysely olivat nettipohjaisia Webropol-kyselyjä. Kyselyjen vastauslinkit, kuten myös työpajojen kutsu ja ilmoittautumislinkki, lähetettiin aina samoihin sähköpostiosoitteisiin. Sähköpostiosoitteet kerättiin julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sosiaalialan toimijatahojen nettisivuilta. Työpajakutsun ja siihen sisältyneen ilmoittautumislinkin välittämisessä käytettiin lisäksi sosiaalisen median eri kanavia. Kyselyt ja työpajakutsun sähköpostiinsa saanut henkilö päätti osallistumisestaan. Lisäksi kyselyjen ja työpajakutsun sähköpostiviestissä kehoitettiin niiden vastaanottajaa lähettämään viesti edelleen kollegoilleen. Näin ollen kyselyihin vastanneet ja työpajoihin osallistuneet voivat olla joko samoja tai eri henkilöitä.

SOTETIE-hankkeen alku- ja jatkokyselyt ovat tämän *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla* -julkaisun keskeiset aineistot. *Kyselyistä on käytetty vain sosiaalialalla työskentelevien vastauksia.* Kyselyjen vastausvaihtoehdot sisältäneiden kysymysten tarkastelu perustuu tavallisesti

vastaajamääriin, mutta muutamien kysymysten osalta vastauksista laskettuihin keskiarvoihin. Avoimet kysymykset, joihin vastaajat kirjoittivat vastauksensa, käsiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Aineistoa teemoiteltaessa kiinnitettiin huomiota vastaajien käyttämiin sanoihin ja laajempiin ilmaisuihin. (ks. Tuomi & Sarajarvi, 2003, s. 110–115.) SOTETIE-hankkeen työpajojen aineistoja – työpajojen ohjaajien muistiinpanoja – ja lisäkyselyn tuloksia on käytetty tässä julkaisussa alku- ja jatkokyselyjen aineistoja täydentävinä aineistoina.

Seuraavaksi kuvataan sosiaalialalla työskentelevien näkemyksiä keinoista, joilla jatkuvan oppimisen tarpeisiin voidaan vastata (luvut 4–5.5, 7) ja heidän näkemyksiään sosiaalialan osaamisalueista, joiden jatkuvaan kehittämiseen voidaan vastata koulutuksen keinoin (luvut 6–6.6). Sosiaalialalla työskennelleiden näkemysten kuvausta rikastutetaan alkuperäisillä tekstiotteilla, jotka on poimittu vuoden 2020 alkupuolella tehdyistä alku- ja jatkokyselystä sekä vuoden 2021 alkupuolella toteutetusta lisäkyselystä.

## 4 JATKUVAN OPPIMISEN MERKITYS JA KEINOT SOSIAALIALALLA

Tyypillistä on, että jatkuvaa oppimista käsittelevissä puheenvuoroissa se yhdistetään työelämässä olevien – vähintäänkin työikäisten – ihmisten oppimisen ja osaamisen kehittämisen edistämiseen. Jatkuvalla oppimisella pyritään vastaamaan työelämän muutoksista johtuviin osaamisen uudistamistarpeisiin. Jatkuvaa oppista tapahtuu ja sitä voidaan edistää kuitenkin erilaisin keinoin. Se voi olla muodoltaan niin formaalia (esim. koulutus), informaalialla (mm. työssä ja vapaa-ajalla tapahtuva oppiminen) kuin nonformaaliakin (kansalais- ja työväenopistojen, kirjastojen ja museoiden ym. toiminta). (OECD, 2020.)

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä vastaajat kertoivat, avoimeen kysymykseen vastaten, sosiaali- ja terveysalalla havaitsemistaan osaamisvajeista ja niihin vastaamisen keinoista. Hankkeen työpajoissa osallistujat kuvasivat, mitä osaamisen kehittämistarpeita he ovat havainneet sosiaali- ja terveysalalla ja millä keinoin niihin pyritään vastaamaan alan työyhteisöjen toimesta. (Helminen ym., 2020a; 2020g.)

### 4.1 Jatkuvan oppimisen merkityksestä

Jatkuvan oppimisen merkitys on tunnustettu sosiaalialalla. Sekä työntekijän osaamisen että työn kehittämisen tulisi olla olennainen ja luontainen osa sosiaalialalla työskentelevän työtä. Mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen ja työn kehittämiseen tulee ottaa huomioon sosiaalialalla työskentelevien mukaan myös työajan käytössä.

*Osaamisen kehittäminen ja työn kehittäminen pitäisi olla osa työ- ja toimintakuvaa, ja se tulisi ottaa viikoittaisessa työajassa huomioon. Jatkovaa ja yhdessä työyhteisön kanssa tapahtuvaa osaamisen ja työn kehittämistä.*  
(Alkukysely)

Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen on tärkeää. Esimerkiksi kouluttautuminen voi vahvistaa tietojen ja taitojen lisäksi muita työssä tarvittavia voi-

mavaroja ja antaa eväitä tulevaisuuden suunnitteluun. Ajantasainen osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen tukevat työssä selviytymistä ja synnyttävät onnistumisen kokemuksia.

*Kiireisessä ja kuormittavassa työtilanteessa todellakin tarvitsisi ja hyötyisi jatkuvasta hyvästä koulutuksesta. Tosin aikaa on vaikea täydestä kalenterista löytää. (Alkukysely)*

*Tulevaisuuden suunnittelu luo toiveikkuutta ja energisoi myös ruohonjuuritason työntekijää ja luo osallisuuden tunnetta sen sijaan, että toimisi yksinoman päivästä toiseen kuin ratas koneiston osana. (Alkukysely)*

Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen tukevat ja edistävät työhyvinvointia. Lisäksi ne lujittavat työnteon motivaatiota ja sitouttavat työntekijää työhönsä.

## 4.2 Jatkuvan oppimisen keinot

Jatkuvan oppimisen muotoja tarkasteltiin SOTETIE-hankkeen työpajoissa. Jatkuva oppimista ja osaamisen kehittämistä edistetään työyhteisöjen toimesta tavallisesti *koulutuksilla*. Työnantajat järjestävät itse lyhyitä koulutuksia. Työnantajien järjestämiin kouluksiin voi löytyä niiden tavoitteiden ja sisältöjen mukaiset kouluttajat työorganisaatiosta. Työnantajat voivat tilata järjestämiinsä koulutuksiin kouluttajia myös organisaatioidensa ulkopuolelta, tai työnantajat voivat tilata koko koulutuksen koulutuspalveluja tuottavalta taholta. Työnantajien järjestämiä lyhyitä koulutuksia luonnehdittiin SOTETIE-hankkeen työpajoissa ilmaisulla ”täsmäkoulutus”.

Esimerkiksi väkivallan ehkäisyyn ja hallintaan kehitetyt AVEKKI-toimintatapamalli ja -koulutukset (Savonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b.) saivat kiitosta SOTETIE-hankkeen työpajoissa. AVEKKI-koulutuksia on mahdollista muokata työnantajan eli koulutuksen tilaajan tarpeiden perusteella, ja ne voidaan toteuttaa tilaajan toimitiloissa. Työpajoihin osallistuneet arvioivat sen lisäävän koulutuksen vaikuttavuutta.

Työnantajat voivat tukea työntekijöidensä osallistumista myös eri koulutusorganisaatioiden järjestämiin koulutuksiin tähän tarkoitukseen varaamiensa taloudellisten resurssien puitteissa. Kun työntekijät hakevat eri koulutusorgani-

saatioiden järjestämiin koulutuksiin, työnantaja arvioi kouluttautumisen merkittävyyttä sekä työntekijän että työorganisaation, -yhteisön ja -tiimin tavoitteiden ja kehittymispyrkimysten näkökulmista.

Koulutuksen lisäksi työhön *perehdytyksen* arvioitiin SOTETIE-hankkeen työpajoissa edistävän jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Perehdytyksiä voidaan järjestää työntekijäkohtaisesti ja työntekijäryhmille. Perehdytyksissä tulee myös ottaa huomioon ja mahdollistaa hiljaisen osaamisen, kuten asiakkaiden kohtaamista ja heidän parissaan työskentelyä helpottavien tietojen ja taitojen, siirto kokeneiden ja uudessa työssä aloittaneiden työntekijöiden välillä.

Myös *työparin* ja *-tiimin* yhteinen työskentely tukee jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Työssä muodostuvien kokemusten ja näkemysten reflektointi työntekijäkohtaisesti, työparin kanssa ja työtiimissä vahvistaa oppimista ja osaamista. Työparina ja työtiiminä työskentely mahdollistaa osaamisen vaihdon työntekijöiden kesken.

Työnantajat järjestävät erityisesti asiakastyötä tekeville työntekijöilleen *työn-ohjausta*, joka edistää ja tukee jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Työnantajat voivat järjestää sekä yksilö- että ryhmätyönohjausta.

*Mentorointi* ja eri tavoin järjestetyt mentorointiohjelmat edistävät jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Mentorointi perustuu vuorovaikutteiseen prosessiin, jolloin mentori ja aktori (mentoroitava) voivat oppia toisiltaan.

Myös *työkierto* edistää jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Mahdollisuus työkiertoon on hyödyllistä esimerkiksi monialaisen ja -ammattillisen työn edellyttämän osaamisen lisäämisessä. Työkierron lisäksi erilaisten *vertaisarviointitapahtumien* arvioitiin SOTETIE-hankkeen työpajoissa vaikuttavan myönteisesti oppiseen ja osaamisen kehittämiseen. Vertaisarviointitapahtumissa työorganisaatiot tai -tiimit voivat tutustua ja arvioida toistensa palveluja sekä työkäytäntöjä ja -menetelmiä.

Oppimista ja osaamisen kehittämistä edistää työntekijän osallistuminen *kehittämistoimintaan*. Myös pienet *kokeilut* työntekijän omassa työssä vahvistavat työntekijän osaamista. Tämän lisäksi kokeilut lisäävät työhyvinvointia.

Työnantajat ovat rakentaneet myös erilaisia *osaamispankkeja*, joissa työntekijät voivat kuvata osaamis- ja asiantuntijuusalueitaan sekä kertoa suorittamistaan koulutuksista. Osaamispankkeja on pyritty rakentamaan digitaalisille alustoille ”avoimiksi osaamisen tavarataloiksi”, joista SOTETIE-hankkeen työpajoissa kerrottiin myös esimerkkejä (esim. Vincer, i.a.). Tavoitteena on osaamisen jakaminen osaamispankin jäsenten kesken.

## 4.3 Jatkuvan oppimisen merkitysten ja keinojen moninaisuus

Jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen merkitys tunnustetaan sosiaalialalla. Ammattialalla pyritään myös edistämään ja tukemaan jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä erilaisin keinoin. Työnantajat järjestävät työntekijöilleen koulutuksia, minkä lisäksi työnantajat pyrkivät tukemaan työntekijöidensä muuta kouluttautumista mahdollisuuksiensa, kuten taloudellisten resurssien, puitteissa. Kouluttautumisen lisäksi jatkuvaa oppimista edistävät ja tukevat työyhteisön jäsenten työskentely yhdessä ja osaamisen jakaminen työyhteisön jäsenten kesken erilaisia keinoja käyttäen.

SOTETIE-hankkeen työpajojen osallistujat kertoivat erilaisista keinoista, joilla edistetään ja tuetaan työntekijöiden jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Vaikka erilaisia jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen keinoja ilmeni paljon, työpajoissa käydyissä keskusteluissa ei viitattu kuitenkaan esimerkiksi osaamistarpeiden kartoittamiseen työntekijä- tai työryhmäkohtaisilla kehityskeskusteluilla. Kehityskeskustelut ja muulla tavoin toteutetut osaamiskartoitukset ovat todennäköisesti olennainen osatekijä jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen tarpeiden ja keinojen määrittelyprosessissa.

Osaamisen lisäämiseen, laajentamiseen ja syventämiseen on sosiaalialalla työskentelevällä parhaat edellytykset, kun työntekijä on työskennellyt alalla jonkin aikaa ammattiin pätevöittävän tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tällöin osaamisen kehittämisen tulisi tapahtua työntekijän oman työalueen, kuten työntekijän asiakaskunnan palveluiden ja tuen tarpeisiin vastaamisen, suuntaisesti.

*Osaamisen syventäminen omaan vastuualueeseen on hyvä toteuttaa siinä vaiheessa, kun työkokemusta opiskeltavasta asiasta on jo takana pari vuotta. (Alkukysely)*

Jatkovaa oppimista koskevissa kannanotoissa korostetaan työhön yhdistyvän ja työssä tapahtuvan oppimisen merkitystä. Kouluttautumisen tuleekin tukea sekä työntekijän että työorganisaation tavoitteita: ”Yleisesti hyväksytty tavoite on, että koulutus tapahtuu tiiviisti työn yhteydessä ja kytketään työpaikkojen kehittämiseen. Tällöin koulutus lisää tarkoituksenmukaisella tavalla yksilön osaamista, että kehittää organisaatiota” (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b, s. 24).

Sosiaalialalla työskentelevistä jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen on tärkeää. Alan työyhteisöissä oppimista ja osaamisen kehittämistä edistetään koulutuksilla ja monin työyhteisöjen toiminnan organisointiin perustuvien keinoin. Koulutusorganisaatiot tarjoavat koulutus- ja muita osaamisen kehittämisspalveluja, esimerkiksi työnohjauspalveluja sosiaalialan työyhteisöille ja työntekijöille. Sosiaalialan organisaatioiden ja koulutusorganisaatioiden tulee käydä tiiviimpää vuoropuhelua siitä, mihin jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen tarpeisiin sosiaalialan organisaatiot vastaavat omien asiantuntijoidensa toimesta ja työn organisoinnin keinoin ja siitä, milloin ja miten koulutusorganisaatiot, kuten ammattikorkeakoulut, voivat tukea niitä parhaalla mahdollisella tavalla jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen edistämiseksi.

## 5 KOULUTTAUTUMINEN JATKUVAN OPPIMISEN KEINONA

Kun kysytään, “miten kehität osaamistasi?”, on tavallista, että mieleen nousevat koulutus ja kouluttautumisen mahdollisuudet. Koulutukset ja kouluttautuminen ovatkin ”perinteinen” ja tyyppinen tapa edistää oppimista ja osaamisen kehittämistä. Koulutusten – erilaisten kurssien, seminaarien ja opintojen – on arvioitu soveltuvan erityisen hyvin tietojen ajantasaistamiseen ja tiedollisen osaamisen vahvistamiseen. Koulutusten käyttöön osaamisen kehittämisessä on suhtauduttu myös kriittisesti, sillä koulutuksissa oppija voi jäädä liian passiiviseen rooliin. Kun oppija ei ole aktiivinen ja sosiaalinen toimija, koulutus ei edistä parhaalla mahdollisella tavalla oppimista eikä osaamisen kehittämistä. (Ks. esim. Viitala, 2005, s. 204.)

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä vastaajat tarkastelivat erityisesti ammatikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia osaamisen kehittämisen näkökulmasta. He tekivät ehdotuksia uusiksi erikoistumiskoulutuksiksi. Hankkeen jatkokyselyssä koulutusten merkitysten ja mahdollisuuksien tarkastelu kattoi lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutukset. Jatkokyselyssä oli avoimia kysymyksiä, joissa vastaajalla oli mahdollisuus kommentoida lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia ja ehdottaa niihin sisältöjä. Hankkeen työpajoissa osallistujat pohtivat, mihin sosiaali- ja terveysalan osaamisen kehittämistarpeisiin erilaisilla koulutuksilla voidaan vastata. Koulutusmuotojen eroina SOTETIE-hankkeen jatkokyselyssä esitettiin ennen kaikkea niiden laajuus (ks. luku 3).

Seuraavaksi kerrotaan, millaisena sosiaalialalla työskentelevät näkivät kouluttautumisen ja erityisesti lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutusten merkityksen osaamisen kehittämisessä. Lisäksi kerrotaan siitä, millaisina he näkivät erikoistumiskoulutuksiin osallistumisen mahdollisuudet.

### 5.1 Kouluttautumisen merkityksestä

Sosiaalialan tehtäviin pätevoittävän tutkinnon suorittamisen jälkeen osaamista voidaan lisätä, laajentaa ja syventää muun muassa lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla. Esimerkiksi sosionomi (AMK) -tutkinto antaa laajan osaamisen alan työtehtäviin, jolloin osaamista tulee kehittää tutkinnon suorittamisen jälkeen.



*Tarvetta on! Kun valmistuu sosiaaliohjaajaksi ja menee työhön, oppiminen vasta alkaa ja tarvitaan lisäkoulutusta. (Alkukysely)*

*Koen, että kaikki lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutus on alalla tervetullutta ja välillä myös välttämätöntä, koska tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa ei kaikkia osa-alueita ole pystytty käsittelemään työelämän vaatimassa laajuudessa. (Alkukysely)*

Koulutusten järjestäjien tulee kyetä reagoimaan nopeasti ja joustavasti sosiaalialalla ilmeneviin osaamisen kehittämistarpeisiin. Jatkuvan oppimisen koulutusten tulee vasta yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin. Lisäksi niiden tulee vastata ajankohtaisiin ilmiöihin, jotka vaikuttavat sosiaalialan asiakkaiden elämään.

*Toivon, että näissä asioissa ollaan ajanhermolla ja ketteryyttä järjestää koulutuksia mahdollisimman nopeasti löytyy. (Alkukysely)*

*Ajankohtainen yhteiskunnallinen kehitys huomioitava niin, että voi omalla työkentällä tarvittaessa reagoida muutoksiin. Tuleva sote-uudistus ja sen kautta tulevat muutokset. (Lisäkysely)*

Koulutusten on tuettava työntekijän kehittymistä keskeisissä työtehtävissään ja yleisemmin sosiaalialan ammattilaisena. Näin työntekijän kouluttautuminen on myös työnantajan etu ja hyöty.

Kouluttautumisen merkityksestä käytiin keskusteluja SOTETIE-hankkeen työpajoissa. Työnteon muotojen ja ehtojen sekä palvelujen ja työkäytäntöjen uudistumisesta voi muodostua tarve kouluttautumiseen. Esimerkiksi muutokset ammattilaisten välisessä työnjaossa ja tehtäväsiirrot voivat synnyttää tarpeen kouluttautua.

Kouluttautumisen perustelut ovat kuitenkin moninaisia. Tarve ammatillisen osaamisen ajantasaistamiseen kouluttautumalla voi syntyä työntekijän oltua pitkään poissa työelämästä, esimerkiksi perhevapaalla. Tarjolla tulisi olla ammatillisen osaamisen ”päivityskoulutuksia”.

Työntekijän ammatilliset mielenkiinnon kohteet voivat myös muuttua työuran aikana. Esimerkiksi työ ikäänntyvien ja vanhusten parissa voi kiinnostaa vartunutta ja työkokemusta omaavaa ammattilaista eri tavoin kuin ammattialalle juuri valmistunutta nuorta henkilöä. Koulutuspalveluja tuleekin olla tarjolla siten, että ne mahdollistavat työuran aikaisen osaamisen kehittämisen myös uusiin työtehtäviin, esimerkiksi siirtymisen lasten ja perheiden parissa tehtävästä työstä

vammaisten ja kehitysvammaisten parissa tehtävään työhön, tai vaikkapa työikäisten aikuisten palveluista ikääntyvien ja vanhusten palveluihin.

Sosiaalialalla työskentelevät korostivat osaamisen ajantasaisuuden ja sen jatkuvan kehittämisen merkitystä. Koulutuskustannukset ovat kuitenkin olennainen tekijä, kun työntekijä pohtii koulutukseen osallistumistaan. Sosiaalialalla työskentelevien mielestä työnantajan tulee osallistua koulutuskustannuksiin. Koulutusinto hiipuu, jos koulutusten osallistumismaksut jäävät vain työntekijän maksettaviksi. Lisäksi kouluttautumiseen tulisi olla käytettävissä työaika.

*Koulutuksen hinta ja omalla ajalla kouluttautuminen karsivat paljon koulutusintoa. Olisi tärkeää kouluttautua ja pysyä ajan hermolla, mutta työhaasteiden ja vaativuuden keskellä ei ole suurta intoa omakustanteisesti kouluttautua. (Alkukysely)*

*Tällä hetkellä koulutuksista ei juurikaan konkreettista apua, sillä usein niillä ei ole minkäänlaista vaikutusta palkkaan, mikä ei varsinaisesti kannusta koulutukseen hakeutumaan. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevistä oli harmillista, että työnantajat eivät ota huomioon kouluttautumista ja osaamisen kehittämistä palkassa. He esittivät, että koulutuksen keinoin tapahtuvan osaamisen kehittämisen olisi tuotettava lisäarvoa pätevytyymiseen ja palkkaukseen sekä urasuunnitteluun.

## 5.2 Jatkuvan oppimisen koulutus- tarjonta

Sosiaalialalla tarvittavan osaamisen kehittämiseen on tarjolla koulutuksia. Sosiaalialalla työskentelevistä koulutuksia voisi olla kuitenkin tarjolla enemmänkin.

Sosiaalialalla työskentelevät arvioivat, että koulutuksia on tarjolla sosiaalialaa enemmän terveysalalla toimiville. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille tarjolla olevissa yhteisistä koulutuksista he toivat esille havaintonsa, jonka mukaan terveysalan osaamistavoitteet ja -sisällöt saavat koulutuksissa suuremman painoarvon.

*Haluan sanoa, että terveydenhuollon ammattilaisille on jatkuvasti tarjolla enemmän erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia, kuin sosiaalialalle. Kaipaapaan lisää koulutuksia myös sosiaalihuollon työtehtävissä työskenteleville ammattilaisille. (Alkukysely)*

*Arvokeskustelua tarvitaan siitä, että sosiaali- ja terveystieteiden puoleen ovat samantarvoisia. Yleensä keskitytään ensisijaisesti terveystieteiden puoleen, joka myös usein näkyy koulutuksissa, ainakin niissä, joissa olen ollut, ja jotka ovat suunnattu molemmille puolille. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevät korostivat kouluttautumisen merkitystä alan substanssiosaamisen kehittämisessä, mutta tämän lisäksi myös sosiaali- ja terveystieteiden yhteisen osaamisen kehittämisessä. Seuraava lainaus SOTETIE-hankkeen kyselystä osoittaa, että sosiaalialan työntekijä voi kokea tärkeänä laaja-alaisen osaamisen kehittämisen, joka tukee ja edistää toimialojen raja-aidat ylittävää työskentelyä ja yhteistyötä. Hän kuitenkin painottaa myös substanssin mukaisen osaamisen kehittämistä, mikä hänen tapauksessaan merkitsee perhetyön ja perheohjaajan työn edellyttämän osaamisen kehittämistä.

*Koulutusten tulisi lisätä valmiutta ja osaamista laaja-alaiseen yhteistyöhön eri toimialojen kesken. Näin päästäisiin pois silloajattelusta ja asiakas olisi keskiössä riippumatta siitä, mitä palveluja hän tarvitsee. Suoraan perhetyöhön kohdennettuja koulutuksia on harmillisen vähän, jos ollenkaan. Perheohjaajat ovat käyneet terveystieteiden koulutuksissa ja yrittävät ammentaa niistä omaan työhönsä tietoa ja uusia taitoja. (Alkukysely)*

Laajuudeltaan, sisällöiltään ja tavoitteiltaan erilaisille koulutuksille on tarvetta. Osaamisen kehittämiseen tarvitaan kestoiltaan lyhyitä, helposti suoritettavia ja oman työn sisältöihin välittömästi pureutuvia koulutuksia, kuten lyhytkestoisia lisä- ja täydennyskoulutuksia. Lisäksi tarvitaan kestoiltaan pitkiä, laajoihin osaamistavoitteisiin perustuvia ja prosessimaisesti eteneviä koulutuksia, joissa mahdollistuu syvälinen paneutuminen ammattialan ilmiöihin, palveluihin ja työhön, kuten pitkäkestoisia täydennyskoulutuksia ja erikoistumiskoulutuksia.

*Helposti suoritettava kokonaisuus, johon saa valita omaan työhön tarvittavat palaset. Tarvetta on mutta tarjontaa on hyvin niukasti. (Alkukysely)*

*Kynnys koulutuksien suorittamiselle tulee olla matala. Kynnystä alentaa se, että koulutus on käytännön läheistä ja koulutus on helppo suorittaa työntöön ohessa. (Lisäkysely)*

*Työntekijät kaipaavat lyhyiden, yleensä aika perustietoa sisältävien, koulutusten sijaan koulutuksia, joissa päästään syvälle jonkun ilmiön tai ”palvelumuodon” sisään, jolloin yleensä vaaditaan pidempää, prosessinomaista koulutusta. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevät tunnistavat jatkuvan oppimisen tarpeen, ja heillä on siihen myös halu ja tahtotila. Jatkuvan oppimisen tarpeisiin vastaaminen edellyttää, että sosiaalialalla työskenteleville on tarjolla erilaisia koulutuksia.

## 5.3 Lisä- ja täydennyskoulutus jatkuvan oppimisen keinona

Laajuudeltaan ja osaamistavoitteiltaan suppeat lisäkoulutukset soveltuivat sosiaalialalla työskentelevistä ammatillisten tietojen ja taitojen päivittämiseen. SOTE-TIE-hankkeen kyselyissä lisäkoulutuksen oli määritelty kestävän puolesta päivästä kahteen päivään. Lisäkoulutukset ovat avuksi sosiaalialan osaamisen lisäämisessä ja täydentämisessä. Lisäkoulutuksesta esimerkkinä voi pitää työntekijöilleen järjestämää, muutamien tuntien tai työpäivän pituista koulutustapahtumaa, joka perustuu asiantuntijapuheenvuoroihin.

Lisäkoulutukset voivat kuitenkin motivoida työntekijää arvioimaan kokonaisvaltaisemmin osaamistaan. Lisäksi ne voivat antaa työntekijälle alkusykyksen osaamisensa perusteellisempaan kehittämiseen.

*Monia asioita varmasti olisi hyvä lisäkouluttaa, kun esim. valmistumisesta on kulunut pidempi aika. Omien tietojen / taitojen päivittämisen kannalta. (Alkukysely)*

*Lyhyempikestoiset koulutukset tärkeitä kaikille, muistutuksena, inspiraationa ja innostusta herättämässä. (Alkukysely)*

Kestoltaan ja tavoitteiltaan suppeiden koulutusten, kuten lisäkoulutusten, etuna sosiaalialalla työskentelevät pitivät sitä, että niihin voi osallistua useita henkilöitä työorganisaatiosta, -yhteisöstä tai -tiimistä. Suppeat koulutukset soveltuvat heistä tiedon, esimerkiksi uusimman tutkimustiedon, välittämiseen työorganisaation, -yhteisön ja -tiimin jäsenille.

*Tarvitaan myös lyhyempikestoisia koulutuskokonaisuuksia, jotta useammilla olisi mahdollista päivittää ja täydentää omaa osaamistaan. (Alkukysely)*

Lisäkoulutusten lisäksi tarvitaan täydennyskoulutuksia. SOTETIE-hankkeen kyselyissä vastaajat määrittelivät osaamisen kehittämistarpeita sekä lyhytkestoisten täydennyskoulutusten (1–5 opintopistettä eli 27–135 tuntia) ja pitkäkestoisten täydennyskoulutusten (15–30 opintopistettä eli 405–810 tuntia) näkökulmista. Sosiaalialalla työskentelevän täydennyskoulutustarpeen laajuuteen, sisältöön ja tavoitteisiin vaikuttavat niin alalla työskentelevän työalue kuin työrooli (esim. työntekijä tai lähijohtaja, esihenkilö) ja työtehtävät, sekä arvio omasta osaamisesta ja sen kehittämistarpeista.

*Täydennyskoulutustarpeet vaihtelevat paljon työaseman ja tehtävien mukaan. Koulutustarvetta on koko ajan, kunkin työntekijän tarpeen mukaisesti. Kohdennetut koulutukset ovat tärkeämpiä. (Jatkokysely)*

Täydennyskoulutuksilta sosiaalialalla työskentelevät toivoivat osaamisen laajentamisen ohella osaamisen syventämistä. Täydennyskoulutusten tulee vahvistaa osaamista ammattialan muutosten ja uudistusten sekä alan työssä kohdattavien ajankohtaisten ilmiöiden suuntaisesti (esim. uudet päihdyttävät ja huumausaineet, niiden käytön vaikutukset sekä asiakastyön käytännöt). Täydennyskoulutuksissa osallistujalla tulee olla mahdollisuus perehtyä ammattialalla kehitettyihin uusiin ja kehitystyön alla oleviin työkäytäntöihin ja -menetelmiin.

*Aina toki syvällisempi pohdinta ja työstäminen olisi tehokkainta ja palvelisi asian edistämistä enemmän. Pitkän työuran tehneenä arvostan ajatusta, että työn ohessa koulutettaisiin jatkuvasti uusiin haasteisiin ja käytäntöihin. Koulutus pitää yllä työmotivaatiota ja ammattitaitoa. Koulutusmahdollisuus haastaa tekemään työnsä hyvin. (Alkukysely)*

*Opiskelun tulisi nivoutua joustavasti yhteen työelämän kanssa. Tarvetta käytännönläheiselle koulutukselle, joka antaa konkreettisia työkaluja arkeen. (Alkukysely)*

Kouluttautumisella tulee olla tiivis yhteys työelämään. Sosiaalialalla työskentelevistä kouluttautumisen on nivouduttava työhön, työn käytäntöihin ja menetelmiin sekä niiden hallintaan.

## 5.4 Erikoistumiskoulutus jatkuvan oppimisen keinona

Ammattikorkeakoulut ovat järjestäneet erikoistumiskoulutuksia vuodesta 2016 lähtien (taulukko 4). Erikoistumiskoulutukset on tarkoitettu henkilölle, jolla on ammattikorkeakoulututkinto tai ammattikorkeakouluja edeltäneen opistoasteen tutkinto. Niiden tarkoituksena on edistää osallistujan ammatillista kehittymistä ja asiantuntijuutta. Erikoistumiskoulutuksen vähimmäislaajuus on 30 opintopistettä (810 tuntia). (A 1438/2014; L 932/2014 11a. §.) Ammattikorkeakouluilla on kaikkiaan 20 sosiaali- ja terveysalalle sijoittuvaa erikoistumiskoulutusta, joista 14:n toteutus on käynnistynyt vuosina 2016–2020 (Opetushallitus, i.a.; Opetushallitus & Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.-c).

Taulukko 4. Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutukset

<b>Erikoistumiskoulutus</b>	<b>Laajuus (opintopisteet)</b>	<b>Ensimmäinen toteutusvuosi</b>	<b>Osallistuneet 2016-2020</b>
Aivoterveys	30	2020	119
Akuuttihoitotyö	30	-	-
Asiakas- ja palveluohjaus	30	2020	342
Etäratkaisut kuntoutumisen tukena	30	2018	77
Haavahoidon asiantuntija	30	2016	722
Hygieniahoitaja	30	2016	35
Kotihoidon teknologia	30	-	-
Lastensuojelutyö	30	2017	214
Mielenterveys- ja päihdetyö	30	2018	321
Monialainen osaaminen sosiaali- ja terveysalan digitalisointi kehittämisessä	30	-	-
Moniammatillinen kotikuntoutus	30	2017	66
Monikulttuurisuuden asiantuntija	40	2018	22
Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen asiantuntija	30	-	-
Palliativisen hoidon asiantuntija	30	2020	297
Sairaanhoitajan vastaanottotoiminta	30	2018	160
Sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittäjä	30	2017	123
Sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa	30	2019	29
Syöpäpotilaan moniammatillinen hoitoketju	30	2017	140
Työkykykuntoutus	30	-	-
Varhaiskasvatuksen verkkokuraattori	30	-	-
<b>Yhteensä</b>			<b>2667</b>

Erikoistumiskoulutuksista tehdyn arvioinnin mukaan niiden vahvuuksia ovat työelämälähtöisyys ja tutkimusperusteisuus. Osallistujat ovat olleet tyytyväisiä osaamisensa lujittumiseen erikoistumiskoulutuksissa. Ne ovat lisänneet osallistujien osaamista ja asiantuntijuutta. Lisäksi osallistujien yhteistyöverkostot ovat laajentuneet erikoistumiskoulutuksissa. Osallistujien ohella erikoistumiskoulutusten valmistelu ja toteuttaminen on monipuolistanut ammattikorkeakoulujen työelämäsuhteita. (Rauhala & Urponen, 2019.)

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto antaa laaja-alaisen pätevyyden ammattialan tehtäviin. Näin ollen erikoistumiskoulutusten tulee sosiaalialalla työskentelevien mukaan syventää alan osaamista ja työskentelyn edellytyksiä rajatulla sosiaalialan asiakastyökentällä. Niissä tulee sosiaalialalla työskentelevää lainaten ”paneutua kunnolla” koulutuksen sisältöihin, mutta samalla niiden tulee vahvistaa ”kokonaisuuksien ymmärtämistä”.

*Yleisellä tasolla pysyttelevät koulutukset tuovat harvoin riittävää syvyyttä ja uusia oivalluksia, jolloin ne eivät ole innostavia ja inspiroivia.* (Jatkokysely)

*Tänä päivänä esimerkiksi sosionomikoulutus on niin yleispätevä, että on hyvä saada lisää tarkennettuja vaihtoehtoja erikoistumiselle.* (Jatkokysely)

Erikoistumiskoulutusten tulee reagoida sosiaalialalla ja sen toteutusympäristöissä tapahtuviin muutoksiin. Lisäksi osaamisen kehittämisen tulee olla erikoistumiskoulutuksissa ennakoivaa, tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaavaa.

*Tulevaisuuden (5–20 vuotta), uusien osaamistarpeiden ennakointi ja niihin vastaaminen.* (Alkukysely)

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneiden näkemys oli, että sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan oman ammattialansa substanssin syvästi osaavia ammattilaisia, joilla on vankka ymmärrys myös sosiaali- ja terveysalan yhteistyössä tarvittavasta osaamisesta, kuten monialaisesta ja -ammattillisesta työstä, tiimityöstä ja digitaalisten järjestelmien ja sovellutusten käytöstä niin ammattilaisten välisessä työskentelyssä kuin asiakastyössäkin. He kysyivätkin, voisiko erikoistumiskoulutuksissa olla sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille sekä yhteisiä että eriytyviä osioita, jolloin koulutukset kehittäisivät sekä sosiaali- ja terveysalan yhteistä että alakohtaisesti eriytyvää osaamisperustaa.



Sosiaalialalla työskentelevien oli ilmeisen hankalaa kuitenkin erottaa, miten pitkäkestoinen täydennyskoulutus ja erikoistumiskoulutus eroavat toisistaan. Tämä on ymmärrettävää. Erikoistumiskoulutuksen vähimmäislaajuus on 30 opintopistettä (810 tuntia). Ammattikorkeakoulut järjestävät täydennyskoulutuksina kuitenkin erimerkiksi 30 opintopisteen laajuisia seksuaalineuvonta- ja seksuaaliterapia- koulutuksia sekä 70 opintopisteen laajuista työnohjaajakoulutusta (liite 8.)

### 5.4.1 Erikoistumiskoulutuksen kesto ja suoritus aika

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä vastaajat arvioivat erikoistumiskoulutuksen kestoja vastausvaihtoehdot sisältäneessä kysymyksessä (taulukko 5). Lisäksi he esittivät kommentteja koulutuksen kestosta avoimessa kysymyksessä. (Helminen ym., 2020d, 2020j.)

Noin yksi vuosi oli sosiaalialalla työskentelevistä sopiva toteutusaika 30 opintopisteen laajuiseen erikoistumiskoulutukseen. 30 opintopisteen laajuisen erikoistumiskoulutuksen keston ei tulisi olla puoltatoista vuotta enempää. (Taulukko 5.)

**Taulukko 5. Erikoistumiskoulutuksen kesto**

30 opintopisteen laajuisen erikoistumiskoulutuksen keston tulee olla	Vastaajia	
	n	%
1 vuosi (2 lukukautta)	60	47,24 %
1,5 vuotta (3 lukukautta)	58	45,67 %
2 vuotta (4 lukukautta)	9	7,09 %
Yhteensä	127	100

Kun erikoistumiskoulutus kestää noin vuoden, on koulutus mahdollista suorittaa työn rinnalla. Vuosi voi kuitenkin osoittautua lyhyeksi koulutuksen suoritusajaksi, jos siihen sisältyvät sekä uusien työkäytäntöjen kehittäminen koulutukseen osallistuvan työyhteisössä että kehittämistyön dokumentointi.

*Vuosi on lyhyt aika, jos tavoitteena on luoda pienikin uusi käytäntö tai sulauttaa uusi tieto / taito arjen toimintaan pysyvästi. (Alkukysely)*

Jos erikoistumiskoulutus toteutetaan vuotta tiiviimmässä ajassa, esimerkiksi puolessa vuodessa, sosiaalialalla työskentelevät arvioivat, että koulutuksen keskeyttämisriski kasvaa. Keskeytykset voivat johtua tällöin opiskelun, työn ja yk-

sityiselämän yhtensovittamisen pulmista. Jos taas koulutuksen toteutus sijoittuu paljon vuotta pidemmälle aikajanelle, voi osallistujan sitoutuminen koulutukseen ohentua koulutusprosessin väljemmästä aikataulusta johtuen.

*Vuodesta puoleentoista olisi sopiva aika, jotta töiden kuormittavuus ei vaikuta liikaa opintojen etenemiseen. (Alkukysely)*

Erikoistumiskoulutuksen ihanteelliseen suoritusaikaan vaikuttavat koulutuksen laajuuden lisäksi sen tavoitteet ja sisällöt, mutta myös osallistujan elämän- ja työtilanne sekä työnantajan ehdot. Se, miten työnantaja tukee erikoistumiskoulutukseen osallistumista, vaikutti sosiaalialalla työskentelevien arvioimaan koulutuksen ihanteelliseen toteutusaikaan. Jos työntekijä voi käyttää työaikaansa kouluttautumiseen, esimerkiksi opetuspäiviin osallistumiseen, voi koulutuksen toteuttaa ja suorittaa tiiviissä aikataulussa.

*Erikoistumiskoulutuksen pituus riippuu siitä, kuinka paljon työajasta on mahdollisuus käyttää asioiden opiskeluun yhdessä työyhteisön kanssa. Jos aikaa on käytössä vähemmän viikossa, silloin koulutus kestää pidempään. (Alkukysely)*

Erikoistumiskoulutuksiin osallistujat tulevat erilaisista elämän- ja työtilanteista. Koulutusten toteutus- ja suoritusaikojen tulisi olla joustavia. Koulutusten suoritusajoissa tulee olla opiskelijakohtaista joustoa, opiskelijakohtaista räätälöintiä.

*Yksilölliset joustot suoritusajassa ovat varmasti tarpeen, koska ihmisten henkilökohtaiset mahdollisuudet ja tarpeet työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan sovittamiseksi ovat niin yksilöllisiä. (Alkukysely)*

Työuran aikana tarvitaan jatkuvaa kouluttautumista. Tarve jatkuvaan kouluttautumiseen herätti sosiaalialalla työskentelevät pohtimaan koulutusten laajuutta ja kestoja; jos kouluttautuminen on jatkuva prosessi, niin tulisiko koulutusten olla suppeampia laajuudeltaan ja kestoaltaan, ja tulisiko koulutuksista muodostua jatkumo siten, että koulutukset täydentävät toisiaan (ks. liitteet 4–7)?

*Nykyään tuntuu, että koulutusten perään huudellaan koko ajan, ja niiden merkitys korostuu. Näin ollen on hyvin todennäköistä, että työuran aikana olisi käytävä useita koulutuksia. Tämän vuoksi mielestäni ne ei saa olla liian pitkiä. (Alkukysely)*

*Jotkut osa-alueet voisi jakaa alkuopintoihin ja jatko-opintoihin, joista koostuu yhteensä tuo 30 op. Kaikille on varmasti tarvetta, joskin näkisin, että jokaisen koulutuskokonaisuuden alla tulisi olla teemoja, joita voisi tarjota myös lyhyempijaksoisina koulutuksina esim. 1–2 päivän lisäkoulutuksina. (Alkukysely)*

Sosiaalialan osaamisen kehittämisen näkökulmasta on tarvetta sisällöiltään ja tavoitteiltaan sekä toteutustavoiltaan erilaisille erikoistumiskoulutuksille. Koulutusten järjestelyissä tulee pohtia, miten 30 opintopisteen laajuinen erikoistumiskoulutus voisi suorittaa esimerkiksi osasuorituksina, jotka tehdään osallistujan mahdollisuuksien mukaan hitaammalla tai nopeammalla tempolla.

#### **5.4.2 Erikoistumiskoulutuksen opetuspäivät ja lähi- ja etäopiskelu**

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä vastaajat arvioivat erikoistumiskoulutuksen lähityöskentelypäivien – opetuspäivien – määrää vastausvaihtoehdot sisältäneessä kysymyksessä (taulukko 6). Lisäksi he kommentoivat opetuspäivien määrää avoimessa kysymyksessä. (Helminen ym., 2020d, 2020j.)

Erikoistumiskoulutuksiin sisältyvät opetuspäivät ovat tärkeitä, mutta niitä voi olla koulutuksessa rajallisesti. 30 opintopisteen laajuisessa erikoistumiskoulutuksessa voi olla sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan noin 5–10 opetuspäivää (taulukko 6).

Taulukko 6. Erikoistumiskoulutuksen opetuspäivien määrä

Opetuspäivien määrä	Jotta työnantaja voi antaa erikoistumiskoulutuksen suorittajalle lähityöskentelypäivät palkallisina koulutuspäivinä, voi erikoistumiskoulutuksen lähityöskentelypäiviä vuodessa olla		Miten monta vuosilomapäivää, vapaapäivää tai palkatonta vapaapäivää olisit valmis käyttämään erikoistumiskoulutuksen lähityöskentelypäiviin vuodessa	
	Vastaajia		Vastaajia	
	n	%	n	%
alle 5	22	17,32 %	67	52,76 %
5–10	69	54,33 %	52	40,95 %
11–15	14	11,02 %	6	4,72 %
yli 15	1	0,79 %	2	1,57 %
En osaa sanoa	21	16,54 %	-	-
Yhteensä	127	100	127	100

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet kertoivat, että työnantajat voivat mahdollistaa työntekijälle tavallisesti 5–10 palkallista koulutuspäivää vuodessa, mikä tuli ilmi myös hankkeen alkukyselyssä (taulukko 6). Koulutuspäivien määrään vaikuttavat työehtosopimukset.

Sosiaalialalla työskentelevistä erikoistumiskoulutuksessa voi olla opetuspäiviä korkeintaan kuukauden väliajoin, yksi tai enintään kaksi opetuspäivää kerrallaan. Esimerkiksi kuukauden väliajoin toteutettavien opetuspäivien tulee kytkeytyä sisältöjen kautta toisiinsa, jolloin syntyy kokemus oppimisen prosessimaisuudesta.

*Pari päivää kuukaudessa lienee maksimi, mitä työpaikalta pystyy olemaan poissa. (Alkukysely)*

*Lähijaksoja tarvitaan joskus, ja hyvä määrä siihen olisi joka toinen kuukausi 1–2 pv. Ehtii tehdä väliin myös tehtäviä. (Alkukysely)*

Lähiopiskelun, kuten opetuspäivien, ja etäopiskelun mahdollisuuksia tulee harkita tarkoin erikoistumiskoulutuksissa. Mitä ovat koulutuksen ne tavoitteet ja sisällöt, jotka edellyttävät lähiopiskelua? Mitä tavoitteita ja sisältöjä voidaan ottaa haltuun työssä? Mitkä tavoitteet ja sisällöt soveltuvat itsenäiseen etäopiskeluun?

*Toivon, että koulutuspäivissä huomioitaisiin etäopiskelun mahdollisuus ja mietittäisiin tarkkaan, mitkä opintokokonaisuudet ovat sellaisia, että niissä läsnäolo on pakollinen. (Alkukysely)*

Lähiopetus (opetuspäivät) on kuitenkin merkityksellistä. Lähiopetuksen merkittävyys perustuu siinä saatavaan tietoon ja taitoon sekä ajattelun sytykkeisiin. Se tarjoaa mahdollisuuden myös keskusteluun ja verkostoitumiseen opiskelijakollegoiden kanssa. Lähiopetuksessa on tarjottava myös ohjauksellinen tuki oppijoille, mitä käyttäen he voivat edetä opintojensa suorittamisessa joustavasti.

*Lähityöskentelyt täytyvät olla täyttä tavaraa, ei ryhmitöitä ja omien töiden esittelyä – se on rahastusta. (Alkukysely)*

*Lähipäivät ovat merkityksellisiä. Aito vuorovaikutus osallistujien kesken on merkittävää. Työskentelypäivien tulisi olla informatiivisia, ajatuksia herättäviä ja niissä pitäisi olla paljon keskustelua ja eri näkökulmia. (Alkukysely)*

*Jos koulutus toimii, syntyy pienryhmä, jotka haluavat kokoontua omalla ajalla ja tavalla. Nämä voivat tuplata ”lähipäivät”. Samalla tietoisuus toisten ryhmäläisten ammattitaidosta lisääntyy, saa konsultaatiota ja työnohjausta sivutuotteena. (Alkukysely)*

Lähiopiskelun tavoin itsenäinen etäopiskelu on merkityksellistä. Sen puolesta puhuu muun muassa se, että etäopiskelu mahdollistaa ajan varaamisen opiskeluun yksilöllisesti. Virtuaalisesti toteutettujen opetuspäivien ja laajemmin etäopiskelun etuna on se, että esimerkiksi matka- ja majoituskuluja ei synny. ”Etäily” kohtuullistaa koulutuskustannuksia.

*Webinaarit ja erilaiset oppimisalustat voivat parhaimmillaan, hyvin suunniteltuina, vastata lähityöskentelyä. (Alkukysely)*

*Loistaviin etä-/verkkokoulutuksiin ollaan valmiita satsaamaan varoja (ei tule matka- ja majoituskustannuksia, jotka usein ovat moninkertaiset koulutuspakettiin verrattuna). (Jatkokysely)*

Erikoistumiskoulutuksen kestoa ja opetuspäivien määrää tärkeämpiä asioita ovat kuitenkin koulutuksen kokonaisuusjärjestelyt, kuten koulutuksen tavoitteiden ja sisältöjen rytmitys sekä kirjallisten oppimistehtävien sijoittuminen koko kou-

lutusajalle. Koulutuksen suorittamista koulutuksen toteutusajan puitteissa varmistaa se, että koulutuksen toteutusrytmi on tasapainoinen koko koulutuksen toteutusajan.

### 5.4.3 Erikoistumiskoulutuksen osallistujamaksu

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä vastaajat arvioivat erikoistumiskoulutuksen osallistujamaksun määrää vastausvaihtoehdot sisältäneessä kysymyksessä (taulukko 7). Lisäksi he esittivät kommentteja koulutuksen osallistujamaksusta avoimessa kysymyksessä. (Helminen ym., 2020d; 2020j.)

Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveystieteiden erikoistumiskoulutusten laajuus on tavallisesti 30 opintopistettä (taulukko 4). Erikoistumiskoulutuksen hinta voi olla enintään 120 euroa yhdeltä opintopisteeltä (A 1440/2014 1. §). Näin ollen 30 opintopisteen laajuisen erikoistumiskoulutuksen hinta voi olla enintään 3600 euroa. Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten perusteella erikoistumiskoulutuksen osallistujamaksun tulisi olla kuitenkin alle 500 euroa (taulukko 7).

Taulukko 7. Erikoistumiskoulutuksen osallistujamaksu

Erikoistumiskoulutuksen osallistujamaksu	Jotta työnantaja voi kustantaa työntekijän erikoistumiskoulutuksen suorittamisen kokonaan, erikoistumiskoulutuksen osallistujamaksu voi olla		Olisin itse valmis maksamaan erikoistumiskoulutuksesta	
	Vastaajia		Vastaajia	
	n	%	n	%
alle 500 euroa	52	40,95 %	95	74,8 %
500–999 euroa	27	21,26 %	23	18,11 %
1000–1500 euroa	9	7,09 %	6	4,73 %
yli 1500 euroa	2	1,57 %	3	2,36 %
En osaa sanoa	37	29,13 %	-	-
Yhteensä	127	100	127	100

Erikoistumiskoulutukset olivat sosiaalialalla työskentelevistä kalliita. Heistä osallistujamaksu oli korkea suhteessa alan palkkatasoon.

*Hinnat ovat korkeat itse maksettavaksi, ja huolestuttaa jatkossa myös alati vähenevä työntajien halukkuus / mahdollisuus tarjota koulutuksia ylipäättänsä. (Alkukysely)*

SOTETIE-hankkeen työpajojen osallistujat huomauttivat, että koulutuksen korkea hinta rajaa koulutuksiin osallistumista, kuten esimerkiksi useamman työntekijän osallistumismahdollisuuksia koulutukseen yhtäaikaaisesti. Heistä erikoistumiskoulutusten tulisi olla hinnaltaan huokeita, kohtuuhintaisia. He kertoivat, että kunnan palveluksessa olevan työntekijän vuosikohtainen koulutusmääräraha voi olla esimerkiksi 200 euroa. Kunnallinen työntaja voi enimmilläänkin kohdentaa yhden työntekijän koulutukseen tavallisesti 500–1000 euroa vuodessa.

Näkemykseen, jonka mukaan erikoistumiskoulutukset ovat hinnakkaita, vaikuttivat osallistujamaksun ohella koulutukseen osallistumisesta koituvat oheiskustannukset ja mahdollinen palkan menetys. Kun koulutuksen toteutuspaikkakunta on muu kuin osallistujan asuin- tai työpaikkakunta, voi matka- ja majoituskuluista muodostua huomattava menoerä koulutukseen osallistuvalla tai hänen työnantajalleen. Jos koulutuksen opetuspäiviin osallistumista ei katsota työajaksi, vaan niihin joutuu käyttämään palkattomia vapaapäiviä, laskee osallistuja ansionmenetyksen mukaan koulutuksen kokonaiskustannuksiin.

*Mikäli erikoistumiskoulutusta tarjotaan vain tietyillä paikkakunnilla, voivat majoitus- ja matkakustannukset tulla esteeksi. Samoin irrottautuminen opintoihin leipätyöstä voi vaatia sijaisten järjestämistä, mikä ei ole aina mahdollista. (Alkukysely)*

*Hinnat ovat aika kalliita. Työn ohella kun opiskelee, niin opintojen vuoksi on otettava palkattomia vapaita ja se näkyy äkkiä taloudellisesti. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevät kokivat, että heidän mahdollisuutensa kouluttautua eivät ole yhdenvertaiset, eikä koulutuksellinen tasa-arvo toteudu. Osallistujamaksut eivät saisi olla koulutuksiin osallistumista karsiva tekijä. Sosiaalialalla työskentelevien näkemys oli, että työnantajien tulee edistää ja tukea kouluttautumista osallistumalla koulutusten osallistujamaksuihin.

*Tänä päivänä oman alueen koulutukset ovat sikakalliita ja onnistuvat rahapussin mukaan. Koulutuksilla briljeeraavat hyväosaisimmat, ei suinkaan aina ammatilliset osaajat. Hinnat olisi hyvä pitää kohtuullisina, jotta kaikilla on tasapuolinen mahdollisuus osallistua. (Alkukysely)*

Työntekijän palkka ei tavallisesti nouse, vaikka hän kouluttautuu lisää, tai se nousee hyvin vähän. Myös tämä seikka vaikutti näkemykseen, jonka mukaan erikoistumiskoulutukset ovat kalliita.

*Silloin kun erikoistumiskoulutus ei tarjoa mahdollisuutta parempaan palkkaan eli sen käymistä ei huomioida palkassa positiivisesti, omaehtoinen koulutuksen kustantaminen tuntuu kohtuuttomalta. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevät huomauttivat, että koulutusorganisaatioiden ja sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden tulisi neuvotella koulutusten osallistujamaksuista. Voisiko koulutuksen osallistujamaksu olla alhaisempi esimerkiksi silloin, jos samasta työorganisaatiosta osallistuu useita henkilöitä samaan koulutukseen, tai jos koulutus- ja sosiaali- ja terveysalan organisaatio vastaavat yhdessä koulutuksen toteutusjärjestelyistä?

*Hinnoittelussa tulisi huomioida opiskeluun osallistujien määrä joko niin, että useasta osallistujasta saisi alennuksen tai siten että koulutus rakennettaisiin yhteistyössä organisaation kanssa omaksi paketiksi, jolloin se voitaisiin hinnoitella edullisemmaksi. (Alkukysely)*

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet pohtivat myös tahoja, jotka voisivat tukea taloudellisesti erikoistumiskoulutusten järjestämistä, jolloin ne voisivat olla osallistujille huokeampia. He kysyivät, voisiko valtio vastata erikoistumiskoulutusten kustannuksista tai tukea niiden järjestämistä huomattavalla taloudellisella panoksella, jolloin koulutusten osallistujahinta voisi olla alhaisempi? Tai voitaisiinko erikoistumiskoulutuksia toteuttaa tavoin tai toisin oppisopimus-toimistojen taloudellisella tuella?

*Kohtuullinen hinta on tietenkin hyvä, mutta laatu on tärkeistä. Huonoa koulutusta ei tarvita, vaikka se olisi edullinen. (Alkukysely)*

Lopulta koulutuksen hintaa ratkaisevampi tekijä on kuitenkin koulutuksen laatu. Koulutuksen tulee tarjota osallistujalleen mahdollisuus kehittymiseen ennakoiden tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita ja -vaatimuksia.



#### 5.4.4 Erikoistumiskoulutuksen opetusjärjestelyt

SOTETIE-hankkeen työpajoissa osallistujat kommentoivat erikoistumiskoulutusten, mutta myös yleisemmin jatkuvan oppimisen koulutusten, opetusjärjestelyjä. Työpajoihin osallistuneiden yhteinen näkemys oli, että koulutukset tulee järjestää monimuotototeutuksina. (Helminen ym., 2020g.)

Koulutuksissa tulee käyttää digitaalisia opetus- ja ohjausympäristöjä. Opetuksessa ja ohjauksessa on kiinnitettävä huomiota erityisesti vuorovaikutukseen – muun muassa kysymysten ja kommenttien esittämisen mahdollistamiseen – sekä kouluttajien ja osallistujien välillä että osallistujien kesken, kun käytetään digitaalisia opetus- ja ohjausympäristöjä. Myös digitaalisesti toteutetuissa asiantuntija-alustuksissa tulee panostaa alustuksen pitäjän ja osallistujien väliseen vuorovaikutukseen.

Koulutuksissa tulee olla asiantuntija-alustuksiin perustuvia, seminaarityyppisiä koulutusosioita. Lähiopiskeluun, kuten opetuspäiviin, tulee niiden järjestämistavasta riippumatta sisältyä ”aivoriihityyppistä” työskentelyä, mikä mahdollistaa osaamisen jakamisen, ammatillisen ajattelun ja toiminnan reflektoinnin sekä uusien ideoiden synnyttämisen. Koulutuksissa tulee käyttää myös kokemusasiantuntijoiden osaamista ja asiantuntijuutta.

Lähi- ja etäopiskelun tavoitteet ja niiden keskinäinen suhde tulee harkita tarkoin. Perehtyvätkö opiskelijat ensin itsenäisesti teoreettiseen ja tutkittuun tietoon, minkä jälkeen kyseisestä tiedosta käydään opetuspäivissä osallistujien kesken keskustelua? Tämä voi syventää ymmärrystä tiedosta, johon on ennalta perehdytty, ja synnyttää siitä uusia ideoita. Mutta koulutukseen osallistuvien ymmärrys voi syventyä oppimisen kohteena olevasta tiedosta myös silloin, jos opetuspäivässä tutustutaan teoreettiseen ja tutkittuun tietoon, ja siitä keskustellaan opetuspäivän jälkeen digitaalisessa oppimisympäristössä. SOTETIE-hankkeen kyselyihin saaduissa vastauksissa korostettiin erityisesti koulutuksista saatavan tietoaineksen soveltamista käytäntöön.

*Koulutuksen teoria pitäisi viedä aina käytäntöön, tai pystyä näkemään sen hyöty käytännölle. Olisi melko pian teorian saatua ryhdyttävä viemään, toteuttamaan, miettimään käytäntöön toteuttamista. Tärkeätä tällöin olisi pohtia, mitä tämä tieto merkitsee työhöni, asiakkaani kuntoutukseen ja ohjaukseen tai työyhteisööni. (Alkukysely)*

*Koulutuksen aikana jaksotavoitteita, jotta pystyy omaan / yksikön työhön soveltamaan ja kehittämään ja motivaatio pysyy yllä. (Alkukysely)*

*Koulutuksilla tuetaan ammattilaisten yksilöllisten tietojen ja taitojen karttumista. Osa osallistujista kykenee viemään opittua suoraan käytäntöön, mutta usein tämä edellyttää myös työyhteisön koko toiminnan uudelleen arviointia ja kehittämistä. (Lisäkysely)*

*Tärkeää olisi sellainen koulutus, joka oikeasti muuttaa toimintatapoja. (Lisäkysely)*

Koulutuksiin tulee sisältyä kirjallisia oppimistehtäviä. Kirjallisten oppimistehtävien, kuten myös kehittämistehtävän, tulee edistää koulutukseen osallistuvan ammatillisen osaamisen ja oman työn kehittämistä. Kehittämistehtävän tulisi auttaa myös koulutukseen osallistuvan työyhteisöä esimerkiksi palvelujen ja työkäytäntöjen sekä -menetelmien kehittämisessä, mikä tuli esiin myös SOTETIE-hankkeen kyselyissä.

*Koulutuspäivien lisäksi erikoistumisopinnoissa tulisi tehdä kehittämistyö organisaatiolle. (Alkukysely)*

Koulutuksen, erityisesti erikoistumiskoulutuksen, toteutuskäytäntöjä koskeista kommentteista ilmeni, että koulutusten ja työntekijöiden kouluttautumisen tulee linkittyä osaksi työyhteisössä tehtävää kehittämistyötä. Näin ollen laajojen koulutusten, kuten erikoistumiskoulutusten, järjestelyissä tulee ottaa huomioon, miten osittainen osallistuminen niihin voidaan mahdollistaa. SOTETIE-hankkeen työpajoissa esitettiin kysymys, onko mahdollista, että erikoistumiskoulutusten seminaarityyppiset osiot avataan suuremmalle osallistujajoukolle kuin koulutukseen valitulle osallistujaryhmälle? Silloin työnantajilla olisi mahdollisuus tarjota osia koulutuksesta esimerkiksi kaikille työyhteisön jäsenille, ja koko koulutus muutamille työyhteisön jäsenille. Kouluttautuminen olisi vaikuttavampaa työyhteisön palvelujen ja työkäytäntöjen sekä -menetelmien kehittämisen näkökulmasta, jos suuri osa työyhteisön jäsenistä osallistuisi vähintäänkin osin samaan koulutukseen.

## 5.5 Erilaisia koulutuksia erilaisiin osaamisen kehittämistarpeisiin

Jatkuva oppiminen on kiinteä osa nykypäivän työelämää. Jatkuvaan oppimiseen työntekijää haastaa sopeutuminen koko ajan muuttuvaan työelämään ja uusiin työmuotoihin, -käytäntöihin sekä -menetelmiin. Valmius oppia ja kehittää osaamistaan jatkuvasti kytkeytyy myös asiakkaiden palveluiden ja tuen tarpeiden muutoksiin. Ammattialalle ja ammattiin pätevöittävän tutkinnon, kuten ammattikorkeakoulujen sosionomitutkinnon, suorittamisen jälkeen oppimisen ja osaamisen kehittämisen tulee jatkuva. Oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen tarjoaa mahdollisuuksia sekä työ ja työyhteisön jäsenenä toimiminen että jatkuvan oppimisen koulutukset.

*Teorian ja käytännön arkitodellisuuden sovittaminen yhteen. Nuorilla opiskelijoilla ja nuorilla alalle valmistautuneilla työskentely pohjautuu usein teoriaan ja ns. harmaitten alueiden ymmärrys puuttuu. Suvaitsevan ja ennakkoluulottoman työskentelyotteen oikeanlainen käyttö vaatii opettelua. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskenteleville on tarjolla jatkuvan oppimisen koulutuksia, mutta heidän näkemystensä perusteella koulutuksia voisi olla tarjolla laajemminkin. Sosiaalialalla työskentelevien osaamisen kehittämistä voidaan tukea niin lisä-, täydennys- kuin erikoistumiskoulutuksilla. Laajuudeltaan, sisällöltään ja tavoitteiltaan oikean koulutusmuodon valintaan vaikuttaa ammattialalla työskentelevän osaamisen kehittämistarve, mutta myös hänen työkenttensä sekä -roolinsa ja -tehtävänsä. Kestoltaan lyhyet ja sisällöltään sekä tavoitteiltaan suppeat lisä- ja täydennyskoulutukset soveltuvat tiedollisen ja taidollisen osaamisen lisäämiseen ja täydentämiseen, kuten esimerkiksi tietojen ja taitojen ajantasaistamiseen. Sen sijaan pitkäkestoiset täydennyskoulutukset ja erikoistumiskoulutukset soveltuvat tietojen ja taitojen lisäämiseen ohella niiden laajentamiseen ja syventämiseen. Sosiaalialalla työskentelevien oli vaikea hahmottaa, mitä eroa kestoltaan, sisällöltään ja tavoitteiltaan laajoilla täydennyskoulutuksilla ja erikoistumiskoulutuksilla on. Koulutusorganisaatioiden, kuten ammattikorkeakoulujen, tulee kuvata selkeämmin, mihin jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen tarpeisiin esimerkiksi lisäkoulutukset, lyhyt- ja pitkäkestoiset täydennyskoulutukset sekä erikoistumiskoulutukset soveltuvat, ja mihin ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämistarpeisiin niillä voidaan vastata.

Jatkuvan oppimisen koulutusten tulee olla hinnaltaan kohtuullisia ja helposti saavutettavia sekä laadukkaita ja vaikuttavia. Tämä tuli esiin erityisesti sosiaalialalla työskentelevien kommentoissa erikoistumiskoulutuksia. Lisäksi koulutusjärjestelyjen tulee perustua monimuotototeutuksiin.

Aikuisten kouluttautumista voidaan edistää monimuotoisilla opiskelumahdollisuuksilla, esimerkiksi käyttämällä www-pohjaisissa verkko-oppimisympäristöissä tapahtuvaa etäopetusta ja -ohjausta. Verkko-opinnot ovat saavutettavissa maantieteellisestä asuinpaikasta riippumatta. Lisäksi oppija voi itse vaikuttaa opintojen suorittamisen aikatauluun ja tahtiin. Verkossa tapahtuva opiskelu voi olla myös taloudellisesti kestävä ratkaisu. Verkko-opinnot edellyttävät oppijalta kuitenkin itseohjautuvuutta. (Ks. esim. Valleala, 2007, s. 87; Viitala, 2015, s. 198.)

Sosiaalialan palvelut, työkäytännöt ja -menetelmät sekä työn organisoinnin tavat ovat muuttuvia ja uudistuvia. Näin ollen jatkuvalla oppimiselle ja osaamisen kehittämiseksi on ammattialalla ilmeinen tarve. Joustavat koulutusten toteutusratkaisut, kuten koulutusten monimuotototeutukset, lisäävät työelämässä mukana olevien mahdollisuuksia kouluttautua. Koulutusorganisaatiot, esimerkiksi ammattikorkeakoulut, ovat kehittäneet digitaalisia verkko-opetus- ja ohjausympäristöjä, ja niiden vanavedessä etäopetuksen ja -ohjauksen käytäntöjä ja menetelmiä. Kehittämistä tulee jatkaa.

## 6 SOSIAALIALAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JATKUVAN OPPIMISEN KOULUTUKSISSA

Sosiaalialalla työskentelevät kuvasivat SOTETIE-hankkeen kyselyissä ammattialansa työkenttien moninaisuutta. Lisäksi alan asiakastyössä kohdattavien ihmisten elämäntilanteet ovat mitä moninaisempia. Asiakkaiden palveluiden ja tuen tarpeiden monimuotoisuus edellyttää, että alalla työskentelevällä on ammattialastaan kokonaisymmärrys, minkä lisäksi hänen on tunnettava oman asiakaskuntansa erityisiä kysymyksiä sekä palveluiden ja tuen tarpeisiin vastaamisen mahdollisuuksia. Näistä syistä seuraa, että jatkuva oppiminen on alalla välttämätöntä.

*Moni asia liittyy niin paljon toisiinsa ja sosiaalialan asiakaskunta on hyvin heterogeeninen, mikä aiheuttaa sen, että työntekijän pitäisi tietää kaikesta edes jonkin verran. (Jatkokysely)*

*Sosiaaliala on niin moninainen ja muuttuva, että koko ajan tarvitaan lisää ja uutta tietoa, itsensä ja työnsä kehittämistä, alati uuden oppimista. (Jatkokysely)*

SOTETIE-hankkeen alkukyselyyn vastatessaan sosiaalialalla työskentelevät kertoivat osaamisalueista, jotka soveltuvat erikoistumiskoulutuksiin mutta myös muihin, tavallisesti alan tehtäviin päteväyttävän koulutuksen jälkeen suoritettaviin koulutuksiin, kuten lisä- ja täydennyskoulutuksiin. Jatkokyselyssä oli sekä vastausvaihtoehdot sisältäneitä että avoimia kysymyksiä. Jatkokyselyssä vastaajat tarkastelivat osaamisen kehittämistarpeiden soveltumista lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksiin (ks. liitteet 1–3). Lisäkyselyssä he määrittivät sisältöjä neljän eri osaamisalueen näkökulmasta lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksiin (ks. liitteet 4–7). Myös hankkeen työpajoissa keskusteltiin osaamisen kehittämistarpeiden soveltumisesta jatkuvan oppimisen eri koulutusmuotoihin. (ks. myös Helminen ym., 2020c; 2020f-h.)

*Sosiaalialan osa-alueet soveltuvat mielestäni sekä lyhyempiin, infomaisiin koulutuksiin mutta myös syventäviin opintoihin. (Jatkokysely)*

Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan alan osaamisen kehittämisessä tarvitaan laajuudeltaan, sisällöltään ja tavoitteiltaan sekä suppeita että laajoja koulutuksia, kuten lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia. Niitä voidaan käyttää sosiaalialan osaamisen kehittämisessä. (Myös luvut 5–5.5.) Seuraavaksi kerrotaan sosiaalialalla työskentelevien kuvaamista osaamisen kehittämistarpeista ja niiden soveltumisesta lisäkoulutuksiin, lyhyt- ja pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin sekä erikoistumiskoulutuksiin.

## 6.1 Asiakastyön osaaminen

Ammattikorkeakoulujen sosionomitutkinnosta laaditussa kuvauksessa on kuusi toisiaan täydentävää osaamisaluetta. SOTETIE-hankkeen kyselyissä sosiaalialalla työskentelevät ehdottivat jatkuvan oppimisen koulutuksiin sisältöjä, jotka sisältyvät sosionomitutkinnon osaamisalueisiin. Tähän Asiakastyön osaaminen-lukuun on koottu sosiaalialalla työskentelevien jatkuvan oppimisen koulutuksiin ehdottamia sisältöjä, jotka lukeutuvat sosionomitutkinnon neljään osaamisalueeseen. Näitä ovat sosiaalieettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen sekä kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, 2017, s. 10–12; Näkki, 2016, s. 67–76.) Näillä neljällä osaamisalueella on keskeinen asema myös sosionomin asiakasturvallisuusosaamisen kuvauksessa (Helminen ym., 2020, s. 5–9, 12–22). Osaamisalueiden kuvaus ja kommentit niiden soveltumisesta jatkuvan oppimisen koulutuksiin perustuvat sosiaalialalla työskentelevien näkemyksiin (ks. myös Helminen ym., 2020f, 2020i).

### 6.1.1 Arvo- ja eettinen osaaminen

Sosiaalialan työn kulmakiviä ovat ammattialan arvot ja etiikka. Niistä alalla työskentelevällä tulee olla syvä ymmärrys. Esimerkiksi sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseen niin globaalisti, yhteiskunnassa, sosiaalihuollossa kuin työntekijän ja asiakkaan välisessä työskentelyssä sekä asiakkaan elämässä tulee kiinnittää alati huomiota sosiaalialan työssä. Arvo- ja eettinen osaaminen edistää myös sosiaalialan asiakastyössä ja asiakassuhteissa ilmenevän vallankäytön havainnointia.

*Sosiaalityön etiikka. Uusille opetetaan lähinnä ”välinehuoltoa” eli muuttuvia ohjelmia ja Kelaohjeita. Pelkään sosiaalityön syvimmän olemuksen olevan uusille työntekijöillemme täysin tuntematonta. (Alkukysely)*

*Lisäkoulutukset* palvelevat arvo- ja eettisen osaamisen kehittämistä (liite 2, taulukot A–B). Sosiaalialan keskeisten arvojen ja eettisten perusteiden rinnalla lisäkoulutuksissa tulee käsitellä sosiaalialan työlle ominaista ihmiskäsitystä. Lisäkoulutuksilla voidaan syventää ymmärrystä esimerkiksi asiakkaan itsemääräämisoikeuden merkityksestä ja sen toteutumisesta. Lisäkoulutuksella voidaan edistää myös asiakkaan edun toteutumisen arviointiin ja asiakkaan edunvalvontaan liittyvää osaamista.

Sosiaalialalla työskentelevistä *erikoistumiskoulutuksiin* tulee sisältyä alan toimintaa määrittävien arvojen ja etiikan käsittelyä. Tämä varmistaa asiakkaiden tasa-arvoista ja oikeudenmukaista sekä yhdenvertaista kohtelua palveluissa. Erikoistumiskoulutusten tulee vahvistaa myös argumentaatiotaitoja, joita ammatillainen tarvitsee käydessään keskustelua alan arvoista ja etiikasta sekä niihin perustuvasta toiminasta muiden ammattialojen, mutta myös päättäjien ja vaikuttajien kanssa.

### **6.1.2 Asiakaslähtöisen työn ja asiakastyön dokumentoinnin osaaminen**

Sosiaalialan työtä kuvaa asiakaslähtöisyys. Alalla työskentelevien tulee arvioida osana jokapäiväistä työtään, mitä asiakaslähtöisyys merkitsee ammatillisessa osaamisessa, ja miten se toteutuu alan työmuodoissa ja -käytännöissä. Ammatillisen ymmärryksen tulee olla syvää asiakkaiden lähtökohtien ja taustojen moninaisuudesta, kuten myös heidän erilaisista mahdollisuuksistaan saavuttaa ja käyttää palveluja.

Asiakkaan tulee olla työn lähtökohtana. Hänen palvelujen ja tuen tarpeensa, kuten myös hänen hyvinvointiinsa ja toimintakykynsä vaikuttavat tekijät, tulee työskentelyssä ottaa huomioon kokonaisvaltaisesti. Asiakkaan ja hänen palvelujen sekä tuen tarpeiden huomioon ottamista ei saa määrittää työntekijän työalue, vaan niitä tulee tarkastella yli työalarajojen. Sosiaalialalla on vahvistettava asiakkaan ja hänen elämäntilanteensa, hänen hyvinvointinsa ja toimintakykynsä sekä palvelujen ja tuen tarpeidensa kokonaisvaltaisesti huomioon ottavan työorientaation osaamista.

*Asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaisessa tarkastelussa ja huomioimisessa on parannettavaa. Luukulta luukulle -ilmiötä tapahtuu edelleen. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla ”yhteiskunnallista ja kulttuurista lukutaitoa”. Yhteiskunta ja kulttuuri muuttuvat, ja niiden muutokset heijastuvat ihmisten elämään ja arkeen. Poliittiset päätökset vaikuttavat sosiaalialan asiakkai-

den resursseihin ja osallistumis- sekä toimintamahdollisuuksiin. Asiakaslähtöinen työ edellyttää, että työntekijä osaa tehdä havaintoja yhteiskunnallisista ja kulttuurisista tilanteista sekä poliittisista päätöksistä, mutta myös niissä tapahtuvien lii- kahdusten vaikutuksista ihmisten – asiakkaiden – elämään.

Asiakaslähtöisen työn osaamiseen sisältyy myös taito työskennellä asiak- kaan verkostojen kanssa. Työntekijän on edistettävä ja tuettava sekä asiakkaan että asiakkaan omaisten ja läheisten sekä muiden asiakkaalle tärkeiden ihmisten osallisuutta työskentelyssä.

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet totesivat, että jatkuvan op- pimisen koulutukset voivat antaa uusia näkökulmia asiakastyön tarkasteluun ja tekemiseen. Koulutuksilla voidaan lujittaa asiakaslähtöisen työn osaamista. Kou- lutuksilla tulee lisätä myös sosiaalialalla työskentelevien asiakasturvallisuusosa- mista. Asiakaslähtöisyysosaamisen, kuten myös asiakasturvallisuusosaamisen, vahvistamiseen soveltuvat *lisä-* tai *lyhytkestoiset täydennyskoulutukset* (liite 2, tau- lukot A–C.). Ne soveltuvat myös asiakastyön suunnitelmallisuuteen ja tavoitteel- lisuuteen liittyvien näkökulmien tarkasteluun.

Asiakaslähtöisyys oli sosiaalialalla toimivien näkemyksen mukaan työn kul- makivi. Näin ollen *erikoistumiskoulutusten* tulee syventää sosiaalialan ammattilai- sen ymmärrystä asiakkaiden elämäntilanteiden ja palveluiden sekä tuen tarpeiden moninaisuudesta, kuten myös asiakkaan yksilöllisyyden huomioon ottamisesta työskentelyssä.

*Lyhytkestoiset täydennyskoulutukset* soveltuvat asiakastyön kirjaamisen, rapor- toinnin ja dokumentoinnin osaamisen kehittämiseen (liite 2, taulukot A, C). Eri- tyisesti määrämuotoinen kirjaaminen osoittautui ajankohtaiseksi sisällöksi, kun sosiaalialalla työskentelevät määrittelivät kouluttautumistarpeita.

*Kirjaaminen, asiakkaan asioiden kirjaamisesta koulutus asiapapereihin (mitä kirjataan), rakenteellinen kirjaaminen, Kanta-palvelut / sosiaalihuol- lon asiakasasiakirjarakenteet, dokumentointi.* (Alkukysely)

*Eriytyisesti kirjaamisesta pitäisi joka puolella saada koulutusta enemmän, yh- teisiä pelisääntöjä. Tällä hetkellä keskiössä on mm. kantayhteensopivuus tie- don käsittelyssä, johon monessa kunnassa haetaan ratkaisuja.* (Jatkokysely)

Asiakastyön määrämuotoisen kirjaamisen osaamista edistää kouluttautumi- nen, kunhan koulutuksissa tarkastellaan kysymyksiä, kuten mitä kirjataan, mi- ten kirjataan, mihin kirjataan, kuka kirjaa, ja miten asiakastietojen arkistointi ja hallinta toteutetaan. Asiakastyön kirjaamista, raportointia ja dokumentoin-



tia koskevissa koulutuksissa tulee lujittaa asiakasta osallistavia ja voimavaraistavia työkäytäntöjä. Asiakastyön kirjaaminen, raportointi ja dokumentointi tulee tehdä mahdollisuuksien mukaan asiakkaan kanssa. Asiakastyön kirjaamista, raportointia ja dokumentointia koskevissa koulutuksissa tulee lisätä myös tietosuoja-asioiden osaamista.

### **6.1.3 Kohtaamis-, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaaminen**

Sosiaalialan asiakkaiden elämäntilanteet ovat moninaisia ja kompleksisia, ja heillä voi olla monia ongelmia samaan aikaan. Lisäksi heidän kohtaamansa ongelmat voivat olla yhteen kietoutuneita. Asiakkaan elämäntilanteen avaaminen edellyttää, että työntekijä kykenee kohtaamaan asiakkaan ja luomaan toimivan vuorovaikutussuhteen hänen kanssaan.

Sosiaalialalla työskentelevien työkalupakista tulee löytyä osaaminen asiakkaan kohtaamiseen, kuten myös asiakkaan ja työntekijän välisen vuorovaikutussuhteen luomiseen. Työntekijä ei saa ohittaa, eikä jättää huomioon ottamatta, asiakkaan näkemyksiä asiakastyöprosessin missään vaiheessa.

*Asiakkaiden kuuleminen niin, että sillä on oikeasti merkitystä sekä vaikutusta. Edelleen on paljon sellaista, että me ammattilaiset tiedämme, kuinka tulee missäkin perheessä elää ja olla ja sivuutetaan asiakkaan tarina toimenpiteitä suunnitellussa. (Jatkokysely)*

Työntekijän ja asiakkaan kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteita sosiaalialalla työskentelevät kuvasivat muun muassa ilmaisulla ”yksilöllinen kohtaaminen”, ”avoin kohtaaminen” ja ”dialoginen kohtaaminen”. Kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteissa työntekijän on osoitettava arvostavansa asiakasta. Hänen on oltava aidosti läsnä. Kohtaamisissa ilmapiirin tulee olla ystävällinen, vailla esimerkiksi vähättelyä. Työntekijän on kyettävä kohtaamaan asiakas sellaisena kuin hän on. Hänen on edistettävä ja tuettava asiakkaan osallistumista. Hänen tulee olla vuorovaikutuksessa aloitteellinen ja aktiivinen. Hänen on kuunneltava ja kuultava asiakasta. Hänen on kuvailtava ja perusteltava asiakkaalle esittämänsä ja päätöksensä. Hänen on kyettävä kertomaan, mitä asiakas hyötyy työntekijän tekemistä esityksistä ja päätöksistä. Lisäksi työntekijällä tulee olla vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa tarvittava osaaminen ja rohkeus.

*Asiakkaiden kohtaamisessa on jonkin verran haasteita joillain työntekijöillä. Ennakkoluulot ja kyynisyys ovat tosi usein esillä. (Alkukysely)*

*Ammatissa toimissa läsnäoleva vuorovaikutus on kuitenkin vaikuttavuuden kannalta se merkittävin tekijä. (Alkukysely)*

Myös yhteistyöosaamista tulee syventää. Asiakas tulee ottaa huomioon yksilönä, jolloin tämä voi kokea työskentelyn henkilökohtaisesti tärkeänä. Esimerkiksi asiakkaan ohjauksen tulee olla yksilöllistä ja henkilökohtaista sekä työntekijän ja asiakkaan yhteiseen työskentelyyn perustuvaa.

Jotta asiakas ja työntekijä löytävät ratkaisuja asiakkaan pulmalliseen elämäntilanteessaan, on työntekijän kyettävä luopumaan ajattelu- ja toimintatavoista, jotka rajoittavat luovaa ongelmanratkaisua. Työntekijän tulee kyetä luopumaan muun muassa ihmisen ikään, sukupuoleen ja kulttuuriseen taustaan liittämistään ennakko-oletuksista, jos ne rajoittavat avointa ja luovaa vaihtoehtojen rakentamista asiakastyössä. Sosiaalialalla tulee kehittää luovan ongelmanratkaisun osaamista.

*Suvaitsevan ja ennakkoluulottoman työskentelyotteen oikeanlainen käyttö vaatii opettelua. (Alkukysely)*

*Taito toimia luovasti ja joustavasti asiakkaiden yksilöllisiin tuen tarpeisiin vastaamiseksi on erityisen tärkeää. Nämä vaativat työntekijöiltä kykyä tarkastella ja realistisesti arvioida niin omaa toimintaa työntekijänä kuin palvelutoimintaa laajemminkin. (Alkukysely)*

Työntekijän tulee ymmärtää, miten erilaisissa työntekijä- ja asiakassuhteissa voi toimia. Asiakkaan kohtaamiseen, vuorovaikutussuhteen luomiseen ja yhteistyön tekemiseen liittyvää osaamista voidaan vahvistaa *lisä-* ja *lyhytkestoisten täydennyskoulutusten* avulla. Ne soveltuvat myös osaamisen vahvistamiseen työskennellessä haastavasti, kuten aggressiivisesti, käyttäytyvän asiakkaan kanssa. (Liite 2, taulukot A–C.)

*Ohjaavasta ja neuvovasta kulttuurista dialogisempaan, asiakkaan omista lähtökohdista muovautuviin ratkaisuihin. Kun toinen aikuinen neuvoo toista, taantuu neuvottava kohteen asemaan ja omat aivot ja kyvyt joutuvat helposti romukoppaan tarpeettomina, kun besserwisser tietää kaiken paremmin ja kertoo kuinka pitää toimia. Tämä ei ole kustannustehokasta! Ei kannettu vesi kaivossa pysy. Asiakkaan pitää saada itse priorisoida järjestys, miten hän etenee kohti tavoitettaan. (Jatkokysely)*

Asiakastyön kohtaamis-, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen kehittämistä palvelevat lisäkoulutusten ja lyhytkestoisten täydennyskoulutusten lisäksi *pitkäkestoiset täydennyskoulutukset*. Kestoltaan ja osaamistavoitteeltaan laajoissa koulutuksissa voidaan syventää dialogiin perustuvan asiakastyön osaamista.

Sosiaalialan asiakastyössä tarvittavaa kohtaamis-, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamista tulee lujittaa myös *erikoistumiskoulutuksissa*. Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan erikoistumiskoulutusten tulee syventää ymmärrystä dialogisuudesta ja vahvistaa asiakkaan rinnalla kulkemisen valmiuksia.

#### **6.1.4 Palvelujärjestelmä-, sosiaaliturva- ja lainsäädäntöosaaminen**

Sosiaalialan toimintaympäristöt ovat muuttuvaisia. Palvelujärjestelmä, mutta myös lait ja asetukset sekä säädökset ja suositukset voivat olla uudistyön kohteina. Sosiaalialalla työskentelevien palvelujärjestelmäosaamisen tulee olla ajantasaista. Myös sosiaaliturva on tunnettava. Alan juridinen perusta tulee hallita, ja siihen liittyvää osaamista onkin vahvistettava.

Sosiaalialan työssä lainsäädäntöä tulee kyetä käyttämään perustellusti ja sitä samanaikaisesti asiakkaiden vaihteleviin elämäntilanteisiin soveltaen. Sosiaalialalla työskentelevää lainaten alalla työskentelevällä tulee olla kyky toimia ”lakien, määräyksien, etuuksien ja oikeuksien sekä velvoitteiden moninaisessa viidakossa”. Erityisesti juridisen osaamisen – lainsäädäntö (ns. sosiaalihuollon yleis- ja erityislait), lakiuudistukset, laintulkinta ja lain soveltaminen – lujittamiseen sosiaalialalla onkin tarvetta alalla työskentelevien näkemysten perusteella.

*Lainsäädännön huono tuntemus perustason työntekijöillä ja lähiesimiehillä. Aiheuttaa monenlaista säätämistä, ja asiat jäävät välillä aiheuttaen lisää säätöä. Esim. hallintolaki säätelee kaikkea julkista toimintaa. (Alkukysely)*

*Lakiuudistukset, laintulkinta ja kaikki tähän liittyvä koulutus on aina tarpeen. Tarkoitan siis niin yleislakeja kuin erityislakejakin. Muun muassa hallintolain tunteminen viranhaltijalle on tärkeää. Tämä tietysti tulee jo päteväittävän koulutuksen aikana, mutta kertaaminen on aina hyväksi. (Jatkokysely)*

*Sote-alan lainsäädännön muuttuminen on ollut hurjaa viime vuosina. Palvelujen järjestämisen muuttuva malli asettaa työntekijät tilanteisiin, jossa joustavuutta kysytään entistäkin enemmän. (Lisäkysely)*

Olennaista sosiaalialan työssä on lakien ja asetusten, avustusten ja tukien sekä palvelujen yhteensovittaminen asiakkaan edun ja tarpeiden mukaisesti. Myös päätösten perusteluun ja perustelujen kirjaamiseen liittyvää osaamista tulee vahvistaa.

*Vaikka asiantuntijatyössä toimivat ammattilaiset hallitsevat (lähtökohtaisesti) oman toiminta-alueensa lainsäädännön hyvin, tulee työssä vastaan tilanteita, joissa lain tulkitseminen voi olla haastavaa ja esimerkiksi tieto erilaisista oikeuden (ennakko)päätöksistä erilaisissa tapauksissa olisi todella hyödyllistä. (Alkukysely)*

Erityisesti *lisä-* mutta myös *lyhytkestoiset täydennyskoulutukset* palvelivat sosiaalialalla työskentelevistä palvelujärjestelmään ja sosiaaliturvaan liittyvän sekä juridisen osaamisen kehittämistä (liite 2, taulukot A–C). Esimerkiksi lainsäädännön muutoksista voisi olla heidän näkemystensä mukaan tietoisukumaisia lisäkoulutuksia, jolloin juridisen osaamisen ajantasaistaminen mahdollistuisi.

Sosiaalialan asiakastyötä tekevän on tunnettava erityisesti oman työalueensa lainsäädäntö sekä asiakkaille tarjolla olevat avustukset, etuudet, palvelut ja tuen tarjoamisen muodot laajasti. *Erikoistumiskoulutuksissa* tulee syventää alalla toimivien ymmärrystä lainsäädännön käyttämisestä asiakastyössä, esimerkiksi aitojen tapausesimerkkien avulla.

### **6.1.5 Palvelutarpeiden arviointi- ja palvelusuunnitelman laadinta- sekä palveluohjausosaaminen**

Asiakkaan elämäntilanteeseen ja palvelujen sekä tuen tarpeisiin on perehdyttävä kokonaisvaltaisesti. Perehtymisen tulee tapahtua yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakkaan palvelujen ja tuen tarpeita jäsenettäessä on kiinnitettävä huomiota muun muassa asiakkaan arjessa selviytymiseen, hyvinvointiin ja terveyteen sekä toiminta- ja työkykyyn. Sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla ymmärrys myös siitä, miten elintavat, kuten ruokailutottumukset, liikunta ja uni, vaikuttavat hyvinvointiin ja terveyteen.

*Asiakkaan kokonaistilanteen hahmottaminen (terveys, sosiaalinen tilanne, psyykinen toimintakyky jne.). (Jatkokysely)*

Asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus- sekä yhteistyösuhteen rakentaminen hänen kanssaan, asiakkaan yksilöllisten palvelujen ja tuen tarpeiden kokonaisvaltainen tarkastelu sekä hänen yksilöllisiin palvelujen ja tuen tarpeisiinsa vastaaminen, joustavasti ja ratkaisuja luovasti hakien, ovat palveluohjausprosessin lähtökohtia. Lisäksi sosiaalialalla työskentelevän on kyettävä arvioimaan realisti-

sesti, miten eri palveluilla ja tukimuodoilla sekä työntekijän omalla työllä voidaan vastata asiakkaan palvelujen ja tuen tarpeisiin. Ammattialalla on lisättävä sekä asiakkaan kokonaisvaltaiseen palvelujen ja tuen tarpeiden arviointiin että asiakkaan kanssa tehtävän palvelusuunnitelman laatimiseen ja tämän seuraamiseen liittyvää osaamista.

Sosiaalialalla työskentelevien on tunnettava palvelujärjestelmä laajasti (mm. sosiaali- ja terveystalvet, koulutuspalvelut, työvoimapalvelut, harrastus- ja vapaa-ajanpalvelut). Heidän on kyettävä toimimaan palveluverkostoissa siten, että he ovat tietoisia asiakkaan elämäntilanteeseen ja tarpeisiin soveltuvista palveluista. Sosiaalialalla työskentelevää lainaten, työntekijä on asiakkaan ”konsultti” – neuvottelija, ohjaaja, opas ja tiedon välittäjä – pirstaleisessa palvelujärjestelmässä. Hänen on kyettävä toimimaan eri toimijatahojen ”raja- ja yhdyspinoilla”. Työntekijän tehtävänä on myös estää asiakkaan turha ”juoksutus luukulta luukulle”.

*Palvelujärjestelmä on kovin pirstaleinen, ja omalla paikkakunnallani jokaisessa palvelussa on myös eri työntekijä ja eri asiakastietojärjestelmä. Tämä vaikeuttaa yhteistyötä ammattilaisten kesken ja saa asiakkaan pään helposti pyörälle, kun hän ei tiedä, mistä hakea mitäkin palvelua. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevillä on oltava taito rakentaa asiakaslähtöisesti – asiakkaan palveluiden ja tuen tarpeiden perusteella – toimivia palveluketjuja ja -kokonaisuuksia. Heillä tulee olla valmiudet tiedottaa palveluista asiakkaille, ohjata asiakasta palveluissa ja koordinoida asiakkaan palvelukokonaisuutta. Lisäksi heidän tulee ymmärtää, mitä asiakkaan vastuutyöntekijänä toimiminen merkitsee, ja mitä tehtäviä se sisältää. Palveluketjuja ja -kokonaisuuksia rakentaessaan ammattilaisten tulee purkaa asiakkaan palvelukokonaisuudessa ilmeneviä toiminnallisia päällekkäisyyksiä. Sosiaalialalla työskentelevien osaamista tulee vahvistaa asiakaslähtöisessä palvelujen yhteensovittamisessa, asiakkaan neuvomisessa ja palveluissa ohjaamisessa sekä palvelukokonaisuuksien koordinoimisessa.

*Kokonaisvaltainen palveluohjaus (ei vaan oman alan palveluihin ohjaaminen), palvelutarpeiden tunnistaminen / varhainen puuttuminen, sektorirajat ylittävä moniammatillinen ja monialainen yhteistyö ja sen hyödyntäminen asiakkaiden palvelupoluilla ja palvelujen koordinointi. (Alkukysely)*

Tavoitteena tulee olla se, että asiakas saa tarvitsemansa palvelut ja tuen oikea-aikaisesti. Asiakkaan ohjauksen tulee olla jouhevaa palvelujen välillä, vaikka palvelut olisivatkin eri toimijatahojen ja toimijoiden toteuttamia.

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet korostivat, että palveluohjauksen osaamista tulee lisätä, ja erityisesti monia palveluja tarvitsevien asiakkaiden parissa tehtävän palveluohjauksen osaamista tulee vahvistaa. Esimerkiksi kuntien sosiaalitoimen ja Kansaneläkelaitoksen yhteistyön tulisi olla heistä tiiviimpää monia palveluja ja tuen tarpeita omaavien asiakkaiden parissa tehtävän työn puitteissa.

Asiakkaan hyvinvoinnin ja toiminta- sekä työkyvyn kokonaisvaltainen arviointi, palvelutarpeiden jäsentäminen, asiakas- ja palvelusuunnitelman tekeminen, asiakkaan neuvominen ja ohjaaminen, asiakastyöprosessin hallinta ja asiakkaan palvelukokonaisuuden koordinointi on laaja osaamiskokonaisuus. Tämän kokonaisuuden eri osaamisalueiden kehittämistä voidaan edistää *lyhytkestoisilla täydennyskoulutuksilla*. (Liite 2, taulukot A, C.)

Palveluohjaus sisältyy sosiaalialan eri työalueiden asiakastyöhön. Sosiaalialalla työskentelevät viittasivat usein palveluohjaukseen SOTETIE-hankkeen kyselyjen erikoistumiskoulutuksia koskevissa kysymyksissä. *Erikoistumiskoulutusten* tulee vahvistaa sekä kokonaisvaltaista palveluiden ja tuen tarpeiden arviointia että kokonaisvaltaista palveluohjausta. Sosiaalialalla asiakastyötä tekevän on tunnettava palvelut niin julkiselta (mm. kunnan sosiaali- ja terveystoimi, Kansaneläkelaitos ja työvoimatoimi), yksityiseltä kuin kolmanneltakin sektorilta. Lisäksi hänen on tunnettava näiden sektoreiden yhteistyömuodot. Palveluohjausta tekevän sosiaalialan ammattilaisen on hallittava palvelut laajasti, jotta asiakas saa tarvitsemansa palvelut oikea-aikaisesti, riittävinä ja toimivina palvelukokonaisuuksina. Erikoistumiskoulutusten tulee antaa myös lisävalmiuksia asiakkaan ja hänen omaistensa sekä muiden asiakkaalle läheisten ihmisten kanssa työskenteleeseen. (Myös luku 6.1.6.)

SOTETIE-hankkeen työpajassa tehtiin esitys *erikoistumiskoulutuksen* suunnittelusta, joka lisäisi ja syventäisi sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten osaamista asiakkaiden palveluohjauksessa ja palveluiden yhteensovittamisessa. Työpajassa erikoistumiskoulutukselle annettiin nimi ”Tulevaisuuden sote-keskustoiminta”. Ehdotetun erikoistumiskoulutuksen ja vuosina 2020–2022 toteutettavan Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelman (Valtioneuvosto, i.a.-2) nimien ja tavoitteiden välillä on selkeitä yhtymäkohtia. Erikoistumiskoulutuksen tulisi rakentua seuraavista sisällöistä SOTETIE-hankkeen työpajassa tehtyjen ehdotusten mukaan.

- 1) SOTE-uudistus ja maakuntapohjainen toimintarakenne
- 2) maakuntapohjainen SOTE-palvelujen tuotanto ja järjestäminen sekä integroidut palveluprosessit, jolloin asiakas palvelunsa oikea-aikaisesti ja saumattomasti
- 3) alueellinen asioimisikkuna (palvelut yhden ”luukun” periaatteen mukaan)
- 4) digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi
- 5) hyvinvoinnin ja terveyden ennakoiva edistäminen ja asiakkaan varhainen tukeminen alueellisten toimijatahojen ja toimijoiden yhteistyönä
- 6) kokonaisvaltainen ja laaja-alainen asiakkaan palveluohjaus
- 7) asiakasymmärryksen syventäminen ja asiakaskohderyhmien (asiakassegmenttien) sekä asiakasprofiilien jäsentäminen osana arjen työtä
- 8) kokemusasiantuntijoiden osallisuus palvelujen ja palveluohjauksen kehittämisessä.

SOTETIE-hankkeen työpajoissa ehdotetulla Tulevaisuuden sote-keskustointi -erikoistumiskoulutuksella on yhtymäkohtia ainakin kahteen ammattikorkeakoulujen järjestämään erikoistumiskoulutukseen. Sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittäjä -erikoistumiskoulutuksessa (30 opintopistettä) erikoistuja perehtyy palvelujen ja toimintojen kehittämiseen siten, että kehittäminen tapahtuu monialaisena ja -toimijaisena yhteistyönä. Tavoitteena on osaamisen vahvistaminen asiakaslähtöisten palveluprosessien ja -ketjujen kehittämisessä. Asiakas- ja palveluohjauksen erikoistumiskoulutuksessa (30 op) erikoistuja syventää osaamistaan asiakas- ja palveluohjauksen prosessista, käytännöistä ja menetelmistä sekä niiden kehittämisestä monialaisena ja -ammattillisena yhteistyönä. (Opetushallitus, i.a.)

### **6.1.6 Verkostoitumisen ja monialaisen sekä -ammattillisen työn osaaminen**

Sosiaalialan asiakkaiden moninasiin palveluiden ja tuen tarpeisiin vastaamiseksi eri tahojen ja toimijoiden tulee verkostoitua ja tehdä yhteistyötä. Yhteistyön tulee olla asiakkaan näkökulmasta ”saumatonta”. Sen tulee olla sujuvaa niin toimialan sisäisten palvelujen välillä kuin eri toimialojen tuottamien palvelujen raja- ja yhdyspinnoillakin.

Erilaisten yhteistyöverkostojen toiminnan suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin ja kehittämisen osaamista tulee lisätä sosiaalialalla. Alueellisten ja paikallisten toimijoiden tulee verkostoitua ja toimia yhdessä. Kuntasektorin toimijoiden on tiivistettävä yhteyksiään myös yksityisen sektorin ja kolmannen sektorin, kuten järjestöjen, toimijoihin. Lisäksi palveluja käyttävien kokemusasiantuntijoiden

tulee olla osallisina yhteistyöverkostoissa. Ammattilaisten on otettava yhteistyöverkoihin mukaan myös vapaaehtoistoimijat, jotka ovat osallisina esimerkiksi matalan kynnyksen palvelujen toteuttamisessa. Verkostoihin perustuvan työn näkökulmasta onkin lisättävä niin kokemusasiantuntijoiden kanssa työskentelyn kuin vapaaehtoistyön koordinoinnin osaamista.

Verkostoihin perustuvan työn edellytys on, että toimijat tuntevat yhteistyöhön osallistuvien työn tavoitteita ja työmuotoja sekä -tapoja. Yhteistyön tekeminen vaatii niin monialaisissa ja -ammattillisissa verkostoissa kuin ryhmissä ja tiimeissä toimimisen osaamista. Sosiaalialalla työskentelevillä – kuten myös muilla yhteistyöverkoston kuuluvilla – tulee olla yhdessä toimimisen vaatima osaaminen.

*Ei tunneta toisten työtä / palveluita ja tehdään esim. päällekkäisiä asioita tai asiakas ei saa tarvitsemiaan palveluita, esim. kaikki sos -sanalla alkavat ammatit tai tehtävät mielletään toimeentulotukeen liittyviksi asioiksi. (Alkukysely)*

*Rinnakkaisten toimialojen tuntemus. Mielestäni esim. kuntoutuksessa tai vanhuspalveluissa työskentelevien on hyvä tietää oman työnsä näkökulmasta, mitä esim. vammaispalvelut tarkoittavat, ja miten asiat siellä etenevät. Ja tietysti myös toisin. Sama myös esim. lastensuojelun ja perheneuvolan välillä. (Jatkokysely)*

*Verkostotyö ja yhteistyö on puutteellista. Terveystenhoito ja poliisi ei pysty / halua kuunnella / ottaa huomioon sosiaalialan toiveita, jos sosiaalityö ei pysty auttamaan asiakasta / perhettä. Yhteistyö on puutteellista. Sosiaalityöhön sysätään vastuuta asiakkaista, vaikka se kuuluisi poliisin ja terveydenhuollon piiriin. (Alkukysely)*

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet korostivat, että monialaisen ja moniammatillisen työn osaamisen vahvistumisen tulisi tiivistää yhteistyötä sosiaali- ja terveysalalla, mutta myös muiden työalojen kanssa siten, että työ ymmärretään yhteisenä työnä. Eri ammattialojen edustajien tulisi kyetä työskentelemään vankemmin yhdessä ja rinnakkain, toistensa osaamista ja asiantuntijuutta kunnioittaen. Heidän tulisi myös arvioida työn tuloksia ja vaikutuksia yhdessä.

Monialaisen ja -ammattillisen yhteistyön sujuvuutta varmistaa hyvä tiedotus ja viestintä toimintaan osallistuvien välillä. Tiedotukseen ja viestintään – vastaavaroiseen tiedonkulkuun – on kiinnitettävä huomiota. Tiedotuksessa on otettava



huomioon tietosuojakysymykset. Esimerkiksi tietojen siirtämisen ja vaihtamisen sekä henkilötietojen yksityisyyden suojan turvaamisen voidaan kokea aiheuttavan pulmia monialaisessa ja -ammattillisessa yhteistyössä. Tiedotuksen ja viestinnän sekä tietosuojakysymysten osaamista onkin lisättävä sosiaalialalla.

Verkostoitumisen ja verkostoperusteisen työn osaamisen kehittämiseen soveltuvat *lyhytkestoiset täydenniskoulutukset*. Vastaavasti monialaisen ja -ammattillisen työn osaamisen syventämistä palvelevat *lyhytkestoiset täydenniskoulutukset*. (Liite 2, taulukot A, C.)

*Monesti erikoisosajat keskittyvät vain ja ainoastaan omaan kenttään, vaikka pitäisi pystyä toimimaan yhteistyössä monialaisesti eri ammattiryhmien kanssa. (Ei kuulu mulle – on liian usein kuultua). Joskus täytyy asioita ”pallotella” useamman kanssa, jotta saa asioista selkeämmän kuvan ja toinen vahvistusta päätökselleen. (Alkukysely)*

Sosiaalialan työtä tehdään ammatillisissa yhteistyösuhteissa. *Erikoistumiskoulutusten* tulee sekä syventää että vahvistaa valmiuksia tehdä monitoimijaista yhteistyötä ja työskennellä eri toimisektoreiden ja toimijatahojen kanssa. Sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla valmiudet rakentaa yhteistyöverkostoja. Heidän tulee kyetä sekä hallinnoimaan että koordinoimaan monialaista ja -ammattillista yhteistyötä. Heillä tulee olla myös osaaminen konsultoivaan työhön – konsultation antamiseen ja pyytämiseen – ammattilaisten välillä.

### **6.1.7 Asiakastyön käytäntöjen ja menetelmien osaaminen**

Sosiaalialan asiakastyön työkäytännöt ovat moninaisia. Alan työntekijä tarvitsee työkalupakkiinsa erilaisia työmenetelmiä, koska työssä kohdattavat asiakkaat ja heidän elämäntilanteensa mutta myös asiakastyötilanteet ovat erilaisia.

*Kaivataan uusia tapoja tehdä työtä ja lähestyä ihmistä arvostavasti. (Lisäkysely)*

Sosiaalialan asiakastyössä tulee käyttää vahvemmin työmenetelmiä, jotka perustuvat tutkittuun tietoon tai muutoin, kuten laajan käyttökokemuksen perusteella, osoitettuun näyttöön siitä, että työmenetelmät ovat vaikuttavia. Näyttöön perustuvasta työmenetelmästä esimerkki on motivoiva haastattelu (esim. Rakkolainen, 2017). Motivoivan haastattelun osaamisen tuleekin olla laajempaa ja perusteellisempaa sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan.

*Menetelmäosaaminen, erityisesti näyttöön perustuvien menetelmien systemaattinen käyttäminen omassa työssään. (Alkukysely)*

*Työmenetelmäkoulutukset ovat mielestäni hyödyllisempiä kuin maailmaa syleilevät yleiskoulutukset, joissa katsotaan vähän kaikkea, esim. motivoiva haastattelu, lapset puheeksi, Voikukkia tms. (Jatkokysely)*

Sosiaalialalla työskentelevät olivat kirjanneet SOTETIE-hankkeen alku- ja jatkokyselyn vastauksiinsa erilaisia, osaamisen lisäämistä kaipaavia, asiakastyön käytäntöjä ja menetelmiä. Nämä mainittiin vastauksissa tavallisesti yksittäisinä sanoina ilman, että kyselyihin vastanneet olisivat kuvanneet mainitsemaansa asiakastyön käytäntöä tai menetelmää laajemmin. Asiakastyön käytäntöjen ja menetelmien osaamisen lisäämisen lisäksi niiden vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointiin liittyvää osaamista tulee vahvistaa sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan.

Sosiaalialalla tulee lujittaa osaamista sekä etsivän että jalkautuvan, asiakkaiden luontaisissa elin- ja toimintaympäristöissä tapahtuvan, työn käytännöistä ja menetelmistä. Osaamista tulee lisätä myös asiakkaiden kotona tapahtuvan työn käytännöistä ja menetelmistä.

Myös asiakkaan ohjaamisen taitoja tulee vahvistaa. Asiakkaan ohjauksen tulee olla häntä voimaannuttavaa. Näin ollen sekä ratkaisu- että voimavaralähtöisen ohjauksen osaamista tulee lisätä.

Asiakaskohtaisen ohjauksen lisäksi asiakasryhmien ohjaamisen valmiuksia tulee lisätä. Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan tulee vahvistaa sekä ryhmän ohjaamista että ryhmädynamiikkaa koskevia tietoja ja taitoja.

*Ryhmän ohjaaminen taidot tulisi olla huomioituna täydennyskoulutuksena. Tämä auttaa työryhmän toimivuutta ja asiakastyön painopisteen siirtämistä ryhmäpainotteisemmaksi. (Jatkokysely)*

Lisäksi tulee vahvistaa verkostotyön menetelmien osaamista. Verkostotyön menetelmiä voidaan käyttää esimerkiksi asiakkaan elämäntilanteen, ihmissuhteiden sekä palveluiden ja tuen tarpeiden kartoittamisessa.

Asiakastyön tulee olla asiakasta osallistavaa. Asiakkaan osallisuutta edistäviin työmenetelmien osaamista tulee vahvistaa. SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneiden mukaan asiakastyössä tulisi korostua asiakkaan rinnalla kulkemisen sekä hänen motivoimisensa ja sitouttamisensa työskentelyyn, mutta myös hänen vastuuttamisensa.

*Yleisesti tarve on suuri työskentelyssä, jossa lisätään asiakkaan osallisuutta: asiakas keskiössä omien palvelujensa ja hoitonsa suunnittelussa. Tämä koskee kaikkia sote-alan ammattilaisia eri sektoreilla. (Lisäkysely)*

Sosiaalialalla tulee vahvistaa myös ymmärrystä kuntouttavasta työorientaatiosta. Tässä yhteydessä kuntouttava työorientaatio merkitsee asiakkaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja terveyden sekä toiminta- ja työkyvyn edistämistä ja tukemista, joka toteutuu osana asiakkaan arkea ja esimerkiksi asiakkaan kotona (arki- ja kotikuntoutus) (myös luku 6.2.7). Arki- ja kotikuntoutuksessa voidaan käyttää digitaalisia työvälineitä ja -käytäntöjä (etäkuntoutus). Myös sosiaalisen kuntoutuksen osaamista tulee lisätä.

Osaamisen vahvistamista tarvitaan sosiaalipedagogisissa ja sosiokulttuurisissa asiakastyön menetelmissä. Sosiaalipedagogisessa ja sosiokulttuurisessa työskentelyssä voidaan käyttää esimerkiksi luovia ja toiminnallisia työmenetelmiä. Luovien ja toiminnallisten, kuten narratiivisten ja tarinallisten sekä sosiodraamaan perustuvien menetelmien osaamista tulee lisätä.

Myös ymmärrystä Green Care -toiminnasta tulee syventää. Luontoon liittyvien – luontotoiminnan ja eläinavusteisen toiminnan – menetelmien osaamista on vahvistettava. Luontoon liittyvien menetelmien käytöllä tulee pyrkiä edistämään myös ekologisesti kestävä ajattelun ja toiminnan vahvistumista.

Sosiaalialalla on tarvetta myös terapeutteihin asiakastyön menetelmiin, kuten pari- ja perheterapian sekä draama- ja taideterapian menetelmien soveltavaan käyttöön. Terapeuttien menetelmien tarve vaihtelee kuitenkin sosiaalialan työalueittain.

*Miten saada asiakas ymmärtämään, että esimerkiksi traumojen ei tarvitse määrittää koko loppu elämää, vaan ihmisen tulisi ”päivittää” itseään siihen, mitä hän on nyt, tällä hetkellä. (Jatkokysely)*

Lääkehoito ei ole sosiaalialalle ominainen asiakastyön käytäntö eikä menetelmä. Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan alalla työskentelevillä tulee kuitenkin olla perusymmärrys turvallisesta lääkeshoidosta ja sen toteuttamisesta (ks. esim. Laukkanen & Ruokoniemi, 2021). Myös esimerkiksi lääkeshoidon ja ravinnon yhteisvaikutuksista tulisi olla laajempi ymmärrys. Lääkeshoidon osaamisen tarve vaihtelee sosiaalialan työalueittain. SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet pitivät tärkeänä lääkeshoiton liittyvän osaamisen vahvistamista, kun sosiaalialan ammattilainen työskentelee vammaisten ja kehitysvammaisten parissa, ikääntyneiden ja vanhusten kanssa, mielenterveystyössä ja päihdetyössä sekä korvaushoitosten toteutuksessa.

Sosiaalialan eri työalueilla asiakastyön käytännöt ja menetelmät vaihtelevat. Näin ollen asiakastyön käytäntöjä ja menetelmiä on paljon. Asiakastyön käytäntöjen ja menetelmien osaamisen kehittämiseen soveltuvat tavallisesti *lyhytkestoiset täydennyskoulutukset* (liite 2, taulukot A, C; liite 3, taulukot A, C). Terapeuttisiin menetelmiin perehtyminen edellyttää kuitenkin *pitkäkestoista täydennyskoulutusta* (Liite 3, taulukot A, D).

### 6.1.8 Digiosaaminen

Digitaaliset palvelut ja asiointi ovat olennainen osa sosiaalialan työtä. Sähköpostit, tekstiviestit, chat-viestittely, Teams-ohjelmalla järjestetyt videokokoukset ja muut digitaaliset viestintätavat voivat olla osa sosiaalialalla työskentelevän arkea. Sosiaalialalla työskentelevät käyttävät digitaalisia viestintätapoja niin ammattilaisten välisessä kuin asiakkaiden kanssa tapahtuvassa viestinnässä.

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet esittivät, että digitaalisten asiakaspalvelujen sisällöistä ja toteutuksista, kuten myös robotiikan käytöstä asiakastyössä, tulisi käydä keskustelua laajemmin. Mitä ovat digitalisaation tarjoamat mahdollisuudet ja siitä aiheutuvat uhat? Mitä palveluja järjestetään digitaalisesti? Millaisiin kansalaisten palvelujen ja tuen tarpeiden vastaamiseen digitaalisuus soveltuu? Miten digitaaliset palvelut voidaan saattaa yhdenvertaisesti kansalaisten käyttöön? Mitä osaamista digitaaliset palvelut edellyttävät ammattilaisilta? Mitä osaamista ammattilaisella tulee olla, jotta hän kykenee ohjaamaan asiakasta digitaalisissa palveluissa ja niiden käytössä?

Digitaaliset ohjelmat ja sovellutukset kehittyvät ja uusiutuvat. Näin ollen myös digiosaamisen tulee kehittyä ja uudistua. Sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla myös valmius arvioida oman työnsä näkökulmasta, mistä digitaalisista ohjelmista ja sovellutuksista voidaan luopua, kun uusia ohjelmia ja sovellutuksia otetaan käyttöön.

*Sähköisten palveluiden hyödyntämisen puute; videopuhelupalveluiden käytön vähäisyys. Sähköisten palveluiden käyttöönottoon liittyvien prosessien päivittäminen siten, että sähköiset välineet hyödyttävät työtä ja vähentäisivät ammattilaisten työkuormaa. (Alkukysely)*

*Digitaaliset taidot ehdottomasti, koska kaikki muuttuu jatkuvasti. (Jatkokysely)*

Sosiaalialalla työskentelevien tulee kyetä opastamaan ja ohjaamaan asiakkaita digitaalisissa palveluissa. Digitaalisten palvelujen tulisikin olla käyttäjälähtöisempiä. Digiosaamiseen kuuluu myös tietosuoja ja -turva.

Digitaalisten palvelujen ja sähköisen asioinnin edellyttämän osaamisen kehittämiseen soveltuvat erityisesti *lisä-* mutta myös *lyhytkestoiset täydennyskoulutukset* (Liite 2, taulukot A–B). Digitaalisten palvelujen, sovellutusten ja työkäytäntöjen laajuus sekä vaativuus vaikuttavat koulutusten laajuuteen, sisältöihin ja tavoitteisiin.

Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan myös *erikoistumiskoulutusten* sisällöissä ja tavoitteissa tulee ottaa huomioon työskentely digitaalisissa asiakaspalveluissa. Ammattikorkeakoulut ovatkin suunnitelleet Monialainen osaaminen sosiaali- ja terveystieteiden digitalisaation kehittämisessä -erikoistumiskoulutuksen (30 opintopistettä), jonka tavoitteena on digitaalisten palveluiden ja tiedonhallinnan osaamisen lisääminen. Lisäksi ammattikorkeakoulut ovat rakentaneet Kotihoidon teknologia -erikoistumiskoulutuksen (30 opintopistettä). (Opetushallitus, i.a.)

## 6.2 Sosiaalialan työaluekohtainen osaaminen

Ammattikorkeakoulussa sosionomitutkinnon suorittaneella on ammattialalla tarvittavan laaja-alaisen osaamiseksi lisäksi erikoisosaamista, joka voi pohjata ihmisen elämänkaaren eri vaiheisiin, sosiaalialan asiakasryhmiin ja alan työkäytäntöihin sekä -menetelmiin (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, 2017, s. 5–9) (myös luku 2.6). SOTETIE-hankkeen kyselyissä sosiaalialalla työskentelevät ehdottivat jatkuvan oppimisen koulutuksiin runsaasti työaluekohtaisia sisältöjä, kuten esimerkiksi lapsi- ja perhetyön sekä lastensuojelutyön sisältöjä. Käytössä on kuitenkin ainoastaan varhaiskasvatuksen alueelta kuvaus sosionomin – varhaiskasvatuksen sosionomin – työaluekohtaisesta osaamisesta (Karila, 2021, s. 75–86, 114).

Edeltävissä luvuissa (6.1–6.1.8) kuvataan sosiaalialalla työskentelevien näkemyksiin nojautuen sosiaalialan asiakastyössä tarvittavan osaamisen eri osa-alueita, jotka luovat lähtökohdat alan eri työalueiden asiakastyössä tarvittavalle osaamiselle. Seuraavaksi esitettävät sosiaalialan työaluekohtaisten osaamisten kehittämistarpeiden kuvaukset ja ehdotukset niiden soveltumisesta jatkuvan oppimisen koulutuksiin perustuvat sosiaalialalla työskentelevien näkemyksiin (ks. myös Helminen ym., 2020f).

## 6.2.1 Lasten, nuorten ja oppilaiden parissa tehtävän työn sekä perhetyön osaaminen

*Lasten ja lapsiperheiden kanssa tehtävä työ on muuttunut henkisesti ras-  
kaaksi. Asiakkaat ovat todella ongelmaisia ja haastavia. (Alkukysely)*

Sosiaalialan eri työkentillä toimitaan perheiden – lasten, nuorten ja hei-  
dän vanhempiensa – kanssa. Perheiden parissa työskentelevien on ymmärrettävä  
perheiden moninaisuutta ja moninaisuudesta johtuvia palveluiden ja tuen tar-  
peita. Lisäksi sosiaalialan työssä kohdattavat perheet voivat olla elämäntilantees-  
sa, jossa ongelmat ovat kietoutuneet vyyhdiksi, jonka purkaminen vaatii paljon  
ponnisteluja.

Sekä vanhempia että lapsia ja nuoria tulee tukea ennakoivasti, ongelmia riit-  
tävän varhain ennaltaehkäisten. Ennakoivan työn osaamista tulee vahvistaa  
perheiden parissa tehtävässä työssä.

Vanhemmat voivat kaivata tukea vanhemmuuden toteuttamiseen. Vanhem-  
muuteen voidaan tarvita tukea esimerkiksi silloin, kun perheessä on hankalasti  
käyttäytyvä nuori. Vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön – kasvatuskumppa-  
nuuden – osaamista tulee vahvistaa.

*Perheiden haasteiden monimuotoisuus tänä päivänä. Samassakin perheessä  
tarvitaan monenlaista osaamista, perheiden monimuotoisuus, esim. uusper-  
heet ja niiden ihmissuhteet. (Jatkokysely)*

*Näen, että perhetyön osaamisen lisääminen olisi tärkeää, koska asiakkaiden  
haasteet kumpuavat usein perheen vuorovaikutussuhteista. Perheen mer-  
kityksen huomioiminen sote-alan työssä enenevässä määrin olisi tärkeää.  
(Jatkokysely)*

Perhetyö sisältää sekä vanhempana että puolisona olemiseen liittyvän tuen.  
Perheen aikuiset tarvitsevat tukea niin perheen kuin parisuhteen erilaisissa krii-  
sitilanteissa. Sosiaalialalla työskentelevien ymmärryksen tulee olla syvempää  
parisuhteen dynamiikasta ja puolisoitten keskinäisestä vuorovaikutuksesta, mut-  
ta myös lapsiperheen jäsenten keskinäisestä dynamiikasta ja vuorovaikutuksesta.  
Lisäksi on vahvistettava osaamista sekä perheenjäsenten että perhekokonaisuuksi-  
en psyykkisestä hyvinvoinnista, psyykkisen hyvinvoinnin riskitekijöistä ja niiden  
vaikutuksista perheeseen ja sen jäseniin.

*Sosiaalialalla kohdataan jatkuvasti ihmisten / perheiden psyykkisiä haasteita. Tieto-taito tästä voisi olla paikallaan! (Jatkokysely)*

Työskentelyyn vanhempien eron ja eroperheiden kanssa tarvitaan lisää osaamista. Osaamista tulee vahvistaa muun muassa vanhemmuuden tukemisessa, riitaisissa eroissa ja lasten huomioon ottamisessa erotilanteissa. Sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla perusteellisemmat tiedot myös lapsen tapaamisoikeudesta ja tapaamissopimuksista sekä elatusavusta ja sen laskennan lähtökohdista, mutta myös oheishuoltajuudesta.

Sosiaalialalla työskentelevien on tunnettava väkivaltailmiön monimuotoisuus. Lähisuhde-, parisuhde- ja perheväkivallan tunnistamisen, niiden puheeksi ottamisen ja niihin puuttumisen osaamista tulee vahvistaa. Sosiaalialalla työskentelevien on tunnettava, miten väkivaltakokemukset vaikuttavat niin henkilöön (uhriin) ja hänen läheisiinsä, esimerkiksi muihin perheenjäseniin, kuin väkivallan tekijäänkin. Heidän on tunnettava myös väkivallan ehkäisyyn ja väkivallan vastaisen työn palvelut ja se, miten asiakas ohjataan niiden piiriin.

*Tietämys väkivallasta ilmiönä ja sen vaikutuksista henkilöön sekä hänen läheisiinsä on osin hyvinkin puutteellista, erityisesti eron jälkeinen vaino on huonosti tunnistettu ja tiedossa. Kysytään huonosti väkivallasta eikä ohjata henkilöitä riittävästi oikeisiin palveluihin, vaikka esimerkiksi alueen sosiaalipäivystyksistä tai turvakodeista olisi helposti saataville tietoa ja ohjeistusta. (Alkukysely)*

*Perheväkivallan huomaamiseen ja siitä selviytymisen tukemiseen on hyvä lisätä koulutusta, koska sitä tuntuu nykyään olevan yhä enemmän, erityisesti henkiseen, seksuaaliseen ja taloudelliseen väkivaltaan liittyvää. Samoin riitaisten erotilanteiden huomioiminen ja siinä tukeminen on tuntunut yleistyvän ja siihen on hyvä saada myös koulutusta. (Lisäkysely)*

Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan perhetyössä tulee syventää osaamista asiakaslähtöisistä ja erityisesti lapsilähtöisistä, lapsen kuulemiseen ja lapsen kanssa työskentelyyn perustuvista työmenetelmistä. Muun muassa Lapset puheeksi -menetelmän osaamista on lisättävä. Lapset puheeksi -menetelmällä rakennetaan lapsen ja vanhempien sekä muiden lapselle tärkeiden ihmisten ja lapsen välille yhteistä ymmärrystä arjesta ja suunnitellaan lapsen arkipäivän sujumiseen keinoja (Mieli, i.a-a). Osaamista tulee kehittää myös siinä, miten lapset otetaan huomioon ja heidän osallisuutensa varmistetaan aikuisten palveluissa (aikuistyössä).

Koulunkäyntiin ja oppimiseen on jokaisella lapsella ja nuorella oikeus. Lasten ja nuorten parissa työskentelevien tulee kyetä tekemään havaintoja lasten ja nuorten elämästä ja arjesta pärjäämisestä. Kun lapsella tai nuorella on koulunkäynnissä ja oppimisessa vaikeuksia, tulee lasta ja nuorta auttaa ottaen huomioon hänen lähtökohtansa ja palveluiden sekä tuen tarpeensa.

Koulu- ja oppilaitoskuratiivisen työn osaamista tulee lisätä. Sosiaalialan ammattilaisten osaamisen tulee olla vankempaa opiskelun ja oppimisen edistämises- sä, oppimisen esteiden purkamisessa ja motivoinnissa opiskeluun. Sosiaalialalla työskentelevien osaamista niin oppilaiden ja opiskelijoiden kohtaamisessa kuin erilaisten koulu- ja oppilaitosympäristöön soveltuvien sosiaalialan työmenetelmi- en käytön hallinnassa tulee vahvistaa. Erimerkiksi erilaisten oppilaiden ja opiske- lijoiden parissa tehtävään työhön soveltuvien yksilövalmennuksen käytäntöjen osaamista tulee voimistaa. Koulupudokkaiden parissa tehtävän työn osaamista tulee kehittää.

Mediakasvatuksen osaamista ja ymmärrystä digitalisaation vaikutuksista las- ten ja nuorten – kuten oppilaiden ja opiskelijoiden – hyvinvointiin tulee syventää. Myös lasten ja nuorten parissa tehtävän seksuaalineuvonnan, seksuaalisuuden ja seksielämän sekä seksuaalisen häirinnän erilaisten kysymysten käsittelyn osaa- mista tulee lisätä. Tämän työalueen puitteissa on vahvistettava ymmärrystä su- kupuolisensitiivisestä lähestymistavasta ja sen käytöstä lasten ja nuorten parissa tehtävässä työssä. Lisäksi lasten ja nuorten parissa tehtävän ehkäisevän päihdetyön osaamista tulee lujittaa.

Lasten ja nuorten mielenterveystyön osaamista tulee lujittaa sosiaalialalla (mm. ahdistuneisuus- ja masentuneisuushäiriöt). Lisäksi neuropsykologisten häi- riöiden kanssa kamppailevien lasten ja nuorten parissa tehtävän työn osaamista on vahvistettava (esim. ajattelun, päättelyn, hahmottamisen, tarkkaavaisuuden ja muistamisen vaikeudet lapsuus- ja nuoruusiässä).

Lasten, nuorten ja perheiden kanssa työskennellään sosiaalialan eri työympä- ristöissä. Osaamisen kehittämistarpeita ilmeni paljon, kun SOTETIE-hankkeen alku- ja jatkokyselyyn vastanneet ja työpajoihin osallistuneet nimesivät niitä omi- en näkemystensä perusteella. Osaamisen kehittämistarpeet kohdentuivat kuiten- kin muutamiin laajoihin osaamiskokonaisuuksiin.



- perhetyö ja tämän yhteydessä parisuhteen ja vanhemmuuden tuki
- lähisuhde-, parisuhde- ja perheväkivaltaa ehkäisevä, torjuva ja korjaava työ
- koulu- ja oppilaitoskuratiivisen työ, opiskelun ja oppimisen edistäminen sekä kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävä mediakasvatus, seksuaalineuvonta ja ehkäisevä päihdetyö
- lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen sosiaalialalla
- lasten ja nuorten neuropsykologisiin häiriöihin liittyvä osaaminen.

Esimerkiksi perhetyössä tarvittavan osaamisen kehittämiseen soveltuvat *pitkäkestoiset täydennyskoulutukset*. Ne soveltuvat myös lähisuhde-, parisuhde- ja perheväkivaltatyössä tarvittavan osaamisen kehittämiseen. Sen sijaan parisuhdetyön ja vanhemmuuden tuen osaamisen kehittämistä palvelevat *lyhytkestoisen täydennyskoulutukset*. (Liite 3, taulukot A, C–D.) Perheiden parissa tehtävän työn osaamisen vahvistamisen tarve ilmeni myös sosiaalialalla työskentelevien *erikoistumiskoulutuksia* koskeissa kommentteissa. Sosiaalialalla työskentelevien kommenttien perusteella tarvetta on perhetyön erikoistumiskoulutukselle (ks. myös Helminen ym., 2020b-c, 2020f-h). (Liite 1, taulukot C–D.)

Lasten huono-osaisuus ja huonovointisuus sekä laiminlyönti vaikuttavat pitkälle heidän tulevaisuuteensa. Perhetyön erikoistumiskoulutuksessa tulisikin perehtyä lapsi- ja perheköyhyyteen kuten myös lasten kaltoinkohteluun.

*Lapsiperheköyhyys on tikittävä aikapommi ja vaikuttaa pitkällä aikavälillä myös terveydenhoidon kuluihin. Köyhyys ja kaltoinkohtelu ovat yhteydessä hyvinvointi ja -toimintakykytekijöihin ja lisäävät sairastavuutta. Lisää pitkän aikavälin suunnitelmallisuutta sosiaali- ja terveystalouden suunnitteluun. Kestävän kehityksen linjasta ja painopisteen siirtoa paikkaavasta työstä ennaltaehkäisevään!* (Jatkokysely)

Perhetyön erikoistumiskoulutuksessa tulee syventää osaamista lapsi- ja perhepalveluiden kokonaisuudesta, johon kuuluvat muun muassa varhaiskasvatus, äitiys- ja lastenneuvolat, kasvatus- ja perheneuvolat, koulutoimi ja lastensuojelu sekä niiden välinen yhteistyö. Lisäksi lapsi- ja perhepalveluiden kokonaisuuteen perehdyttäessä tulee ottaa huomioon esimerkiksi aikuissosiaalityön palvelut, mielenterveys- ja päihdetyön palvelut, vammaispalvelut sekä maahanmuuttajatyön ja monikulttuuriset palvelut siten, että sosiaalialalla työskentelevällä on osaaminen rakentaa perheen elämäntilanteeseen ja palveluiden sekä tuen tarpeisiin vastaavia kokonaisuuksia.

*Lasten, nuorten ja perheiden erityispiirteiden tunnistaminen ja niiden vaikutukset sosiaalialan palvelujen saatavuuteen ja soveltuvuuteen. (Jatkokysely)*

Perhetyön osaamista, ja tämän sisällä parisuhdetyön osaamista, tulee kehittää erikoistumiskoulutuksessa. Erikoistumiskoulutuksessa tulee lisätä osaamista laajasti perhetyön käytännöistä, menetelmistä ja välineistä.

*Koronan jälkimainingeissa tarvitaan laadukasta perhetyötä, parisuhteen ymmärtämistä, perheen sisäisen kommunikaatio tukemista, pelkotilojen ja traumojen käsittelyyn taitoa. (Jatkokysely)*

Lisäksi vanhempia tulee ohjata kasvatuksessa myönteisten keinojen käyttöön, jotka tukevat lapsen itsetunnon ja tunnetaitojen kehittymistä. Erikoistumiskoulutuksessa tulee syventää osaamista myös lapsen ja nuoren sekä vanhempien välisen kiintymyssuhteen kehittämisestä ja vahvistamisesta.

Käytetäänpä perhetyön osaamisen kehittämässä lisäkoulutuksia, lyhyt- tai pitkäkestoisia täydennyskoulutuksia tai erikoistumiskoulutuksia, tulee koulutuksen sisällön painottua perhetyön käytäntöihin ja menetelmiin. Tämä ilmeni SOTETIE-hankkeen lisäkyselyssä. Koulutuksen laajuus vaikuttaa siihen, miten oppija voi koulutuksessa lisätä, laajentaa tai syventää osaamistaan. Lisäkyselyn perusteella lisäkoulutuksiin soveltuvia sisältöjä ovat muun muassa perhepalvelut, perheen kanssa työskentelevien ammattilaisten yhteistyö ja vanhemmuuden tukeminen. Lyhytkestoisissa täydennyskoulutuksissa voidaan perehtyä esimerkiksi vuorovaikutukseen ja dialogisuuteen perustuviin perhetyön käytäntöihin ja menetelmiin. Pitkäkestoisissa täydennyskoulutuksissa osaamista voidaan syventää perhetyöhön soveltuvissa ratkaisu- ja voimavara- sekä lapsilähtöisissä työmenetelmissä. Erikoistumiskoulutusten sisällöissä ja tavoitteissa tulee ottaa huomioon lastensuojelun piirissä tehtävä perhetyö ja terapeuttien menetelmien käyttö. (Helminen ym., 2021c; ks. myös Liite 4, taulukot A–D.)

## **6.2.2 Lastensuojelutyön osaaminen**

Sosiaalialalla työskentelevien lastensuojelun osaamista tulee syventää. Heidän on tunnettava perusteellisesti lasten oikeudet (Lapsen oikeuksien viestintäverkosto, i.a.) ja lastensuojelun toimenpiteitä määrittävä lainsäädäntö, erityisesti lastensuojelulaki (L 417/2007). Lastensuojelulain tulkinnasta ja soveltamisesta tulee olla vankka ymmärrys. Heidän on ymmärrettävä, mitä lapsen edun ensisijaisuus merkitsee lastensuojelun toiminnassa. Heidän on kyettävä hahmottamaan lastensuojelun työmuotojen moninaisuus, kuten ehkäisevän, avohuollon, sijaishuollon ja

jälkihuollon toimintamuodot. Heidän on tunnistettava lastensuojelullisen huolen herääminen. Heidän on tiedettävä, miten lastensuojelun toimijoihin voi olla yhteydessä huolen herättyä. Heidän on tiedettävä myös, mikä on lastensuojelun huoli-ilmoitus, ja miten se tehdään. Lisäksi lastensuojelutoimien kokonaisprosessista tulee olla hyvä tietämys.

*Kaikkien tietoa lastensuojelun prosessista pitää parantaa. Ilmoitusten tekeminen, yhteydenottojen tekeminen, mikä ero on lapsen sijoittamisella ja hoitamisella. Monialainen yhteistyö olisi tärkeä teema, miten varhainen puuttuminen olisi lapsen edun mukaista ja säästäisi sote-kustannuksia jatkossa. (Alkukysely)*

Myös perhetyöstä ja lastensuojelun tehostetusta perhetyöstä sekä perhekuntoutuksesta tulee olla hyvät tiedot. Lisäksi lastensuojelun lasten ja heidän vanhempiensa vertaistoiminnan, kuten vertaisryhmätoiminnan, osaamista tulee lisätä.

Erityisesti on kuitenkin lisättävä hoidon, kasvatuksen ja sosiaalialan työmenetelmien osaamista, kun työskennellään ongelmallisesti käyttäytyvien lasten ja nuorten parissa lastensuojelun sijaishuollon laitoshuollossa. Myös osaamista lastensuojelun systeemisestä toimintamallista tulee lisätä. Esimerkkinä työmenetelmien osaamisen vahvistamisesta mainittiin SOTETIE-hankkeen kyselyissä lastenkodeissa työskenteleville ja perhehoidon työntekijöille tarkoitettu SILTA-ohjaajakoulutus ja SILTA-toimintamallin haltuun otto (Pelastakaa Lapset ry, i.a.).

Lisäksi osaamista tulee vahvistaa sijaishuoltoon sijoitettuun lapseen kohdistuvista kiinnipito- ja rajoittamistoimenpiteistä sekä niiden edellyttämästä kirjaamisesta. Lastensuojelutyössä tulee olla myös syvä ymmärrys kasvatuksen ja rajojen asettamisen keskinäisestä suhteesta, rajoittamisen kasvatuksellisista merkityksistä.

Mielenterveyden vaikeuksien, psykiatristen sairauksien ja erilaisten riippuvuuksien työstäminen on haaste lastensuojelun sijaishuollon laitoshuollolle. Laitoshuollon ja psykiatrisen sairaanhoidon välisessä yhteistyössä tarvittavaa osaamista tuleekin lisätä.

*Psykiatrisen osaamisen tarve ja pula lastensuojelussa. Lastensuojelun kokonaisuus on epäselvä, lait tulkitaan ja sovelletaan joka paikassa eri tavalla. (Alkukysely)*

Lastensuojelutyön osaamista voidaan lisätä ja syventää *pitkäkestoisilla täydennyskoulutuksilla* (liite 3, taulukot A, D). Lastensuojelutyön osaamisen vahvistamiseen soveltuu myös *erikoistumiskoulutus* (ks. myös Helminen ym., 2020f-h) (liite 1, taulukot A–D; liite 3, taulukot A, E).

Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan erikoistumiskoulutuksessa tulee vahvistaa erityisesti lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon osaamista. Erikoistumiskoulutuksen tulee vahvistaa laitoshoidon ja tämän yhteydessä kriisi- ja traumatyön osaamista (myös luku 6.2.5). Lastensuojelun laitoshoidossa työskentelevillä sosiaalialan ammattilaisilla tulee olla enemmän tietoa lasten ja eritoten nuorten mielenterveydestä ja psykiatrisista sairauksista sekä lastensuojelun laitoshoidon ja erikoissairaanhoidon psykiatrian yhteistyöstä. Lisäksi laitoshoidossa tehtävän perhetyön osaamista tulee vahvistaa erikoistumiskoulutuksessa.

Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutuksen tulee lisätä ymmärrystä myös huono-osaisuuden ja trauman ylisukupolvisista vaikutuksista; mikä yhteys vanhempien kokemalla huono-osaisuudella ja traumalla voi olla seuraavan sukupolven hyvinvointiin? Lastensuojelutyössä toimivilla sosiaalialan ammattilaisilla tuleekin olla käytössään työmenetelmiä ja -välineitä, esimerkiksi terapeuttisia työmenetelmiä ja -välineitä, identiteettityön tekemiseen lapsen, nuoren ja heidän vanhempiensa kanssa.

*Asiakkaan persoonan ja egon ”päivittäminen” eli traumaissa ei tarvitse ”roikkua ” kiinni, vaan löytää oman aidon persoonansa eikä määritä itseään muiden ihmisten teoilla. (Jatkokysely)*

Erikoistumiskoulutuksen tulee lisätä osaamista myös lastensuojelun asiakkaiden kokemusten kartoittamisesta ja asiakaskokemuksiin perustuvasta palveluiden ja työkäytäntöjen sekä -menetelmien kehittämistä esimerkiksi palvelumuotoilun keinoin. Osaamista tulee kehittää myös lastensuojelun toimenpiteiden vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnista.

Ammattikorkeakoulut järjestävät Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutusta (30 opintopistettä). Sen sisällöt kattavat laajasti lastensuojelutyön ehkäisevän, avohuollon, sijaishuollon ja jälkihuollon toimintamuodot, ja niissä tehtävän työn käytännöt ja menetelmät. (Helminen, 2019; Opetushallitus, i.a.) SOTETIE-hankkeen tulosten perusteella Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutusta tulisi kuitenkin kehittää tulokulmana lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa tarvittavaan osaamiseen.

### 6.2.3 Aikuistyön osaaminen

Kun sosiaalialan ammattilaiset työskentelevät aikuisten parissa, he käsittelevät asiakkaidensa kanssa muun muassa asumisen, talouden hallinnan ja työelämään osallistumisen kysymyksiä. Sekä asumissosiaalityön että taloussosiaalityön, kuten avustuksia ja tukia sekä talous- ja velkaneuvontaa koskevaa osaamista tulee vahvistaa.

*Taloussosiaalityö tärkeä osa-alue. Tämä on ollut sosiaalialan koulutuksissa puute. Taloudellinen sosiaalityö ja tulevaisuuden ennakointi luovat perustaa tuleviin haasteisiin yhdistettynä kykyyn ajatella vaihtelevissa tilanteissa. Se on enemmän kuin vaihtuvat kikat. Luovat ratkaisut vaativat aikaa mutta maksavat hintansa takaisin kauaskantoisella aikajanalla. (Jatkokysely)*

Niin arjen sujumiseen, asumiseen ja talouden hallintaan kuin työllisyyteenkin liittyvät kysymykset ovat esillä esimerkiksi vankilasta vapautuneiden asiakkaiden jatkopolkuja rakennettaessa. Asiakkaiden omaan kykyyn hallita arkeaan ja elämäänsä vaikuttavat myös heidän kohtaamansa päihteiden käytön ja mielen-terveyden hallinnan vaikeudet. Sosiaalialalla työskentelevien osaamista tuleekin vahvistaa aikuistyössä käytettävistä erilaisista työmenetelmistä, esimerkiksi kuntoutuksen työmenetelmistä.

*Tarvitaan asumissosiaalityötä ja taloussosiaalityötä ja kotiin vietävää päihdekuntoutusta (KotiKonsti). Asunnottomuutta vähentävät ja ennaltaehkäisevät elementit eri toimijoiden työssä sotepalveluissa (Asunto ensin periaate). Sosiaalinen kuntoutus on epäselvää toimijoille. (Alkukysely)*

Aikuistyössä tulee kyetä tekemään havaintoja ja analysoimaan mutta, myös ennakoimaan ilmiöitä, joiden vuoksi ihmiset joutuvat turvautumaan peruspalveluiden sijasta erityispalveluihin tai joiden vuoksi he päätyvät sosiaalityön ja toimeentuloturvan pitkäaikaisasiakkaisiksi, koska palvelu- ja sosiaaliturvajärjestelmä ei muutoin heidän palveluiden ja tuen tarpeisiinsa kykene vastaamaan. Aikuistyössä tulee vahvistaa rakenteellisen työn osaamista.

Aikuistyössä on lisättävä sekä asumissosiaalityön, taloussosiaalityön että työllisyyden edistämisen osaamista. Näiden osaamisalueiden kehittämiseen soveltuvat *lyhytkestoiset täydennyskoulutukset*, jotka soveltuvat myös aikuistyön osana ja sen yhteydessä tehtävän kuntoutuksen ja sosiaalisen kuntoutuksen osaamisten kehittämiseen. (Liite 3, taulukot A, C.)

Sosiaalialalla työskentelevien SOTETIE-hankkeen kyselyissä esittämien näkemysten perusteella aikuistyön osaamista tulee vahvistaa myös *erikoistumiskoulutuksella*. Erikoistumiskoulutuksen tulee rakentaa laaja-alaista aikuistyön osaamista, jolloin sosiaalialalla työskentelevä ottaa huomioon työskentelyssä asiakkaan elämäntilanteen ja esimerkiksi taloudellisen selviytymisen ja arjessa pärjäämisen, perhetilanteen, päihteiden käytön ja mielen-terveyden kysymykset sekä työn ja vapaa-ajan.

Erikoistumiskoulutuksen tulee antaa sosiaalialan ammattilaisille valmiuksia havaita ja ymmärtää ylisukupolvisen huono-osaisuuden ilmiötä. Ylisukupolvisen huono-osaisuuden vaikutuksia tulee tarkastella niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn näkökulmista. Sosiaalialalla työskentelevien mukaan alan ammattilaisilla tulee olla kyky tarttua ylisukupolvisen huono-osaisuuden ilmiöön sekä ehkäisevän että korjaavan työn keinoin.

Erikoistumiskoulutusten tulee vahvistaa ammattilaisten ymmärrystä toiseuteen johtavista elämänkaarellisista prosesseista. Toiseudella tarkoitetaan tässä yhteydessä erilaisia kategorioimisen, luokittelamisen ja nimeämisen toimintoja, jotka tuottavat yksilön ulossulkemista ja ulkopuolisuutta ryhmästä, yhteisöstä ja yhteiskunnasta. Sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla osaaminen tunnistaa ja puuttua rakenteelliseen kaltoinkohteluun.

Aikuistyön alueelle sijoittuvan erikoistumiskoulutuksen tulee vahvistaa toiminta- ja työkyvyn arvioinnin osaamista. Osaamista tulee lisätä myös työllisyyden edistämisen ja työurien pidentämiseen liittyvän osaamisen näkökulmista. Työvalmennuksen edellyttämä osaaminen tulee ottaa huomioon erikoistumiskoulutuksessa.

Erikoistumiskoulutuksessa tulee syventää ymmärrystä aikuisten parissa tehtävästä kuntouttavasta työstä ja sosiaalisesta kuntoutuksesta (ks. myös Helminen ym., 2020c, 2020f-h) (liite 1, taulukot C–D). Sosiaalialalla työskentelevien on tunnettava kuntoutusprosessi. Kuntoutusprosessin tulee perustua asiakkaan osallisuuteen. Ammattilaisen tulee edistää ja tukea asiakkaan osallisuutta omassa kuntoutumisessaan. Lisäksi erikoistumiskoulutuksissa tulee vahvistaa monialaisesti ja -ammattillisesti tehtävän arki- ja kotikuntoutuksen osaamista.

*Esim. kuntouttava asiakastyö aikuisten parissa (terapeuttisuus, mielen-terveystyö, perhetyötä, työ- ja toimintakyvyn arviointi, kuntoutus ym.)*  
(Jatkokysely)

*Sosiaalisen kuntoutuksen työskentelyn merkitys kasvaa koko ajan.*  
(Jatkokysely)

SOTETIE-hankkeen työpajaan osallistuneet ideoivat sisältöjä sosiaalisen kuntoutuksen erikoistumiskoulutukseen. Sosiaalisen kuntoutuksen erikoistumiskoulutuksessa tulisi olla seuraavia sisältöjä.

- 1) asiakastyösuhteen luominen (asiakkaan yksilöllinen kohtaaminen, tutustuminen asiakkaaseen ja luottamuksen rakentaminen, heittäytyminen työskentelyyn asiakkaan kanssa)
- 2) yksilölähtöinen työ (mm. asiakkaan opastaminen oman elämäntilanteen ja -tarinan kuvaamisessa, palveluiden ja tuen tarpeiden yksilöllinen kartoittaminen sekä vaihtoehtoisten työskentelytapojen ja ratkaisujen työstäminen asiakkaan kanssa)
- 3) valmentava työote, kuten kannustus, rohkaisu ja tuki (esim. miten toimitaan, kun ihminen ei rohkene liikkua kodin ulkopuolella)
- 4) rinnalla kulkeminen (mm. organisaatioita ja viranomaisia kohtaan tunnetun epäilyn hälventäminen ja eri viranomaisten kanssa työskentely)
- 5) asiakkaan osallisuuden ja yhteiskuntaan takaisin kiinni pääsemisen edistäminen ja tukeminen erilaisissa tilanteissa
- 6) etsivä, jalkautuva ja liikkuva työ aikuisten parissa
- 7) asiakaslähtöisen työn ja työmenetelmien kehittäminen.

Ammattikorkeakouluilla on kaksi kuntoutuksen erikoistumiskoulutusta: Etäratkaisut kuntoutumisen tukena -erikoistumiskoulutus (30 opintopistettä) ja Moniammatillinen kotikuntoutus -erikoistumiskoulutus (30 opintopistettä) (Opetushallitus, i.a.). Niidet sisällöt ja tavoitteet linkittyvät osin SOTETIE-hankkeen työpajoissa ehdotetun sosiaalisen kuntoutuksen erikoistumiskoulutuksen sisältöihin ja tavoitteisiin.

## **6.2.4 Mielensterveys- ja päihdetyön osaaminen**

Sosiaalialalla tulee vahvistaa mielensterveys- ja päihdetyön osaamista. Mielensterveyden ongelmista ja päihdeiden käytöstä johtuvien vaikeuksien yhteydessä tulee tarkastella myös neurologisista ja neuropsykiatrisista oireista sekä häiriöistä, kuten aikuisten ADHD:sta (engl. attention-deficit hyperactivity disorder), johtuvia pulmia, jotka vaikuttavat yksilön aktiivisuuteen, käyttäytymiseen ja tarkkaavaisuuteen. Neurologisista ja neuropsykiatrisista oireista ja häiriöistä tulisi olla vankemmat tiedot. Nepsy- eli neuropsykiatrisen valmennuksen osaamiselle on tarvetta (esim. Neuropsykiatriset valmentajat ry, i.a.).

*Mielenterveys- ja päihdetyön merkitys on viime vuosina korostunut entisestään ja koen, ettei näiden osa-alueiden koulutusmahdollisuus saisi olla vain terveydenhuollon ammattilaisten etuoikeus (tällä hetkellä välillä vaikuttaa siltä), vaan sosiaalihuollon ammattilaisetkin kohtaavat päivittäin asiakkaita, joilla on ko. haasteita. Sosiaalihuollon ammattilaisetkin tekevät paljon keskustelutukityötä ja työskentelevät ihmisten kanssa kokonaisvaltaisesti. (Jatkokysely)*

Sosiaalialan eri työympäristöissä kohdataan mielenterveysasiakkaita. Sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla laajemmin tietoa mielenterveydestä ja psyykkisistä häiriöistä ja sairauksista sekä niiden vaikutuksista käyttäytymiseen. Esimerkiksi valmiuksien masentuneen ihmisen kanssa työskentelyyn tulisi olla vankemmat. Osaamisen tulee vankistua asiakkaan elämäntilanteen ja kuntoisuuden jäsentämisessä yhdessä asiakkaan kanssa, sekä hänen motivoinnissa ja sitouttamisessa omaan hoitoonsa.

*Miten autan mielenterveysongelmaista niin, että hän alkaa itse haluamaan hoitoa? Ymmärtää tarpeensa hoitoon. (Jatkokysely)*

*Arjenhallinnan lisääminen mielenterveys- ja päihdepotilailla. Konkreettisia työkaluja, mitä voi tehdä. Talouden hallinnan lisääminen. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevien on tunnettava yhteistyömahdollisuudet ja -rakteet sosiaali- ja mielenterveyspalvelujen sekä erikoissairaanhoidon järjestämien psykiatristen palvelujen välillä. Näiden tahojen toimijoiden on kyettävä luomaan yhteinen ymmärrys asiakkaan elämäntilanteesta, hänen palveluiden ja tuen tarpeistansa sekä asioinnin mahdollisuuksista eri palveluissa.

*Viranomaiset eivät ymmärrä tai halua kuulla sosiaalialan virkamiehen toiveita ja hätää saada asiakas hoitoon sekä ottaa sosiaaliviranomaisen toiveita ja osaamista huomioon. Verkostotyö ja yhteistyö on puutteellista. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla myös enemmän tietoa psykoedukaatiosta. Psykoedukaatiota kuvattiin SOTETIE-hankkeen kyselyssä työskentelytapana, jonka tavoitteena on lisätä mielenterveyskuntoutujan ja hänen perheensä sekä muun lähiyhteisön ymmärrystä pitkäaikaisesta sairaudesta ja sen hallinnasta arjessa (vrt. Oksanen, 2020).



Käytettävät päihteet, huumaavat aineet ja niiden käyttötarkoitukset sekä -tavat ovat muuttuneet ja muuttuvat. Päihteitä, huumavia aineita ja niiden käyttöä koskevan osaamisen tulee olla ajantasaista. Sosiaalialan eri työalueilla toimivilla tulisi olla perusteellisemmat tiedot päihdyttävistä ja huumaavista aineista, kuten myös päihteiden, huumeiden ja lääkkeiden yhteiskäytön vaikutuksista.

Lisäksi päihteiden ongelmakäytön riittävän varhaisen tunnistamisen taitojen tulisi olla vankemmat. Sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla osaaminen päihdeongelman puheeksi ottamiseen kuten myös päihteitä käyttävän hoitoon ohjaamiseen. Heidän on tunnettava päihteitä käyttäville tarjolla olevat palvelut sekä hoidon ja tuen muodot. Sosiaalialalla työskenteleville tulee olla tarjolla enemmän tietoa päihdeongelmaisen kanssa työskentelystä ja työskentelyprosessista. Heidän on tunnettava itsehoidon menetelmien mahdollisuudet ja käyttö päihdetyössä. Sosiaalialalla työskentelevien tulee tuntea myös opioidiriippuvaisille tarkoitettua korvaushoidon perusteet. Lisäksi päihdetyössä tarvitaan osaamista asiakkaan arjen ja talouden hallinnan edistämiseen.

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet painottivat, että toipumisorientaation lähtökohtiin perustuvaa työskentelyä on lisättävä sosiaalialalla. Heidän kuvaamaan toipumisorientaatioon perustuva työskentely edellyttää asiakkaan aitoa kohtaamista ja hänen osallisuutensa edistämistä, vankan asiakasymmärryksen rakentamista, asiakasta kannustavaa ja rohkaisevaa työtettä sekä hänen voimavarojensa ja toivon kokemusten lisäämistä. (ks. esim. A-klinikkasäätiö, 2019.)

Päihderiippuvuuden lisäksi sosiaalialalla työskentelevien tulee perehtyä peliriippuvuuksiin. Heidän on tunnettava peliriippuvuuden lähtökohdat sekä hoito ja kuntoutus.

Sosiaalialalla työskentelevillä tullee olla vankka osaaminen sekä mielenterveys- että päihdetyön asiakkaiden kohtaamiseen, ohjaamiseen ja tukemiseen. Olennaista on monialainen ja -ammattilinen yhteistyö asiakkaan hoidossa ja kuntoutumisen edistämisessä. Myös peliriippuvuuksiin liittyvää osaamista tulee vahvistaa. Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisen lisäämiseen soveltuvat *pitkäkestoiset täydennyskoulutukset*, ja näiden lisäksi *erikoistumiskoulutus* soveltuu mielenterveys- ja päihdetyön osaamisen kehittämiseen. (Liite 1, taulukot A–B; liite 3, taulukot A, D–E.) Ammattikorkeakoulut järjestävätkin Mielenterveys- ja päihdetyön erikoistumiskoulutusta (30 opintopistettä) (Opetushallitus, i.a.).

## 6.2.5 Kriisi- ja traumatyön osaaminen

*Etenkin kriisi- ja traumatyön koulutukselle kokisin omassa työssäni olevan tarvetta. Koulutusten olisi tärkeää sisältää konkreettisia välineitä arjen työhön. (Jatkokysely)*

Sosiaalialalla voidaan työskennellä järkyttävän ja vaikean elämäntilanteen kohdanneen ihmisen kanssa. Kun ihminen ei tiedä, miten hän selviää järkyttävästä ja vaikeasta elämäntilanteesta, voi tästä seurauksena olla kriisi. Poikkeuksellisen järkyttävästä ja vaikeasta elämäntilanteesta voi olla seurauksena psyykinen trauma. Sosiaalialan eri työalueilla toimivien kriisi- ja traumatyön osaamista on vahvistettava.

Sosiaalialalla työskentelevien tulee ymmärtää kriisin ja trauman vaikutukset ihmisen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, terveyteen ja toimintakykyyn. Heidän tulee kyetä kohtaamaan ja rakentamaan vuorovaikutussuhde kriisin ja traumatisoivan tilanteen kohdanneen ihmisen kanssa. Heidän tulee tietää riittävästi kriisin työstämisestä ja trauman hoidosta. Lisäksi kriisi- ja traumatyössä tarvittavien verkostotyön menetelmien osaamista tulee vahvistaa.

*Trauman merkityksen ymmärtäminen sekä psyykkiseen ja sosiaaliseen että fyysiseen toimintaan ja hyvinvointiin, trauman hoito. (Alkukysely)*

*Traumakokemusten vaikutus asiakkaan asettumisessa yhteistyöhön. Sijaistraumatisoitumisen havaitseminen, tunnistaminen ja siltä suojautuminen. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevien tulee havaita ja tunnistaa myös sijaistraumatisoituminen. Kriisi- ja traumatyön yhteydessä on syvennettävä ymmärrystä sijaistraumatisoitumisesta, kuten ammattilaisessa tapahtuvista muutoksista asiakkaiden kanssa traumakokemuksia työstettäessä.

Kriisi- ja traumatyön yhteydessä sosiaalialalla työskentelevät viittasivat niin sanottuun systeemiseen työskentelyyn ja tarpeeseen vahvistaa sen mukaista osaamista. Systeminen työskentely viittaa tässä yhteydessä toimintatapaan, jossa ihminen on osa perhettä ja laajempaa verkostoa. Lisäksi otetaan huomioon hänen saamansa palvelut. Tätä systeemiä tarkastellaan kokonaisuutena. (Ks. esim. Aaltio & Isokuortti, 2019.)

Kriisi- ja traumatyön osaamista tarvitaan sosiaalialan eri työalueilla. Kriisi- ja traumatyön osaamisen kehittämistä palvelevat *pitkäkestoiset täydennyskoulutukset*.

Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan kriisi- ja traumatyön osaamisen kehittämistä palvelee pitkäkestoisten täydennyskoulutusten lisäksi *erikoistumiskoulutus*. (Liite 1, taulukot C–D; liite 3, taulukot A, D–E.)

Sosiaalialan asiakastyössä, kuten kriisi- ja traumatyössä, tarvitaan terapeutista osaamista. Terapeuttien menetelmien osaamisen tulisi sosiaalialalla työskentelevien näkemyksen mukaan sisältyä erikoistumiskoulutukseen. Esimerkiksi psykoterapiasta, perheterapiasta ja tunnelukkojen työstämiseen kehitetystä skematerapiasta ja niiden menetelmien soveltavasta käytöstä tulisi olla tarjolla osaamissisältöjä erikoistumiskoulutuksessa.

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä ilmeni kriisi- ja traumatyön osaamisen kehittämistarve. Jatkokyselyssä vahvistui näky, että niin sosiaali- kuin terveysalalla työskentelevien mielestä tarvitaan kriisi- ja traumatyön erikoistumiskoulutusta. (Helminen ym., 2020b-c, 2020g-h.) (Liite 1, taulukot C–D.) Niinpä lisäkyselyllä kartoitettiin, mitä kriisi- ja traumatyön osaamisia tulee sisältyä laajuudeltaan ja tavoitteiltaan erilaisiin jatkuvan oppimisen koulutuksiin. Sosiaalialalla työskentelevien mukaan lisäkoulutukseen soveltuvat kriisi- ja traumatyön, vaikean asiakkaan kohtaamisen ja kriisityössä jaksamisen perusteiden käsittely. Lyhytkestoisessa täydennyskoulutuksessa voidaan perehtyä kriisi- ja traumatyön muotoihin ja eritoten vuorovaikutukseen perustuviin työkäytäntöihin ja -menetelmiin. Pitkäkestoisissa täydennyskoulutuksissa ja erikoistumiskoulutuksissa laajennetaan ja syvennetään kriisi- ja traumatyön työkäytäntöjen ja -menetelmien osaamista. (Helminen ym., 2021b; ks. myös Liite 5, taulukot A–D.)

## **6.2.6 Monikulttuurisen työn ja maahanmuuttajatyön osaaminen**

Sosiaalialalla toimivat tarvitsevat työssään tietoja pakolaisuudesta. Heillä tulee olla tiedot oikeudesta hakea turvapaikkaa, mutta myös laajemmin maahanmuuttajan oikeuksista. Lisäksi heillä tulee olla tiedot oleskeluvan hakemisesta, erityisesti koskien Suomeen Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen ulkopuolelta tulevia ihmisiä. Heidän tulee kyetä hoitamaan maahanmuuttajan alkuvaiheen asioita. Heillä tulee olla valmiudet ohjata maahanmuuttaja hänen tarvitsemiensa palvelujen piiriin.

*Oleskelulupa-asiat ovat vaikeita ja sekavia. Migriltä (maahanmuuttovirastolta) vaikea saada tietoa, kun konsultointia ei tehdä paikan päällä, nettisivujen tiedot eivät aina ole riittäviä, ja puhelinpalvelusta ei saa ikinä ketään kiinni soittoajoilla.* (Alkukysely)

Maahanmuuttaja- ja monikulttuurisen työn osaamista tulee lisätä muun muassa erilaisen kulttuuritaustan omaavan ihmisen kohtaamisen sekä kotoutumistyön ja kaksisuuntaisen kotoutumisen, kuten hyvien etnisten suhteiden rakentamisen näkökulmista. Ylipäätään eri kulttuurien ja uskontojen tuntemista tulee vahvistaa. Sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla maahanmuuttajan kohtaamisen ja hänen kanssaan työskentelemisen edellyttämä osaaminen.

Sosiaalialalla on lisättävä maahanmuuttaja- ja monikulttuurisen työn osaamista. Osaamisen lisäämisessä voidaan käyttää *lyhyt- ja pitkäkestoisia täydennyskoulutuksia* (Liite 3, taulukot A, C–D). Ammattikorkeakoulu- ja yliopistotaho järjestävät yhdessä monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusta (40 opintopistettä), ja ammattikorkeakoulut ovat suunnitelleet myös Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen asiantuntija -erikoistumiskoulutuksen (30 opintopistettä) (Opetushallitus, i.a.). SOTETIE-hankkeen kyselyissä tai työpajoissa ei ilmennyt kuitenkaan maahanmuuttaja- ja monikulttuurisen työn osaamisen kehittämistarvetta erikoistumiskoulutuksen avulla. SOTETIE-hankkeen tulokseen voi heijastua se, että hankkeen kyselyihin ja työpajoihin ei osallistunut asiantuntijoita juurikaan maahanmuuttaja- eikä monikulttuurisen työn palveluista (taulukko 2).

### **6.2.7 Vammais- ja kehitysvammatyön osaaminen**

*Kehitysvamma-ala on sosiaali- ja terveysalalla marginaalissa, mutta palvelut ovat lakisääteisiä asiakkaille, ja alan työpaikkoja on runsaasti. Älkää unoh-  
tako meitä!* (Alkukysely)

Sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla vankemmat tiedot vammaisuudesta ja kehitysvammaisuudesta, kuten kehitysvammadiagnooseista (esim. Vernerin, i.a.). Myös tietojen autismin kirjon diagnooseista (ASD) tulisi olla laajemmat (mm. autismi, Aspergerin oireyhtymä, Rettin oireyhtymä, disintegratiivinen kehityshäiriö ja laaja-alainen kehityshäiriö). Myös toimintamalleista, jotka tukevat työskentelyä autismin kirjon ihmisten kanssa, tulee olla enemmän tietoa. (Ks. esim. Autismiliitto, i.a.)

*Osaaminen kehitysvammaisuudesta, autismin kirjosta ja siihen liittyvistä toimintamalleista (kommunikaatio- ja vuorovaikutus, haastava käyttäytyminen).* (Alkukysely)

Vammaisten ja kehitysvammaisten kanssa työskennellessään sosiaalialan ammattilainen voi tarvita myös Nepsy-tietoa. Nepsy viittaa neuropsykiatrisia erityis-

piirteitä omaavaan ihmiseen (esim. ADHD, engl. Attention Deficit Hyperactivity Disorder), ADD (eng. Attention Deficit Disorder), Aspergerin ja Touretten oireyhtymät). (Ks. esim. Mieli, i.a-b.)

*Kehitysvamma ja vammaistyön koulutukset ovat usein keskittyneet neuropsykiatrisiin asioihin. Eettiset asiat, asenne ja suhtautuminen asiakkaisiin olisin hyvinkin tärkeää. Asiakkaan asioiden tunteminen, kuunteleminen.*  
(Jatkokysely)

Erityisesti asiakkaan kohtaamiseen, kommunikaatioon ja toimivan vuorovaikutussuhteen luomiseen tulee olla kuitenkin osaaminen, kun sosiaalialan ammattilainen työskentelee vammaisten ja kehitysvammaisten kanssa. Asiakastyössä tarvittavien puhetta tukevien, täydentävien ja korvaavien kommunikaation keinojen osaamista tuleekin vahvistaa (mm. tukiviittomat, kuvat ja blissikieli) (Ks. esim. Kehitysvammaliitto, 2020).

Lisäksi sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla ymmärrys vammaisen ja kehitysvammaisen asiakkaansa ominaisuuksista, joista voi seurata ongelma- käytäytymistä. Hänellä tulee olla tietoa myös kehitysvammaisten mielenterveys- ja päihdeongelmista ja niiden ehkäisystä ja hoidosta.

Vammaisten ja kehitysvammaisten parissa työskentelevän sosiaalialan ammattilaisen on tunnettava sekä työtä raamittava lainsäädäntö että ne palvelut ja tukitoimet, joihin vammaisilla ja kehitysvammaisilla on oikeus. Kehitysvammaisten kanssa työskennellessään hänen on tunnettava kehitysvammaisille järjestettävät erityishuollon palvelut.

Vammaisten ja kehitysvammaisten parissa työskentelevällä sosiaalialan ammattilaisella tulee olla tieto muun muassa asumisen ja työllisyyden palveluista ja tukitoimista, jolloin voidaan mahdollistaa toimintakyvyn rajoitteita omaavan ihmisen asuminen omassa kodissa ja osallisuus työelämässä. Sosiaalialan ammattilaisten on tunnettava vammaisten ja kehitysvammaisten asumismuodot, kuten tuettu asuminen. Heidän on tunnettava myös tuetun asumisen ja esimerkiksi kotipalvelun sekä kotihoidon yhteistyömallit.

*Vammaistyöstä kiinnostuneita tai siihen suuntautuneita alan työntekijöitä on hyvin harvassa. Monilla on töihin tullessaan epärealistisia odotuksia vammaisten asumispalveluista eikä käsitystä siitä, että perustehtävä on mahdollistaa vammaisen ihmisen asuminen omassa kodissaan.* (Alkukysely)

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet painottivat, että vammaisten ja kehitysvammaisten asumispalveluissa tehtävän työn osaamista tulee vahvistaa

erityisesti kotiin vietävien palvelujen näkökulmasta. Mitä tulee ottaa huomioon, kun työskentelee toisen ihmisen kodissa? Miten asiakkaan itsemääräämisoikeutta voidaan edistää? Mitä merkitsee ja miten mahdollistuu asiakkaan voimavarojen ja toimintakyvyn tukeminen kotiin vietävissä palveluissa? Miten kotona tehtävässä työssä voidaan edistää asiakkaan kuntoisuutta? Miten asiakkaan kotona tehtävässä työssä voidaan ottaa huomioon niin asiakkaan terveyteen kuin hyvinvointiin vaikuttavat tekijät, kuten ravitsemus, liikunta ja lepo sekä sosiaaliset suhteet? Mitä asiakkaan kotiin vietävissä palveluissa merkitsee työskentely sosiaali- ja terveysalan yhdyspinnalla? Mitä on monialainen ja moniammatillinen kuntoutus asumispalveluissa?

*Kehitysvammaisten tuettu asuminen tulee lisääntymään lähivuosina edelleen. Toivoisin yhteistyömallia esim. kotihoidon kanssa. Kehitysvammaisilla asiakkailla on samat tarpeet kuin ei-vammaisilla, vain pieni osa heidän palvelutarpeestaan tarvitsee erityisammattilaista. Meillä vammaistyössä olisi puolestaan mahdollisuus antaa konsultaatioapua kotihoidolle, terveyden- ja sairaanhoitoon. (Alkukysely)*

Vammaisten ja kehitysvammaisten parissa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten on kyettävä edistämään ja tukemaan asiakkaidensa selviytymistä arjessa, kuten asumisessa ja päivittäistoiminnoissa. Heidän on osattava tukea asiakkaitansa opinnoissa ja työelämässä. Vammaisten ja kehitysvammaisten parissa työskentely edellyttää osallistavien ja osallisuutta edistävien työkäytäntöjen ja -menetelmien osaamista. Myös hyväksyntää osoittavien, suvaitsevaisuutta lisäävien, kannustavien ja motivoivien työkäytäntöjen ja -menetelmien osaamista tarvitaan. Sosiaalialan ammattilaisten on tunnettava myös kuntoutuksen tarjoamat mahdollisuudet, ja heillä tulee olla kuntoutuksen osaamista.

Lisäksi vammaisten ja kehitysvammaisten parissa työskentelevillä tulee olla riittävät tiedot toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälisestä ICF-luokitusjärjestelmästä (eng. International Classification of Functioning, Disability and Health) ja ICD-tautiluokituksesta (engl. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems). Lisäksi hänellä tulee olla tietoa kuntoutuksen tavoitteiden laatimisessa ja arvioinnissa käytettävästä GAS-menetelmästä (engl. Goal Attainment Scaling). Myös työkyvyn arvioinnissa käytettävistä IMBA- ja MELBA-menetelmistä tulee olla tietoa. IMBA:n avulla arvioidaan työn fyysisiä vaativuustekijöitä suhteessa henkilön fyysiseen toimintakykyyn, kun taas MELBA:n avulla arvioidaan työn psykososiaalisia vaativuustekijöitä suhteessa henkilön kognitiivisiin ja sosiaalisiin taitoihin sekä työtapoihin,

kuten esimerkiksi omatoimisuuteen.

Vammaisten ja kehitysvammaisten parissa työskentelevillä sosiaalialan ammattilaisilla tulee olla osaaminen asiakkaidensa itsemääräämisoikeuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen kohtelun edistämiseen ja varmistamiseen palveluissa. Hänellä tulee olla myös kyky ja valmius edistää asiakkaidensa täysivaltaisen jäsenyyden toteutumista yhteiskunnassa, yhteisöissä ja ryhmissä.

Erityistä osaamista tarvitaan ikääntyvien kehitysvammaisten parissa tapahtuvassa työskentelyssä. Työ edellyttää ymmärrystä myös lääkähoidosta.

Vammaisten ja kehitysvammaisten parissa tehtävässä työssä tarvitaan asiakkaiden mukaan eriytyvää ja erityistä osaamista. Esimerkiksi autismin kirjon diagnooseihin ja neuropsykologisiin sekä -psykiatrisiin häiriöihin ja oireisiin perehtymiseen soveltuvat *lyhytkestoiset täydennyskoulutukset*. Sen sijaan vammaistyön ja kehitysvammatyön osaamisen perusteellisempaa kehittämistä edistävät erityisesti *pitkäkestoiset täydennyskoulutukset*, mutta myös *erikoistumiskoulutus*. (Liite 1, taulukot C–D; liite 3, A, C–D.)

SOTETIE-hankkeen työpajassa ehdotettiin vammais- ja kehitysvammatyön alueille sijoittuvan *erikoistumiskoulutuksen* suunnittelua. Ehdotusten mukaan erikoistumiskoulutuksen sisältöjen tulisi kohdentua vammais- ja kehitysvammatyön johtamiseen, ei niinkään vammais- ja kehitysvammatyön palveluihin tai työkäytäntöihin ja -menetelmiin. Erikoistumiskoulutukselle ehdotettiin nimeä ”Tiimin johtamisen työkalut”, jolloin sen sisällöissä tulisi olla henkilöstöjohtaminen, tiimin johtaminen, yhteishengen puhaltaminen tiimiin ja sen vahvistaminen sekä hyvän työkuulttuurin ja -ilmapiirin rakentaminen. (Myös luku 6.3.2.)

Koska sekä SOTETIE-hankkeen alkua- ja jatkokyselyissä että työpajoissa ilmeni vammais- ja kehitysvammatyön osaamisten kehittämistarve (ks. Helminen ym., 2020b, 2020c, 2020g), päädyttiin työalueen osaamisten kehittämistarpeiden kartoittamiseen myös hankkeen lisäkyselyssä. Sosiaalialalla työskentelevien lisäkyselyssä esittämät näkemykset vahvistavat kuvaa siitä, että vammais- ja kehitysvammatyön osaamisten kehittämistarpeisiin voidaan vastata suurelta osin lisä- ja lyhytkestoisilla täydennyskoulutuksilla. Niihin soveltuvia sisältöjä on kuitenkin runsaasti, kuten vammaisuuden ja kehitysvammaisuuden muodot, heidän hyvinvointinsa, terveytensä ja työ- sekä toimintakykynsä, ammattietiikka, lainsäädäntö ja palvelut sekä erilaiset työkäytännöt ja -menetelmät. Pitkäkestoisten täydennys- ja erikoistumiskoulutusten sisällöissä ja tavoitteissa tulisi ottaa huomioon muun muassa asuminen ja työhön- sekä työssä ohjaus. (Helminen ym., 2021d; ks. myös Liite 6, taulukot A–D.)

## 6.2.8 Ikääntyvien parissa tehtävän työn ja vanhustyön osaaminen

*On myös osaamisaloja, joihin olisi hyvä erikoistua pidemmällä koulutuksella, kuten vanhussosiaalityö, sillä se on kasvava ala, ja vanhustyöhön tarvitaan oma sosiaalialan ammattilainen. (Jatkokysely)*

Ikääntyviä ja vanhuksia kohdataan sosiaalialan eri työalueilla, muillakin kuin ikääntyville ja vanhuksille kohdennetuissa palveluissa. Sosiaalialalla tuleekin lisätä ikääntyvien ja vanhusten parissa tehtävän työn osaamista. Ikääntyvän ja vanhuksen kohtaamisen taitoja tulee syventää, kuten myös vuorovaikutussuhteen luomisen taitoja. Sosiaalialan ammattilaisilla tulee olla osaaminen vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen (esim. muistihäiriöt ja päihteiden käyttö) työskennellessään ikääntyvien ja vanhusten sekä heidän omaistensa ja läheistensä kanssa.

Ikääntyvien ja vanhusten parissa tehtävässä työssä tarvitaan vankkaa eettistä osaamista. Ammattilaisen on edistettävä ikääntyvän ja vanhuksen itsemääräämisoikeuden ja valinnanvapauden toteutumista, jotta ikääntyvä ja vanhus voi elää itselleen ominaista, itsensä näköistä elämää. Myös ikääntyvien ja vanhusten kaltoinkohtelun tunnistamisen ja tähän puuttumisen osaamista tulee vahvistaa.

Ikääntyvien ja vanhusten parissa työskentelevän sosiaalialan ammattilaisen on kyettävä tekemään laaja-alaisesti havaintoja ja arvioimaan ikääntyvän ja vanhuksen tilannetta ja palvelujen tarvetta. Hänen on ymmärrettävä ravinnon, liikunnan ja unen merkitys ikääntyvän ja vanhuksen hyvinvoinnille, terveydelle ja toimintakyvyille. Sosiaalialan ammattilaisten tulee perehtyä paremmin myös ikääntyvien ja vanhusten mielenterveyteen ja toistuvasta päihteiden käytöstä aiheutuviin riskeihin ja haittoihin.

*Päihdeongelman havainnointi ja itsehoidollisten menetelmien hyödyntäminen sekä Ikääntyneen päihteiden käytön haitat ja riskit. (Alkukysely)*

Ikääntyvien ja vanhusten parissa työskentelevän sosiaalialan ammattilaisen tulee perehtyä työmenetelmiin ja -välineisiin, joita käytetään erityisesti ikääntyvien ja vanhusten hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn arvioinnissa. Hänen on tunnettava RAI-järjestelmä (engl. Resident Assessment Instrument) ja sen tulosten tulkinta sekä käyttö.

*Palvelutarvetta ei osata määrittää tai sen laadussa on isoja eroja työntekijästä riippuen. RAI-arviointi jää tekniselle asteelle. Sitä ei osata tulkita ja käyttää hoidossa tai palvelutarpeen arvioinnissa. (Alkukysely)*



Palvelujen ja tuen tarpeiden arvioinnin asiakaslähtöisten ja kokonaisvaltaisten arviointikäytäntöjen sekä sujuvien palveluketjujen ja -kokonaisuuksien rakentamisen osaamista tulee lujittaa ikääntyvien ja vanhusten parissa tehtävässä työssä. Onnistuminen ikääntyvien ja vanhusten sujuvien palveluketjujen ja -kokonaisuuksien muodostamisessa edellyttää, että sosiaalialalla työskentelevä tuntee eri tahojen palvelut ja eri toimijoiden työmuodot ja -tavat. Hänen tulee tehdä monialaista ja -ammattillista yhteistyötä.

Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan ikääntyvien ja vanhusten asiakas- ja palveluohjauksen osaamista tulee vahvistaa. Ikääntyvät ja vanhukset tarvitsevat ammattilaisten neuvoja ja ohjausta myös digitaalisessa tunnistautumisen ja digitaalisten palvelujen käytössä.

Ikääntyvien ja vanhusten parissa työskentelevällä sosiaalialan ammattilaisella tulee olla riittävä muistiosaaminen. Hänellä tulee olla tietoa muistihäiriöistä ja -sairauksista, ja hänen tulee kyetä kohtaamaan muistisairas ihminen. Hänen tulee kyetä edistämään ja tukemaan muistisairaana hyvinvointia ja terveyttä sekä arjessa suoriutumista ja toimintakykyä. Hänen tulee ymmärtää muistisairaana ihmisen vaikean käyttäytymisen taustoja ja syitä. Hänen tulee tietää, millä edellytyksillä rajoittamistoimenpiteitä voidaan tehdä, kun työskennellään muistisairaiden kanssa. Hänellä tulee olla osaaminen työskentelyyn sekä muistiasiakkaan että hänen omaistensa ja muiden hänelle tärkeiden ihmisten kanssa. Lisäksi hänellä tulee olla tiedot edunvalvontavaltuuden ja edunvalvonnan merkityksestä ja toteutuksesta.

*Ikääntyneen hoito ei ole aina osaamista vastaavaa. Haastavan muistiasiakkaan kohtaamisessa ryhdytään fyysiseen rajoittamisiin, osaamisen puutteen vuoksi. (Alkukysely)*

Sosiaalialan ammattilaisten on tunnettava laajemmin myös kotiin vietäviä palveluita ja tunnistettava kotona tehtävän työn mahdollisuudet ja rajoitteet. Kotiin tehtävän työn osaamista tulee lisätä. Palveluasumisen ja tehostetun palveluasumisen piirissä tulee syventää kodinomaisuuden luomisessa tarvittavaa osaamista. Kotona tehtävässä työssä tulee ymmärtää myös digitalisaation tarjoamat mahdollisuudet.

*Ei pelkkää fyysistä vaan kokonaisvaltaisesti. Näin ikäihmiset kykenevät elämään omanlaistansa elämää joko kotona tai palveluasumisessa mielekkäästi (ei kotinsa ”vankina”). Ajatus on edelleen palvelukodeissakin laitosmainen; ei mielletä, että palvelukodit tosiaankin ovat asiakkaiden koteja, joissa työskennellään. (Alkukysely)*

*Asumispalvelut ovat kodinomaisessa ympäristössä tapahtuvaa normaalia arkea, joten tehtävät tulee olla sen mukaisia. Ei puhuta myöskään liian hienosti viriketoiminnoista jne., vaan tavallisesta mielekkästä arjesta eri touhuineen. Palvelutalo on väärä sana, johtaa harhaan, palvelemalla suljemme vanhuksat tavallisesta arjesta pois, ja he kokevat hyödyttömyyden tunnetta. Tätä ajatusmaailmaa tulisi koulutuksessa korostaa. (Lisäkysely)*

Ikääntyvien ja vanhusten parissa tehtävässä työssä on vahvistettava kuntouttavaa työotetta ja lisättävä arki- ja kotikuntoutuksen osaamista. Arki- ja kotikuntoutus viittaa tässä yhteydessä työorientaatioon ja -käytäntöihin, jossa asiakkaan kuntoisuutta edistetään ja tuetaan osana arkista työtä. Arki- ja kotikuntoutus linkittyy muun muassa ikääntyvän ja vanhuksen arjessa pärjäämisen ja selviytymisen, osallistumismahdollisuuksien ja osallisuuden sekä elämän virikkeellisyuden lisäämiseen. Miten esimerkiksi ikääntyneen liikkumista voidaan tukea, ja miten hänen mielen vireyttänsä voidaan ylläpitää, kun ikääntyvän elinpiiri rajoittuu kotiin ja sen lähialueelle?

*Arkikuntoutuksen ja arjen aktivoinnin osaaminen suunnitelmallisena toimintana. (Alkukysely)*

Kuntoutusosaamista vahvistettaessa tulee ottaa huomioon ikääntyvän ja vanhuksen elämänsä historia ja asumisen kaari, kuten erilaiset asumismuodot elämän viimeisinä vuosina. Samoin on otettava huomioon heidän korkeasta iästään johtuvat erityistarpeet.

Ikääntyvien ja vanhusten osallisuuden vahvistamiseen tähtäävien työkäytäntöjen ja -menetelmien osaamista tulee kehittää. Ikääntyvien ja vanhusten parissa työskentelevien on tunnettava myös kulttuurisen vanhustyön eli taiteen, luovuuden ja kulttuurin työhön tarjoamat mahdollisuudet.

Ikääntyvien ja vanhusten kanssa työskentelevällä sosiaalialan ammattilaisella tulee olla tietoa myös omaishoitajien asemasta ja roolista sekä heidän hyvinvointinsa ja jaksamisensa edistämisestä. Heillä tulee olla työkalupakissaan menetelmiä ja välineitä niin ikääntyvän ja vanhuksen kuin omaishoitajankin tukemiseen.

Sosiaalialan ammattilaiset voivat kohdata ikääntyvien ja vanhusten kanssa työskennellessään elämän rajallisuuden. He voivat olla osallisena kuolevan ihmisen saattohoidossa, palliatiivisessa hoidossa.

Ikääntyvien ja vanhusten parissa tehtävän työn osaamisen kehittämistarpeet ovat sosiaalialalla moninaisia. Esimerkiksi muistiasiakkaiden parissa tehtävässä työssä tarvittavan osaamisen kehittämistä palvelevat *lyhytkestoiset täydennyskou-*

*lutukset*. Sen sijaan gerontologisen sosiaalialan työn ja sosiaalityön osaamisen kehittämiseen soveltuvat *pitkäkestoiset täydennyskoulutukset* ja *erikoistumiskoulutus*. (Liite 1, taulukot C–D; liite 3, taulukot A, C–D.) SOTETIE-hankkeen jatkokyselyssä erikoistumiskoulutuksen nimeksi ehdotettiin ”Ikäihmisten palvelut ja gerontologia”. SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet ideoivat tälle työalueelle sijoittuvaan erikoistumiskoulutukseen sisältöjä.

- 1) ikääntyminen ja ikääntymisen vaikutukset hyvinvointiin ja terveyteen sekä toimintakykyyn ja muistitoimintoihin
- 2) ikääntyvän ja vanhuksen mielenterveys ja päihteiden käyttö
- 3) sosiaaliset verkostot ja niiden merkitys ikääntyvälle ja vanhukselle
- 4) ikääntyvien ja vanhusten kaltoinkohtelu ja heidän kohtaamansa väkivalta
- 5) ikääntyvän ja vanhuksen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä varhainen puuttuminen ja tukeminen monialaisena ja -ammattillisena yhteistyönä
- 6) palvelut, myös digitaaliset palvelut, palvelutarpeiden arviointi ja palveluohjaus
- 7) ikääntyvän ja vanhuksen kuntoutus
- 8) ikääntyvän ja vanhuksen lääkehoidon erityisyydet
- 9) kokemusasiantuntijoiden osallisuus ja mukana olo ikääntyvien ja vanhusten palvelujen kehittämisessä.

SOTETIE-hankkeen lisäkyselyssä selvitettiin sosiaalialalla työskentelevien näkemyksiä jatkuvan oppimisen koulutuksiin soveltuvista gerontologisen työn sisältöistä. Jatkuvan oppimisen eri koulutusmuodoissa, kuten lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksissa, gerontologisen työn osaamisen kehittäminen voi kohdentua ammattietiikan, lainsäädännön, palvelujen ja työmuotojen, ikääntyneen hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja muistitoimistojen sekä erilaisten työkäytäntöjen ja -menetelmien tarkasteluun. (Helminen ym., 2021a; ks. myös Liite 7, taulukot A–D.)

## 6.3 Työntekijä-, johtamis- ja kehittämisaosaaminen

Ammattikorkeakoulussa sosionomitutkinnon suorittaneella on tutkinnon kuvauksen perusteella tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjäosaaminen (Ammattikorkeakoulujen rehtori-neuvosto Arene, 2017, s. 10–12; Helminen ym. 2020, s. 9–10, 22–24; Näkki, 2016, s. 67–76). Sosiaalialalla työskentelevät esittivät SOTETIE-hankkeen kyselyissä ja työpajoissa jatkuvan oppisen koulutuksiin niin työntekijä-, johtamis- kuin kehittämisaosaamiseen lukeutuvia sisältöjä. Seuraaviksi kerrotaan työntekijyyteen, johtamiseen ja kehittämistoimintaan liittyvistä osaamisista ja niiden soveltumisesta jatkuvan oppimisen koulutuksiin sosiaalialalla työskentelevien näkemysten perusteella (ks. myös Helminen ym. 2020f, 2020i). Sosiaalialalla työskentelevien esittämät näkemykset työntekijä-, johtamis- ja kehittämisaosaamisen kehittämis-tarpeista koskevat yleisesti sosiaalialan eri työalueita.

### 6.3.1 Työntekijäosaaminen

Sosiaalialan tehtävissä kohdattavien ihmisten palveluiden ja tuen tarpeet ovat muuttuvia. Näin ollen myös palvelujen ja asiakastyön muotojen, käytäntöjen sekä menetelmien tulee olla muuttuvia ja uudistuvia. Lisäksi asiakastyötilanteet ovat sosiaalialalla vaihtuvia, ja niistä jokainen on omanlaisensa. Työntekijöiden tulee kyetä tekemään päätöksiä arjen muuttuvissa asiakastyötilanteissa. Heidän tulee kyetä myös kantamaan vastuu tekemistään päätöksistä. Sosiaalialalla työskentelevät painottivat, että alan työntekijöiden tulee olla muutoskykyisiä ja joustavia.

*Muutoskyky, osallisuuden arvostaminen ja kehittäminen. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla työntekijäosaamista. Työntekijäosaamiseen sisältyy tässä yhteydessä niin työ- ja virkasopimusten kuin työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien tunteminen.

Työntekijäosaamista kuvaa myös kollegiaalisuus, jolloin työntekijäosaaminen tukee työyhteisön ja -tiimin jäseneksi liittymistä. Se mahdollistaa työyhteisön ja -tiimin toimintaan osallistumisen ja niiden jäsenenä toimimisen.

Sosiaalialan työtä voidaan tehdä osana työyhteisöä ja -tiimiä sekä työparin kanssa. Näin ollen sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla osaaminen niin työyhteisön ja -tiimin jäsenenä toimimiseen kuin työparin kanssa työskentelyyn. Hänellä tulee olla yhteistyön edellyttämät sosiaaliset valmiudet. Hänellä tulee olla

myös valmiudet suunnitella, toteuttaa, arvioida ja kehittää työtään ja toimintaansa yhteisöohjautuvasti, kuten yhdessä kollegoidensa kanssa ja ottaen huomioon yhteisön arvot, tavoitteet ja tulevaisuusnäköymät.

*Työparityöskentely (esim. sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja), miten vastuut ja työnkuvat eroavat toisistaan ja miten molempien roolit tukevat pari- / tiimityöskentelyä. (Jatkokysely)*

Merkityksellinen ulottuvuus työntekijyysosaamisessa on myönteinen asenne ja avoin suhtautuminen uuden oppimiseen. Sosiaalialalla työskentelevillä tulee olla valmius toimia itseohjautuvasti muun muassa osaamisensa kehittämistarpeiden arvioinnissa ja kehittämistoimiin ryhtymisessä. Työntekijän tulee kyetä vastaamaan osaamisellaan työelämän vaatimuksiin. Työntekijyysosaaminen on merkityksellistä niin työntekijän kuin hänen työyhteisönsä ja -tiiminsä työn tuloksellisuuden näkökulmista. Lisäksi on vahvistettava sosiaalialalla työskentelevien ymmärrystä urapolusta ja sen rakentamisesta.

*Itseohjautuvuuskoulutuksia olisi hyvä lisätä. Itsetyöskentelyn kirkastaminen olisi tärkeää, vastuu oman työn kehittämisestä. (Jatkokysely)*

*Oman työn johtaminen ja omasta työhyvinvoinnistaan huolehtimisen taidot ovat tärkeitä ja tulevaisuudessa omaa osaamistaan täytyy osata katsoa ihan eri tavalla kuin, mihin ollaan totuttu. (Lisäkysely)*

Sosiaalialan työ voidaan kokea kuormittavana ja voimavaroja kuluttavana. Voimavarat voivat huveta esimerkiksi silloin, kun työntekijä tekee työtä yksin vaativan asiakasryhmän parissa. Alan työntekijöillä tuleekin olla osaaminen seurata ja arvioida sekä ylläpitää ja edistää työhyvinvointiaan. Hänen tulee pitää huolta sekä hyvinvoinnistaan ja terveydestään, toiminta- ja työkyvystään että henkisesti ja sosiaalisesta vireydestään. Myös työergonomia sisältyy työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Sosiaalialan tehtävissä tulee kuitenkin sietää kohtuullista työstressiä.

*Työn kuormittavuus saa harkitsemaan alan vaihtoa. Miten saisi tukea työssä jaksamiseen kouluttautumisella, jos työnohjaus ei yksin riitä? (Alkukysely)*

Tässä luvussa kuvattu työntekijyysosaaminen on laaja ja moniulotteinen kokonaisuus. Sen syventämiseen soveltuvat *lisäkoulutukset*. Vastaavasti esimerkiksi tiimityön osaamista voidaan vahvistaa *lisäkoulutuksilla*. Myös jatkuvan oppimisen valmiuksien lujittamiseen soveltuvat *lisäkoulutukset*. (Liite 2, taulukot A–B.)

### 6.3.2 Johtamisosaaminen

Sosiaalialan työntekijän on tunnettava sekä alansa työ- ja virkaehtosopimukset että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Vastaavasti työnantajan edustajan on tunnettava työ- ja virkaehtosopimukset sekä työnantajan, mutta myös työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan osaamisen tulee olla vankempaa muun muassa työaikalasta (L 872/2019) ja työturvallisuuslaista (L 738/2002). Sosiaalialalla tulee lisätä ”hallinto-osaamista”.

Sosiaalialalla tulee vahvistaa johtamiseen ja lähijohtamiseen (esihenkilönä toimimiseen) liittyvää osaamista. Sosiaalialalla työskentelevät liittivät SOTETIE-hankkeen kyselyihin vastatessaan johtamiseen lisämääreitä, jotka kuvaavat samalla ulottuvuuksia, joilla johtamisosaamista tulee kehittää: talouden, hinnoittelun, kannattavuuden, henkilöstön, henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden sekä osaamisen, tiedolla, yhteistyösuhteiden, markkinoinnin ja viestinnän mutta myös digitalisaation johtaminen. Listausta voidaan vielä tarkentaa siten, että osaamisen johtamisen tulee tapahtua suhteessa muuttuviin ja uudistuviin työelämän vaatimuksiin. Osaamisen johtamisen tulee edistää uusien työmuotojen ja -tapojen omaksumista.

Myös ymmärryksen Lean-ajattelun mukaisesta johtamisfilosofiasta tulisi olla syvempää. Lean-ajattelussa keskeistä on työn sujuvoittaminen. Työn sujuvuutta pyritään lisäämään karsimalla turhaa tekemistä, vakiinnuttamalla toimintamalleja ja parantamalla toimintaa jatkuvasti. (Esim. Reijula ym., 2017.)

*Johtamiseen liittyvät haasteet, muutosvстарinta, uuden menetelmän käyttöönotto ja kiireen yhteensovitus. (Alkukysely)*

Johtotehtävissä työskentelevillä tulee olla ymmärrys henkilöstön rekrytointiin liittyvistä kysymyksistä ja osaaminen henkilöstön työhön perehdyttämiseen. Tärkeää on myös työntekijöiden työyhteisöön ja työhön sitoutuminen sekä työmotivaation vahvistaminen: ”vetovoiman lisäksi pitovoimaa.” Työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota lisää esimerkiksi hyvä kohtelu. Johtotehtävissä toimivien tulee kannustaa työyhteisön jäseniä yhteistyön tekemiseen ja verkostoitumiseen. Lisäksi heidän tulee kannustaa työyhteisön jäseniä uuden tiedon hakemiseen ja sen jakamiseen yhteisössä. Johtamisen tulee olla työhön valmentavaa.

Myös työhyvinvoinnin edistämistä koskevaa osaamista tulee vahvistaa johtamisosaamisen yhteydessä. Mitä esimerkiksi henkilöstön osallistumisen mahdollisuuksien luominen merkitsee työhyvinvoinnissa?

*Työhyvinvoinnin lisäämiseksi esimiehiä ja johtoa pitäisi lisäkouluttaa. Esimiehen rooli ja hänen antamansa tuki työntekijälle on ensiarvoisen tärkeää varsinkin sosiaalialalla. (Lisäkysely)*

SOTETIE-hankkeen työpajoihin osallistuneet korostivat henkilöstöjohtamisen tärkeyttä. Johtamisosaamista tulee syventää koskien ymmärrystä esimerkiksi sukupolvien, kuten ikääntyvien ja diginatiivien, välisistä eroista arvoissa ja asenteissa ja esimerkiksi ammattiasemiin ja -rooleihin suhtautumisessa. Työntekijät ovat erilaisia, joten henkilöstön johtamisen tulee eriytyä työntekijäkohtaisesti.

Johtamisosaamista tulee kehittää sosiaalialalla. Johtamiseen ja lähijohtamiseen (esihenkilönä toimimiseen) liittyvää osaamista voidaan lisätä *pitkäkestoisilla täydennyskoulutuksilla*. Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan johtamisen ja lähijohtamisen osaaminen tulisi ottaa huomioon myös ammattikorkeakoulujen *erikoistumiskoulutuksissa*. (Liite 3, taulukot A, D–E.)

Tyypillistä oli, että SOTETIE-hankkeen kyselyissä sosiaalialalla työskentelevät kommentoivat johtamisosaamista *erikoistumiskoulutusten* yhteydessä. Sosiaaliala on työvoimavaltainen ala. Alalla työskentelevien näkemysten mukaan lähijohtajana (esihenkilönä) toimiseen liittyvän osaamisen tulisi sisältyä erikoistumiskoulutuksiin. Lähijohtajan työssä olennaista on henkilöstöjohtaminen. Henkilöstöjohtamiseen sisältyvät henkilöstöhallinnon osaamisen lisäksi valmiudet työskennellä työyhteisön ja -tiimin jäsenten kanssa sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen. Olennainen osa henkilöstöjohtamista on myös työhyvinvoinnin johtaminen.

Lisäksi erikoistumiskoulutuksissa tulisi sosiaalialalla työskentelevien näkemysten perusteella vahvistaa verkostojohtamisen osaamista ja verkoston ja verkostossa tuottavien palvelujen johtamisosaamista. Lisäksi erikoistumiskoulutusten tulisi lisätä liiketoimintaosaamista. Liiketoimintaosaaminen merkitsee tässä yhteydessä palvelukokonaisuuksien kehittämistä ja tuottamista kannattavasti, ottaen huomioon resurssit, kuten henkilöstövoimavarat.

Johtamisosaamisen – eritoten lähijohtamis- ja esihenkilötyön osaamisen – vahvistamiseen on ilmeinen tarve sosiaalialalla. Erikoistumiskoulutusta ei voida kuitenkaan järjestää sellaisella alalla, jolla on markkinaehtoisesti tuotettua koulutustarjontaa (L 932/2014 11a. §). Eri organisaatiot järjestävät runsaasti johtamisen koulutuksia. Näin ollen johtamisen koulutuksia voidaan järjestää SOTETIE-hankkeen kartoituksissa huomioon otetuista koulutusmuodoista vain lisä- ja täydennyskoulutuksina. (Ks. myös luku 7.)

### 6.3.3 Kehittämisosaaaminen

Palvelujen ja asiakastyön käytäntöjen sekä menetelmien kehittämisen tulee olla osa sosiaalialalla työskentelevien työtä. Kehittämistä voidaan toteuttaa esimerkiksi kokeilujen muodossa, ja niiden tulee edistää ja tukea myös työntekijän omaksu- mien työkäytäntöjen ja -menetelmien sekä osaamisen kehittämistä.

Kehittämisosaaamista, eritoten yhteiskehittämisen osaamista, tulee lisätä so- siaalialalla. Kehittämisosaaamisen tulee olla käyttäjä- ja käytäntölähtöistä eli asi- akkaiden palvelujen ja tuen tarpeista lähtevää sekä palveluja ja työkäytäntöjä sekä -menetelmiä uudistavaa toimintaa. Se voi perustua esimerkiksi palvelumuotoilun työskentelytapoihin.

*Yhdessä kehittäminen on nykyaikainen tapa kehittää palveluita, joten siitä olisi hyvä saada osaamista. Itse- ja yhteisöohjautuvuus ovat myös oleellinen osa työelämää nykyään. (Alkukysely)*

Sosiaalialalla työskennelleiden mukaan yhdessä tehtävä keittäimistöiminta to- teutetaan usein hankkeina ja projekteina. Hankkeet ja projektit ovat tavallisesti alueellisia tai paikallisia

Sosiaalialalla tehtävän asiakastyön tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arvi- oinnin tulisi olla järkevämpää. Asiakastyön tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arvioinnin käytäntöjä ja niiden käytön osaamista tuleekin lisätä. Tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon asiakas ja hänen palveluista ja työskentelystä saamansa hyöty. Myös laatutyön osaamista tulee vahvistaa kehit- tämistyön osana. Laatutyön tulee olla jatkuvaa, ja sen tulee toteutua luontaisena osa sosiaalialan työtä.

*Kriteeristöt laadusta kuntoon ja soveltuvuus alalle ensisijaiseksi kriteeriksi. (Jatkokysely)*

Myös tulevaisuuden ennakointiin, kuten uusista ilmiöistä rakentuvien megat- rendien, mutta myös heikkojen signaalien tunnistamiseen, tulisi olla menetelmiä ja välineitä. Lisäksi rakenteellisen työn osaamista tulee lujittaa. Rakenteellisella työllä tarkoitetaan tässä yhteydessä sosiaalialalla työskentelevän valmiuksia ha- vainnoida ja tarkastella ilmiöitä, jotka vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin siten, että havaintojen perusteella kyetään luomaan ongelmien syntyä ennaltaehkäise- viä työkäytäntöjä ja -menetelmiä. (Myös luku 6.2.3.) Esimerkiksi sosiaalista ra- portointia voidaan käyttää havaintojen ja havaintoihin perustuvien aloitteiden kuvaamisessa.



Sosiaalialalla työskentelevillä tullee olla myös valmius *raportoida* ja *viestiä* kehittämistyön tuloksista, kuten hyvistä työkäytännöistä. Onnistumisten ja kehittämiskohteiden raportointi mahdollistaa osaltaan vaikuttamistyön, kuten poliittisiin päättäjiin ja rakenteisiin vaikuttamisen.

*Viestintä ja markkinointiosaaminen, hyvä työ näkyviin (oman työn tulosten ”raportoiminen”).* (Alkukysely)

Sosiaalialalla toimivien tulee käyttää työssään uusinta tutkimustietoa ja kehittämistyön tuloksia. Tutkimus- ja kehittämistyössä tarvittavan osaamisen lisäämistä palvelevat *pitkäkestoiset täydennyskoulutukset* mutta myös *erikoistumiskoulutukset*. Esimerkiksi vaikuttavuuden arvioinnissa ja laatutyössä sekä laadun seuraamisessa tarvittavaa osaamista voidaan vahvistaa kuitenkin *lyhytkestoisilla täydennyskoulutuksilla*. (Liite 2, taulukot A, C–E.)

*Kehittämisen- ja tutkimustyöstä voisi tarjota lyhyen koulutuksen kehittävästä otteesta omassa työssä, ja taas erikoistumiskoulutuksessa enemmän menetelmiä sisältävää ja oman organisaation toimintaa kehittävää kokonaisuutta. Näyttöön perustuvaa toimintaa ja kehittämistä tarvitaan laadukkaan sote-työn takaamiseksi.* (Jatkokysely)

*Erikoistumiskoulutusten* tulee lisätä yhdessä tehtävän kehittämistoiminnan (yhteiskehittämisen) osaamisen lisäksi palvelumuotoilun käytäntöjen osaamista. Sosiaalialalla työskentelevien mukaan erikoistumiskoulutusten tulee lisätä myös kehittämistoiminnan johtamisen osaamista. Lisäksi niiden tulee vahvistaa osaamista, jonka avulla sosiaalialalla työskentelevä kykenee muuntamaan kehittämissuunnitelman tulokset uusiksi palveluiksi ja tuotteiksi. Erikoistumiskoulutusten tulee lujittaa myös oman osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisen taitoja.

## 6.4 Sosiaali- ja terveysalan yhteinen osaaminen jatkuvan oppimisen koulutuksissa

Sosiaali- ja terveysalalta on määritelty yhteisiä osaamisalueita, joista on käytetty myös ilmaisua ”geneeriset osaamisalueet”. Geneerinen viittaa ”yleiseen” ja ”yleisluonteiseen” sekä osaamiseen, joka ei kiinnity tiettyyn aikaan tai paikkaan, kuten tarkasti rajattuun työn suoritussympäristöön ja työn suoritustapoihin, vaan se on ”yleispätevämpää” osaamista. Esimerkiksi Kangasniemi ja kumppanit (2018) ovat nimenneet kolme sosiaali- ja terveysalan geneerisen osaamisen pääosaamisaluetta, ja näiden yhteyteen kaikkiaan yksitoista hienovaraisempaa geneerisen osaamisen osa-aluetta (Taulukko 8).

Taulukko 8. Sosiaali- ja terveysalan geneeriset osaamisalueet (Kangasniemi ym., 2018, s. 70)

Sosiaali- ja terveysalan geneeriset osaamisalueet		
Asiakastyöosaaminen	Palveluiden ja työn kehittämisosaaminen	Työntekijyyden ja yhteistoiminnan muutososaaminen
1. Asiakaslähtöisyys	5. Robotiikka ja digitalisaatio	9. Vaikuttavuus-, kustannus- ja laatutietoisuus
2. Ohjaus- ja neuvontaosaaminen	6. Monialainen yhteistoiminta	10. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen
3. Palvelujärjestelmäosaaminen	7. Kestävän kehityksen mukainen ympäristöosaaminen	11. Työntekijyysosaaminen
4. Lainsäädännön ja eettikan tuntemus	8. Viestintäosaaminen	

Myös SOTETIE-hankkeessa tarkasteltiin sosiaali- ja terveysalan geneerisiä osaamisalueita. Sosiaali- ja terveysalan geneerisistä osaamisista tehtiin kirjallisuuskatsaus, jossa kuvataan Kangasniemen ja kumppanien (2018) esitykseen sisältyviä osaamisalueita kutakin erikseen (Laanterä & Saunders, 2020). Hankkeessa sosiaali- ja terveysalan geneeriset osaamiset tiivistyivät viideksi osaamisalueeksi, joita ovat neuvonta- ja ohjausosaaminen (Cederberg, 2020), palvelujen tuottamisen muutososaaminen (Timonen-Kallio, 2020), työn kehittämisosaaminen (Rajala, 2020), kestävän kehityksen osaaminen (Laanterä, 2020) ja työntekijyysosaaminen (Holvikivi, 2020).

Tämän *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla* -julkaisun aikaisemmissa luvuissa kuvataan osaamisalueita, jotka ovat esi-

merkiksi Kangasniemen ja kumppanien (2018) raportin ja SOTETIE-hankkeessa tehdyn selvityksen (Laanterä & Saunders, 2020) perusteella sosiaali- ja terveysalan geneerisiä osaamisalueita. Sosiaali- ja terveysalan geneerisiä osaamisalueita kuvataan tässä julkaisussa tosin vain sosiaalialalla työskentelevien näkemysten perusteella (luvut 6.1–6.1.8 ja 6.3–6.3.3). SOTETIE-hankkeen jatkokyselyssä vastaajat esittivät näkemyksiänsä ja arvionsa alojen geneeristen eli yhteisten osaamisalueiden soveltuvuudesta jatkuvan oppimisen koulutuksiin (ks. myös Helminen ym., 2020i) (liite 2).

Sosiaalialalla työskentelevien näkemys oli, että sosiaali- ja terveysalan yhteisistä osaamisalueista tiedollinen ja taidollinen perusta tulee luoda ammattialoilta pätevöittävässä tutkintokoulutuksissa, kuten sosionomi (AMK) -koulutuksessa. Ammattialan yhteisistä osaamisalueista tulisi kuitenkin keskustella sekä arjen työssä että työelämässä jo oleville suunnatuissa koulutuksissa. Yhteisiin osaamisalueisiin paneutuminen jatkuvan oppimisen koulutuksissa voi kirkastaa ja terävöittää sekä syventää niiden hallintaa.

*Asiat kuuluvat peruskoulutukseen, mutta kertaaminen on OK; terävöittää ajattelua. (Jatkokysely)*

Sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden hallinta oli sosiaalialalla työskentelevistä merkityksellistä. Niiden käsittely soveltuu erilaisiin koulutuksiin, kuten lisä- ja täydennys- mutta myös erikoistumiskoulutuksiin, sillä sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden sisällöt ovat erityyppisiä, ja niitä voidaan tarkastella joko suppeammin tai laajemmin (Taulukko 9; Liite 2).

Taulukko 9. Sosiaali- ja terveysalan osaamisalueiden soveltuvuus eri koulutusmuotoihin

Lisäkoulutukset (n 166)	Lyhytkestoiset täydennyskoulutukset (n 166)	Pitkäkestoiset täydennyskoulutukset (n 166)	Erikoistumis-koulutukset (n 166)
1. Ammattietiikka	1. Asiakkaan/ potilaan osallisuuden edistäminen	1. Vaikuttavuuden arviointi	1. Kehittämisen- ja tutkimustyö
2. Opiskelijan ohjaus	2. Asiakas- ja palvelusuunnitelma	2. Hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisvaltainen arviointi	2. Toiminta- ja työkyvyn arviointi
3. Tiimityö	3. Palvelutarpeiden arviointi	3. Kehittämisen- ja tutkimustyö	3. Hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisvaltainen arviointi
4. Työelämä- ja alaistaidot	4. Asiakas-/ potilastyön dokumentointi/ raportointi	4. Toiminta- ja työkyvyn arviointi	4. Vaikuttavuuden arviointi
5. Asiakas-/ potilasturvallisuus	5. Vaikuttavuuden arviointi	5. Monialainen ja -ammattillinen työ	5. Monialainen ja -ammattillinen työ
6. Palvelujärjestelmä	6. Motivoiva haastattelu	6. Monia palveluja tarvitsevat asiakkaat/ potilaat	6. Digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi
7. Asiakkaan/ potilaan kohtaaminen	7. Asiakas-/ palveluohjaus	7. Palvelutarpeiden arviointi	7. Laatutyö ja sen arviointi
8. Työhyvinvointi	8. Asiakas-/ palveluneuvonta	8. Laatutyö ja sen arviointi	8. Asiakas-/ palveluohjaus
9. Motivoiva haastattelu	9. Asiakastyöprosessi	9. Digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi	9. Robotiikka
10. Lainsäädäntö	10. Verkostotyö	10. Palvelujärjestelmä	10. Asiakastyöprosessi

Taulukossa kahdeksan on sosiaalialalla työskentelevien näkemyksen mukaan kymmenen parhaiten lisäkoulutuksiin, lyhyt- ja pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin sekä erikoistumiskoulutuksiin soveltuvaa sosiaali- ja terveysalan yhteistä osaamisaluetta. Ensimmäisenä on vastausmäärän perusteella koulutusmuotoon parhaiten soveltuva osaamisalue. (Taulukko 9; Liite 2.)

Taulukosta kahdeksan ilmenee, että sosiaalialalla työskentelevät kykenivät määrittelemään selkeästi lisäkoulutuksiin soveltuvat sosiaali- ja terveysalan yhteiset osaamisalueet. Sen sijaan vain lyhytkestoisiin täydennyskoulutuksiin, vain pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin ja vain erikoistumiskoulutuksiin soveltuvien sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden määrittely oli heille vaikeaa. Näiden koulutusmuotojen kärkikymmenikköihin sisältyy samoja osaamisalueita. Erityisen paljon niitä on pitkäkestoisissa täydennyskoulutuksissa ja erikoistumiskoulutuksissa. (Taulukko 9; Liite 2.)

Lisäkoulutukset ja lyhytkestoiset täydennyskoulutukset näyttävät palvelevan sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä tarvittavan osaamisen kehittämistä. Sen sijaan pitkäkestoisilla täydennyskoulutuksilla ja erikoistumiskoulutuksilla voidaan edistää erimerkiksi palveluiden ja työn kehittämisessä tarvittavan osaamisen vahvistamista. (Taulukko 9; Liite 2.)

Sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan sosiaali- ja terveysalan yhteisiin osaamisalueisiin perehtyminen rakentaa arvostavaa ja kunnioittavaa ymmärrystä erilaisen opiskelu- ja työkokemuksen omaavien ammattilaisten välille. Heidän omaksuma yhteinen ammatillinen ymmärrys tukee alojen yhteisten asiakkaiden palveluiden ja tuen tarpeisiin vastaamista. Se helpottaa ja sujuvoittaa niin ammattilaisten keskinäistä työskentelyä kuin asiakkaiden palveluiden ja tuen tarpeisiin vastaamista monialaisen ja -amatillisen työn keinoin.

*Toivoisin nimenomaan yhteisten osaamisalueiden esiin tuomista koulutuksenkin myötä, yhteistyön sujuvuuden ja osaamisen, toisen näkökulman arvostamisen ja hyödyntämisen toteutumiseksi, asiakkailla lähes aina tarvetta monialaiseen tukeen ja sen kokonaisvaltaiseen onnistumiseen. (Jatkokysely)*

*Ihmisten luokuttamisesta pitäisi päästä yhteiseen työskentelyyn, moniammatillisesti. Ajatteluun, miten ME voimme auttaa ja pois miten MINÄ autan. (Jatkokysely)*

Työntekijöitä on rajallisesti, kun sosiaalialan ammattilainen työskentelee asukasmäärältään pienessä kunnassa. Esimerkiksi asukasmäärältään pienen kunnan palveluksessa olevan sosiaalialan ammattilaisen onkin välttämätöntä tuntee myös muiden kuin oman työalansa palveluja ja toimintakäytäntöjä. Tällöin työntekijän tulee olla moniosaaja. Eri työalojen ja ammattilaisten työn tunteminen sujuvoittaa työn tekemistä.

*Toimin moniosaajana pienessä kunnassa, jossa on tiedettävä myös jotain yli rajapintojen, yhteistyö riippuu resursseista, asenteista, tiedonkulusta ja jopa henkilökemioista yhteensopivista ohjelmista puhumattakaan. (Jatkokysely)*

Sosiaalialalla työskentelevät tunnistavat sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden kehittämisen tarpeen kouluttautumisen kautta. Alojen yhteisten osaamisalueiden kehittämisessä voidaan käyttää laajuudeltaan, sisällöiltään ja tavoitteiltaan erilaisia koulutuksia.

## 6.5 Arvio ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksista ja ehdotetuista uusista erikoistumiskoulutuksista

Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutuksiin voivat hakea korkeakoulututkinnon tai ammattikorkeakouluja edeltäneen opistoasteen tutkinnon suorittaneet henkilöt. Erikoistumiskoulutusten tulee edistää osallistujien ammatillista kehittymistä ja asiantuntijuuden vahvistumista. (L 932/2014, 11a §.) SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä osallistujat arvioivat ammattikorkeakoulujen järjestämien sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutusten merkitystä osaamisen kehittämisessä. Arvionsa he esittävät kysymyksessä, jossa käytettiin Likert-asteikkoa (liite 1).

Sosiaalialalla työskentelevien arvio erikoistumiskoulutusten merkityksestä osaamisen kehittämisessä on kuvattu taulukossa yhdeksän. Taulukkoon erikoistumiskoulutukset on järjestetty niiden SOTETIE-hankkeen kyselyissä saaman keskiarvon perusteella. Ensimmäisenä on sosiaalialalla työskentelevien merkittävimäksi arvioima erikoistumiskoulutus. (Taulukko 10; Liite 1.)

Taulukko 10. Erikoistumiskoulutusten merkitys osaamisen kehittämisessä

<b>Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutukset helmikuussa 2020 (Opetushallitus, i.a.) (n 127)</b>	<b>SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä ja työpajoissa ehdotetut uudet sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutukset (n 166)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mielenterveys- ja päihdetyö</li> <li>2. Asiakas- ja palveluohjaus</li> <li>3. Lastensuojelutyö</li> <li>4. Sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittäjä</li> <li>5. Monikulttuurisuuden asiantuntija</li> <li>6. Moniammatillinen kotikuntoutus</li> <li>7. Etäratkaisut kuntoutumisen tukena</li> <li>8. Sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa</li> <li>9. Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen asiantuntija</li> <li>10. Aivoterveys</li> <li>11. Hygieniahoitaja</li> <li>12. Palliatiivisen hoidon asiantuntija</li> <li>13. Syöpäpotilaan moniammatillinen hoitoketju</li> <li>14. Sairaanhoidajan vastaanotto toiminta</li> <li>15. Haavahoidon asiantuntija</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kriisi- ja traumatyö</li> <li>2. Perhetyö / perhehoitotyö</li> <li>3. Sosiaalinen kuntoutus</li> <li>4. Lastensuojelun laitostyö</li> <li>5. Vammais- ja kehitysvammatyö</li> <li>6. Gerontologinen työ</li> <li>7. Tulevaisuuden SOTE-keskus toiminta</li> </ol>

Ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutusten julkiseen luetteloon oli kirjattu helmikuussa 2020 yhteensä viisitoista sosiaali- ja terveysalan erikoistumiskoulutusta (Opetushallitus, i.a.). Kärkipari muodostui Mielenterveys- ja päihdetyön ja Asiakas- ja palveluohjauksen 30 opintopisteen laajuisista erikoistumiskoulutuksista, kun sosiaalialalla työskentelevät arvioivat koulutusten merkitystä osaamisen kehittämisessä (ks. myös Helminen ym., 2020b-c) (Taulukko 10; Liite 1, Taulukot A–B).

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä ja työpajoissa osallistujat esittivät ideoita uusista erikoistumiskoulutuksista (Helminen ym., 2020b, 2020g). Hankkeen jatkokyselyssä vastaajat arvioivat ehdotettujen, uusien erikoistumiskoulutusten merkitystä osaamisen kehittämisessä vastaavalla tavalla kuin alkukyselyssä ammattikorkeakoulujen aikaisemmin suunnittelemista ja mahdollisesti toteutusvaiheeseen jo päätyneistä erikoistumiskoulutuksista. Kärkipari rakentui kriisi- ja traumatyön sekä perhe- ja perhehoitotyön erikoistumiskoulutuksista. (ks. myös Helminen ym., 2020c, 2020h). (Taulukko 10; Liite 1, Taulukot C–D.)

Sosiaalialalla työskentelevän kommentti jatkokyselyssä oli, että erikoistumiskoulutusten suunnittelun ja toteutuksen tulisi kohdentua sisältöihin, jotka palvelevat suurta osaa alalla työskentelevistä. Kärkikaksikoihin sijoittuneiden erikoistumiskoulutusten sisällöt ja tavoitteet palvelevat osaamisen kehittämistä laajasti sosiaalialan eri työympäristöissä.

*Olisi hyvä lähteä liikkeelle sellaisista koulutuksista, joiden sisältö palvelee ja hyödyntää mahdollisimman suurta määrää työntekijöitä. (Jatkokysely)*

Sosiaalialalla työskentelevät pitivät sekä ammattikorkeakoulujen aikaisemmin suunnittelemissa ja mahdollisesti myös jo toteuttamissa että SOTETIE-hankkeessa ehdotettuja, uusia erikoistumiskoulutuksia merkittävinä ja tärkeinä sekä tarpeellisina. Ehdotettujen, uusien erikoistumiskoulutusten osalta he kuitenkin pohtivat, olivatko ehdotetut koulutukset osaamista riittävästi uudistavia ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin vastaavia.

*Ainakin otsikkotasolla perinteisiä silloja noudattavia sisältöjä. Löytyisikö uusia, innovatiivisia ja enemmän tulevaisuuteen suuntautuvia kokonaisuuksia? (Jatkokysely)*

Erikoistumiskoulutuksia tarvitaan sosiaalialan osaamisen kehittämisessä. Sosiaalialalla työskentelevät eivät kuitenkaan tunnustaneet erikoistumiskoulutusten ja esimerkiksi pitkäkestoisten täydennyskoulutusten eroa toisistaan (luku 5.3). Erikoistumiskoulutuksen profilia koulutusmuotona tuleekin selkiyttää ja terävöittää.

## 6.6 Monimuotoisiin osaamisen kehittämistarpeisiin monimuotoisesti koulutuksia

SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä osallistujat kertoivat avoimissa kysymyksissä toiminta-alueillaan havaitsemistaan osaamisvajeista ja osaamisen kehittämistarpeista. Lisäksi he kertoivat osaamisalueista, joilla osaamisesta tulee kehittää erikoisosaamista. Sekä alku-, jatko- että lisäkyselyssä he ideoivat sisältöjä jatkuvan oppisen koulutukseen. Työpajoissa määriteltiin sekä osaamisen kehittämistarpeita että niihin vastaavia jatkuvan oppimisen koulutuksia.



Sosiaalialalla työskentelevien havaintojen ja ideoiden perusteella rakentui moniulotteinen esitys osaamisen keittämistarpeista, joihin laajuudeltaan, sisällöltään ja tavoitteeltaan erilaisilla jatkuvan oppimisen koulutuksilla, kuten lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla, voidaan vastata. SOTETIE-hankkeen kyselyissä ja työpajoissa sosiaalialalla työskentelevät nimesivät alan osaamisia, jotka heistä ovat alan työssä ja ammatillisessa toiminnassa merkittäviä. Heidän nimeämiään osaamisia käsitellään esimerkiksi ammattikorkeakoulujen sosionomitutkintoon johtavissa koulutuksissa (ks. esim. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arne, 2017; Helminen ym., 2020; Näkki, 2016). Osaamisen hallintaa tulee kuitenkin joko lisätä, laajentaa, syventää tai vahvistaa jatkuvan oppimisen koulutuksilla. Seuraaviin taulukoihin 10–12 on merkitty rastilla jatkuvan oppimisen koulutus tai koulutukset, jotka palvelevat osaamisen kehittämistä parhaiten (ks. myös liitteet 2–3).

Asiakastyön osaamisalueiden hallinnan lisäämiseen soveltuvat erityisesti lisäkoulutukset ja lyhytkestoiset täydennyskoulutukset. Esimerkiksi lakiosaamisen näkökulmasta kysymys voi olla osaamisen ajantasaistamisesta lisäkoulutuksella lainsäädännön muuttuessa ja uudistuessa. Asiakastyön osaamisalueisiin perehtyminen on olennaista sosiaalialan eri työalueiden ja -ympäristöjen näkökulmasta. Niitä voidaan tarkastella myös sosiaali- ja terveysalan yhteisinä osaamisalueina (Kangasniemi ym., 2018, 70; Laanterä & Saunders, 2020). (Taulukko 11; Liite 2, Taulukot A–B.)

Taulukko 11. Asiakastyön osaamisalueiden soveltuminen jatkuvan oppimisen koulutuksiin

Osaamisalue	Lisäkoulutus	Lyhytkestoinen täydennyskoulutus
Sosiaalialan asiakastyön osaaminen		
Ammattietiikka	X	
Asiakaslähtöisyys	x	X
Asiakasturvallisuus	X	
Asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus	X	x
Motivoiva haastattelu	x	X
Asiakkaan osallisuuden edistäminen		X
Asiakastyön dokumentointi		X
Palvelujärjestelmä	X	
Sosiaaliturva	X	X
Lainsäädäntö	X	x
Asiakastyöprosessi		X
Palvelutarpeiden arviointi		X
Hyvinvoinnin, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn kokonaisvaltainen arviointi		X
Monia palveluja tarvitsevat asiakkaat	x	X
Asiakas- ja palvelusuunnitelma		X
Palveluneuvonta ja -ohjaus		X
Verkostoituminen ja monialainen sekä -ammattillinen työ		X
Digitaaliset palvelut, sähköinen asiointi ja robotiikka	x	X

Kangasniemen ja kumppanien mukaan sosiaali- ja terveysalalla osaamisen ytimen muodostaa ammattialakohtainen substanssiosaaminen. Vahva ammattialan substanssiosaaminen varmistaa, että asiakkaiden palveluiden ja tuen tarpeet tunnustetaan, niitä osataan arvioida, ja että asiakas saa tarvitsemansa palvelut ja tuen oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa. (Kangasniemi ym., 2018, 68.) Sosiaalialalla työskentelevät määrittävät ammattialalta työ- ja tehtäväalueita, joilla osaamista tulee lisätä, syventää ja vahvistaa. Ammattialan työ- ja tehtäväalueiden mukaista osaamisen kehittämistä edistävät erityisesti lyhyt- ja pitkäkestoiset täydennyskoulutukset. Pitkäkestoisten täydennyskoulutusten ja erikoistumiskoulutusten välillä

sosiaalialalla työskentelevät eivät tunnistaaneet juuri eroa. Erikoistumiskoulutukset soveltuivat heistä kuitenkin erityisesti lastensuojelutyön osaamisen kehittämiseen. Lastensuojelutyö edellyttää sosiaalialalla työskentelevien mukaan erikoistumista. (Taulukko 12; Liite 3, Taulukot A, C–E.)

Taulukko 12. Sosiaalialan työalakohtaisen osaamisalueiden soveltuminen jatkuvan oppimisen koulutuksiin

Osaamisalue	Lyhytkestoinen täydennyskoulutus	Pitkäkestoinen täydennyskoulutus	Erikoistumiskoulutus
Sosiaalialan työaluekohtainen osaaminen			
Perhetyö		X	
Parisuhdetyö	X		
Vanhemmuuden tukeminen	X	x	
Lähisuhde- ja perheväkivaltatyö	x	X	
Koulusosiaalityö	x	X	
Lastensuojelutyö		x	X
Lastensuojelun sijaishuoltotyö		X	
Asumis- ja taloussosiaalityö sekä työllisyyden edistäminen	X		
Mielenterveys- ja päihdetyö		X	
Kriisi- ja traumatyön osaaminen		X	
Maahanmuuttajatyö	x	X	
Monikulttuurinen työ	X	x	
Vammais- ja kehitysvammatyö		X	
Vanhussosiaalityö		X	

Sekä työntekijyyden että johtamisen ja niiden lisäksi kehittämisen osaamista tulee lisätä, laajentaa, syventää ja vahvistaa sosiaalialalla työskentelevien näkemysten mukaan. Työntekijyyteen ja esimerkiksi tiimityön tekemiseen liittyvien osaamisen lisäämistä ja syventämistä voidaan edistää erityisesti lisäkoulutuksilla. Sen sijaan johtamis- ja esihenkilötyön osaamisen kehittämiseen soveltuvat laajemmat

koulutukset. Vain johtamiseen ja esihenkilötyöhön keskittyviä erikoistumiskoulutuksia ei voida kuitenkaan järjestää (L 932/2014 11a. §), joten jatkuvan oppimisen koulutuksista pitkäkestoisia täydennyskoulutuksia tulee järjestää johtamisen ja esihenkilötyön osaamisten kehittämiseen. Kehittämisen ja tutkimustoiminnan sekä vaikuttavuuden arvioinnin ja laatutyön osaamisten lisäämistä, syventämistä ja vahvistamista voidaan edistää niin lyhyt- ja pitkäkestoisilla täydennyskoulutuksilla kuin erikoistumiskoulutuksillakin. (Taulukko 13; Liite 2, taulukot A–E.)

Taulukko 13. Työntekijä-, johtamis- ja kehittämistyön osaamisten soveltuminen jatkuvan oppimisen koulutuksiin

Osaamisalue	Lisä-koulutus	Lyhyt-kestoinen täydennys-koulutus	Pitkä-kestoinen täydennys-koulutus	Erikoistumis-koulutus
Työntekijä-, johtamis- ja kehittämistyön osaaminen				
Työelämä- ja alaistaidot	X			
Tiimityö	X			
Työhyvinvointi	X	x		
Jatkuva oppiminen	X			
Opiskelijan ohjaus	X			
Johtaminen ja esihenkilötyö			x	(X)
Näyttöön perustuva toiminta	x	X		
Kehittämisen ja tutkimustyö		x	X	x
Vaikuttavuuden arviointi		X		
Laatutyö ja sen arviointi		X		

Sosiaalialalla työskentelevillä on halu ja tahtotila kehittää ammatillista osaamistaan. Osaamisen kehittämistarpeita on laajasti. Näin ollen alan osaamisen kehittämiseen tarvitaan laajuudeltaan, sisällöiltään ja tavoitteiltaan erilaisia koulutuksia, kuten lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksia. Sosiaalialalla työskentelevistä alan osaamisen kehittämistarpeisiin voidaan kuitenkin suurelta osin vastata lisä- sekä lyhyt- ja pitkäkestoisin täydennyskoulutuksin (Taulukot 11–13).

Sosiaalialan ja koulutusalan organisaatioiden, kuten ammattikorkeakoulujen, yhteistyön tulee olla tiiviimpää jatkuvan oppimisen koulutusten suunnittelussa. Sosiaalialan ja koulutusalan organisaatioiden tulee yhdessä jäsentää, mihin jatkuvan oppimisen tarpeisiin sosiaalialan organisaatiot voivat vastata omien asiantuntijoidensa ja toimintojensa välityksellä, ja mitä palveluja ne tarvitsevat ja voivat käyttää koulutusorganisaatioiden tuottamina. Lisäksi sosiaalialan ja koulutusalan organisaatioiden tulee arvioida, mihin sosiaalialalla havaittuihin osaamisvajaisiin ja osaamisen kehittämistarpeisiin voidaan ja tulee vastata juuri koulutuksen keinoin. Niiden tulee myös arvioida, mikä jatkuvan oppimisen koulutusmuodoista, esimerkiksi lisäkoulutus, lyhyt- ja pitkäkestoinen täydennyskoulutus tai erikoistumiskoulutus, edistää parhaalla mahdollisella tavalla osaamisvajeeseen ja osaamisen kehittämistarpeeseen vastaamista.

SOTETIE-hankkeen kartoitusten perusteella sosiaalialan osaamisen kehittämistä edistävät eritoten lisäkoulutukset ja lyhyt- sekä pitkäkestoiset täydennyskoulutukset. Kartoitusten tuloksiin nojautuen näyttää siltä, että tutkinnon, kuten esimerkiksi sosionomitutkinnon, suorittamisen jälkeen ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämässä voidaan käyttää laajojen koulutusten sijasta tai ohella suppeampia jatkuvan oppimisen koulutuksia. Tavoitteeltaan ja sisällöiltään samaa sosiaalialan osaamisaluetta ja sen kehittämistä sekä johtamista käsittelevistä koulutuksista tuleekin rakentaa jatkumoa siten, että useammista, tavoitteiltaan suppeista koulutuksista muodostuu laajempi koulutuskokonaisuus. Laajemman koulutuskokonaisuuden suoritettuaan sosiaalialan ammattilaisella tulisi olla mahdollisuus osoittaa hankkimansa osaaminen ja saada osaamisestaan vahvistus, kuten todistus. Koulutuskokonaisuuden suorittamisen tulee osoittaa myös erikoistumista.

## 7 YLEMMÄT AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINNOT JA JATKOOPINNOT YLIOPISTOSSA

Sosionomi (AMK) -tutkinnon voi suorittaa 20:ssä Suomen ammattikorkeakoulussa (liite 8). Ammattikorkeakoulututkintojen lisäksi nämä 20 ammattikorkeakoulua järjestävät ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja, joihin sosionomitutkinnon suorittaneet voivat hakea. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnoissa oppija laajentaa ja syventää osaamistaan siten, että tutkinnon suorittanut voi toimia vaativissa asiantuntija- ja johtotehtävissä (A 1129/2014 5. §).

SOTETIE-hankkeen kyselyissä ja työpajoissa, joiden tuloksia tässä *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla* -julkaisussa on käytetty, ei otettu huomioon ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja. Sosiaalialalla työskentelevät kommentoivat kuitenkin ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja kyselyissä, ja kommentoivat tavallisesti ylempään ammattikorkeakoulututkinnon antamaa ammatillista pätevyyttä. Sosiaalialalla työskentelevistä ammattikorkeakoulutetuista ylempään ammattikorkeakoulututkinnon tulisi päteväittää sosiaalityöntekijän tehtävään.

*Toivoisin, että sosionomi YAMK-tutkinnon suorittanut saisi lailliset oikeudet toimia sosiaalityöntekijänä ja tätä asiaa ajettaisiin voimakkaasti eteenpäin. (Alkukysely)*

Ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa, mihin sosionomitutkinnon suorittanut voi hakea, on sekä ammattialakohtaista osaamista laajentavia ja syventäviä tutkinto-ohjelmia että erityisesti johtamisen ja kehittämisen osaamista laajentavia ja syventäviä tutkinto-ohjelmia. Tyypillistä on, että ammattikorkeakoulu järjestää johtamisen ja kehittämisen osaamisalueelle kohdentuvaa ylempää ammattikorkeakoulututkinto-opiskelua. (Liite 8.) Sosiaalialalla työskentelevät kommentoivat usein tarvetta vahvistaa johtamis- ja esihenkilötyön osaamista (luku 6.3.2). Ylemmissä ammattikorkeakoulututkinnoissa johtamisosaamisen kehittäminen on mahdollista.

Suomessa sosiaalialan korkeakoulutusta on tarjolla ammattikorkeakouluissa ja sosiaalityön korkeakoulutusta yliopistoista. Lakiin sosiaalihuollon ammat-

tihenkilöistä on kirjattu, kenellä on oikeus harjoittaa esimerkiksi sosionomin ja sosiaalityöntekijän ammattia (L 817/2015 7–8. §). Sosiaaalialalla työskentelevät ammattikorkeakoulutetut toivat SOTETIE-hankkeen kyselyissä esiin, että ammattikorkeakoulututkinnon mutta myös ammattikorkeakouluja edeltäneen opistoasteen tutkinnon suorittaneille tulisi olla joustava reitti hakeutua yliopistoon tutkinto-opiskelijaksi ja suorittaa tutkinto.

*Ammattikorkean ja opistoasteen tutkinnon suorittaminen yliopistotutkinoksi joustavammin ja lyhyemmässä ajassa. (Alkukysely)*

*Sosiaalityöntekijöistä on niin huutava pula, että sosionomi AMK ja sosionomi YAMK opintojen suorittamisen jälkeen tulisi olla mahdollisuus suorittaa sosiaalityön maisterin tutkinto kevyemmin tai edes niin, että voisi siirtyä suoraan maisteriopintoihin ilman perus- ja aineopintojen suorittamista. (Alkukysely)*

Sosiaaalialalla työskenteleville on tarjolla laajuudeltaan, sisällöiltään ja tavoitteiltaan erilaisia jatkuvan oppimisen koulutuksia. Erilaisten, esimerkiksi ammattikorkeakoulujen järjestämien, jatkuvan oppimisen koulutusten asemaa ja roolia ammatillisen osaamisen kehittämisessä ja pätevoittämisessä tulee kuitenkin selkeyttää. Lisäksi jatkuvan oppimisen mahdollistavat koulutuspolut tulee kuvata selkeämmin korkeakoulusektoreiden tutkintokoulutusten välillä.

## 8 SOSIAALIALALLA TUNNISTETAAN JA TUNNUSTETAAN JATKUVAN OPPIMISEN TARVE

Tämä *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla* -julkaisu vastaa kahteen kysymykseen: 1) miten (millaisin keinoin) jatkuvan oppimisen tarpeisiin vastataan sosiaalialalla (luvut 4–5.5, 7), ja 2) mitä osaamisalueita sosiaalialalla on, joihin tulee vastata jatkuvaan oppimisen koulutuksilla (luvut 6–6.6)? Kysymyksiin on vastattu SOTE-TIE-hankkeessa vuoden 2020 ensimmäisellä neljänneksellä järjestettyjen kahden nettipohjaisen kyselyn ja viiden työpajan sekä vuoden 2021 ensimmäisellä kolmanneksella toteutetun nettipohjaisen kyselyn tulosten perusteella.

Ihmiseltä edellytetään työelämässä kykyä ja valmiutta oppia. Työelämän muutosvauhdin on koettu kuitenkin kiihtyneen. Työympäristöjen ja työnteon muotojen sekä suoritustapojen uudistuessa ihmisen tulee oppia jatkuvasti ja tavoitteellisesti. Työelämä odottaa, että työntekijä ottaa ja kantaa vastuun oppimisestaan, jolloin hän arvioi osaamisensa kehittämistarpeita ja hakee keinoja osaamisensa kehittämiseen. Työn tekeminen ja opiskelu sekä muu osaamisen kehittäminen limittyvät yhä useammin toisiinsa. (esim. Sitra, 2019, s. 7.)

Jatkuvasta oppimisesta keskustellaan ja kirjoitetaan aikaisempaa enemmän. Työelämässä olevien osaamisen tulee olla ajantasaista, ja osaamista tulee kehittää työelämän muutoksia ja uudistuksia ennakkoiden. Työelämässä tarvitaan jatkuvaa oppimista.

Sosiaalialalla työskentelevät tunnistavat ja tunnustavat tarpeen oppimia ja kehittää osaamistaan jatkuvasti. Jatkuvalla oppimisella alalla työskentelevät voivat vastata niin työnsä ja tehtäviensä organisoinnissa ja käytännöissä kuin asiakkaidensa palveluiden ja tuen tarpeissa tapahtuviin muutoksiin. Alalla työskentelevät tunnistavat ja tunnustavat myös sen, että jatkuvan oppimisen tarpeisiin vastaamiseen tarvitaan erilaisia keinoja.

Jatkuvan oppimisen tarpeisiin voidaan sosiaalialalla vastata koulutuksella. Alan työnantajat järjestävät työntekijöilleen koulutuksia ja pyrkivät muutoin edistämään työntekijöidensä kouluttautumista. Alalla työskentelevät odottavat ja toivovat, että työnantajilla olisi mahdollisuus tukea kouluttautumista kohdentamalla kouluttautumiseen työaika ja osallistamalla koulutusten kustannuksiin.



Sosiaalialan ja koulutusalan organisaatioiden, kuten ammattikorkeakoulujen, tulee tiivistää yhteistyötään jatkuvan oppimisen koulutusten suunnittelussa ja järjestämisessä. Niiden tulee myös jäsentää, miten sosiaalialan organisaatiot voivat vastata työntekijöidensä osaamisen kehittämistarpeisiin omalla toiminnallaan, ja miten koulutusorganisaatiot voivat edistää osaamisen kehittämistä muun muassa jatkuvan oppimisen palveluillaan.

Sosiaalialan työkenttä on laaja ja moniulotteinen. Näin ollen jatkuvaa oppimista voidaan edistää sosiaalialalla laajuudeltaan, sisällöiltään ja tavoitteiltaan erilaisilla koulutuksilla, kuten lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla. Jatkuvan oppimisen koulutuksista erikoistumiskoulutusta sosiaalialalla työskentelevät eivät tunne riittävän hyvin. He eivät tunnista eroa erikoistumiskoulutusten ja eritoten pitkäkestoisten täydennyskoulutusten välillä; miten ammattikorkeakoulujen järjestämät erikoistumiskoulutukset ja pitkäkestoiset täydennyskoulutukset eroavat toisistaan, vai onko niiden välillä lainkaan eroa? Erikoistumiskoulutusten asemaa ja roolia jatkuvan oppimisen koulutuksena on selkiytettävä. Myös korkeakoulusektoreiden väliset kouluttautumispolut, jotka mahdollistavat jatkuvan oppimisen uuden korkeakoulututkinnon suorittamiseen johtaen, kaipaavat selkiyttämistä.

Työssä ja työstä oppimisesta on tullut merkittävä ellei merkittävin koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvan oppimisen muoto (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019). Näin on sosiaalialallakin. Työssä ja työstä oppimiseen lukeutuu työhön perehdytys. Perehdyttämisen tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä organisaation työkuultuuriin, -tapoihin ja -yhteisöön sekä sen jäseniin. Perehdytyksen aikana työntekijä tutustutetaan toimenkuvaansa ja tehtäviinsä, jotta hän kykenee tekemään työnsä mahdollisimman hyvin ja laadukkaasti.

Työssä ollessa jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä voidaan edistää ja tukea muun muassa työnohjauksella, mentoroinnilla ja rakentamalla organisaation käyttöön osaamispankkeja, joissa organisaation jäsenet kertovat esimerkiksi koulutuksistaan ja osaamisistaan. Jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä voidaan edistää ja tukea myös työparin ja työtiimin työskentelyllä sekä mahdollistamalla työkiertoja ja työorganisaatioiden ja -tiimien välisiä vertaisoppimistapahtumia. Lisäksi työntekijöiden osallistuminen kehittämistoimintaan edistää ja tukee jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä.

Pääministeri Sanna Marinin hallitus on asettanut sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksessa tavoitteekseen, että toiminnan painopiste siirtyy perustason palveluihin ja ennaltaehkäisevään toimintaan. Lisäksi tavoitteena on, että palvelut ovat yhteensovitettuja, hoitoketjut ovat sujuvia ja että ihmiset saavat tar-

peenmukaiset ja vaikuttavat palvelut oikea-aikaisesti. (Valtioneuvosto, 2019a, s. 38, 40; 2019b, s. 153–156.)

Sosiaalialalla työskentelevät kertoivat asiakastyön osaamisalueista (ks. esim. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, 2017, s. 10–12; Helminen ym., 2020, s. 5–9, 12–22; Näkki, 2016, s. 67–76), joilla osaamista tulee lisätä ja syventää. Asiakaslähtöisyyden, asiakkaan kohtaamisen, asiakkaan kanssa vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen luomisen, palvelutarpeiden arvioinnin, palvelusuunnitelman laadinnan, asiakastyön dokumentoinnin, palvelujärjestelmän ja sosiaaliturvan laaja-alaisen tuntemisen, lainsäädännön käytön sekä erilaisten asiakastyön käytäntöjen ja menetelmien osaamista tulee lisätä ja syventää. Näillä osa-alueilla osaamisen lisääminen tukee osaltaan sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen tavoitteiden mukaista etenemistä, jolloin ihmiset saavat tarpeenmukaiset ja vaikuttavat palvelut oikea-aikaisesti. Palveluohjauksen ja verkostoituvan sekä monialaisen ja -ammattillisen työn osaamista lisäämällä edistetään sitä, että palvelut ovat yhteensovitettuja ja hoitoketjut sujuvia. Sosiaalialan eri työkentillä ja -ympäristöissä tehtävän asiakastyön osaamisen perusteiden hallinnan lisäämiseen soveltuvat jatkuvan oppimisen koulutusmuodoista lisä- ja lyhytkestoiset täydennyskoulutukset. Niiden laajuus ja tavoitteiden asettelu mahdollistavat osaamisen lisäämisen, kuten ajantasaistamisen, mutta myös ammatillisen ajattelun kirkastamisen ja toiminnan perusteiden syventäminen.

Sosiaalialan työssä tarvitaan vankkaa ammattialan substanssiosaamista (ks. Kangasniemi ym., 2018, 68). Asiakastyön perusteiden osaamisen lisäksi sosiaalialalla työskentelevällä tulee olla syvä ja vankka omaan asiakastyöalueeseensa pohjaava osaaminen. Sosiaalialalla työskentelevät kuvasivatkin lasten, nuorten ja oppilaiden parissa tehtävässä työssä, perhetyössä, lastensuojelutyössä, aikuistyössä, mielenterveys- ja päihdetyössä, kriisi- ja traumatyössä, maahanmuuttaja- ja monikulttuurisessa työssä, vammais- ja kehitysvammatyössä, ikääntyvien parissa tehtävässä työssä sekä vanhustyössä tarvittavien osaamisten kehittämistarpeita. Sosiaalialan asiakastyöalueeseen perustuvien osaamisten lisäämiseen ja laajentamiseen sekä syventämiseen ja vahvistamiseen soveltuvat lyhyt- ja pitkäkestoiset täydennyskoulutukset, mutta myös erikoistumiskoulutukset, esimerkiksi lastensuojelutyön osalta. Viime vuosina on tehty lukuisia kartoituksia ja selvityksiä sosiaalialan eri asiakastyöalueista, muun muassa lastensuojelutyöstä (esim. Heironen ym., 2018; Kananoja & Ruuskanen, 2019; STM, 2020; Tiili & Kuokkanen, 2021), joita voidaan käyttää sosiaalialan asiakastyöaluekohtaisten jatkuvan oppimisen koulutusten suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Sosiaaliala on työvoimavaltainen ala; vuonna 2014 sosiaalipalveluissa työs-

kenteli 204 758 henkilöä (Tilastokeskus, 2020). Sosiaalialalla neuvojina ja ohjaajina toimivista on pulaa muun muassa Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa, ja sosiaalityön erityisasiantuntijoista on pulaa koko Suomessa (Työ- ja elinkeinoministeriö ym., i.a.). Sosiaalialalla tarvitaan panostuksia uuden, osaavan henkilöstön hankkimiseen, jolloin kehittämistoimenpiteitä tulee suunnata alan vetovoiman parantamiseen. Lisäksi alalla tulee kehittää pitovoimaa, jotta osaava henkilöstö pysyy alalla.

Sosiaalialalla työskentelevät painottivat sekä työntekijyysosaamisen että johtamisosaamisen kehittämistarpeita. Työntekijyysosaamiseen he sisällyttivät muun muassa valmiudet jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin ylläpitoon ja edistämiseen. Johtamisosaamisen kehittämisessä korostuivat henkilöstöjohtamisen osa-alueet. Myös kehittämisosaamista tulee lisätä. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus osallistua palvelujen ja työn kehittämiseen esimerkiksi omassa työssä tehtävien kokeilujen avulla. Kehittämisosaamisen lisäksi tulee lisätä tuon vaikuttavuuden arvioinnin ja laatutyön osaamista. Työntekijän osallistuminen kehittämistoimintaan vaikuttaa myönteisesti myös hänen työhyvinvointiinsa ja -vireeseensä. Työntekijyys- ja kehittämisosaamisen lisäämiseen ja syventämiseen soveltuvat niin lisä-, täydennys- kuin erikoistumiskoulutuksetkin; sen sijaan johtamisosaamisen lisäämisessä, laajentamisessa ja syventämisessä voidaan käyttää ammattikorkeakoulujen jatkuvan oppimisen koulutuksista lisä- ja täydennyskoulutuksia.

Koulutusorganisaatioiden, kuten ammattikorkeakoulujen, tulee luoda ja tarjota jatkuvan oppimisen koulutuksia, jotka vastaavat työelämän muutoksiin ja ajankohtaisiin sekä tulevaisuutta ennakoiviin uudistuksiin. Jatkuvan oppimisen koulutuksissa sosiaalialalla työskentelevä voi havaitsemansa tarpeen mukaan ajantasaistaa, lisätä, laajentaa, syventää ja vahvistaa ammatillista osaamistaan. Jatkuvan oppimisen koulutuksissa osaamisen kehittäminen voi kohdentua niin tietojen, taitojen, suhtautumistapojen kuin kontaktiverkostojen työstämiseen. Näin ollen tarvitaan laajuudeltaan, sisällöltään ja tavoitteiltaan erilaisia koulutuksia, jotka toteutetaan monimuotototeutuksina. Joustavat koulutustoteutukset, eritoten digitaalisten verkko-opetus- ja -ohjausympäristöjen sekä etäopetuksen ja -ohjauksen käyttö koulutuksissa, helpottavat ja mahdollistavat koulutuksiin osallistumista.

SOTETIE-hankkeen kyselyissä ja työpajoissa tarkastelu kohdentui lisäkoulutuksiin, lyhyt- ja pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin sekä erikoistumiskoulutuksiin. Näitä koulutusmuotoja voidaan käyttää jatkuvan oppimisen mahdollistamisessa ja edistämisessä. Lisäksi on otettava huomioon, että esimerkiksi avointen ammattikorkeakoulujen koulutustarjonnosta löytyy runsaasti

muun muassa asiakastyön osaamisten kehittämistä tukevia koulutuksia ja ylempien ammattikorkeakoulututkintojen joukosta puolestaan johtamisen ja kehittämistoiminnan osaamisten laajentamista ja syventämistä tukevia koulutuksia.

Jatkuvan oppimisen eri koulutusmuotoja tulee kehittää. Kehittämistyössä on pohdittava, mihin osaamisen kehittämistarpeisiin vastataan juuri jatkuvan oppimisen koulutuksilla, ja mikä jatkuvan oppimisen koulutusmuoto osaamisen kehittämistarpeeseen parhaiten soveltuu. Sosiaalialan osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseen tulee rakentaa jatkuvan oppimisen koulutuksista jatkumoa ja kokonaisuuksia. Saman sosiaalialan osaamisalueen koulutuksista tulee muodostua koulutuskokonaisuuksia. Useasta jatkuvan oppimisen koulutuksesta, esimerkiksi lisäkoulutuksesta ja lyhyt- tai pitkäkestoisesta täydennyskoulutuksesta, muodostuvan koulutuskokonaisuuden suorittamisen jälkeen tulee mahdollistua osaamisen ja erikoistumisen sekä asiantuntijuuden osoittaminen siten, että siitä saa myös vahvistuksen, kuten todistuksen.

Tämä *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla* -julkaisu on tehty osana *Sote-alan ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta (SOTETIE)* -hanketta. Tätä julkaisua valmisteltaessa on hankkeen toteutusaikaa jäljellä noin puoli vuotta. Hanke päättyy joulukuussa 2021. Hankkeen päättyessä avautuu SOTETIE-nettisivusto, joka perustuu hankkeen kehittämistyöhön ja sen tuloksiin. Nettisivuston toivotaan auttavan sekä sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjä että työntekijöitä jatkuvan oppimisen koulutusmahdollisuuksien saavuttamisessa.

## LÄHTEET

- A 1129/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129>
- A 1438/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141438#Pidp447193104>
- A 1440/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulujen toiminnasta perittävistä maksuista.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141440>
- A 61/2020. Valtioneuvoston asetus tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä annetun valtioneuvoston asetuksen liitteen muuttamisesta.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200061>
- Aaltio, E., & Isokuorti, N. (2019). *Systeemisen lastensuojelun toimintamallin ydinelementit – Kuvaus asiakastason ydinelementeistä, tavoitteista ja toimintamekanismeista*. (Työpäpaperi 33/2019). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-419-6>
- Ahonen, A., Helminen, J., Huhtala, K., Hynönen, I., Katajisto, M., Koivisto, M., Lahtinen, J., Nevanen, S., Setälä, A., Sutton, K., & Wessman, C. (2019). *Sosionomi (AMK) varhaiskasvatuksessa – varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillinen osaaminen*. Saatavilla 3.3.2021 [https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/Varhaiskasvatuksen\\_sosionomi\\_15032019\\_LOPPUESITYS.pdf](https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/Varhaiskasvatuksen_sosionomi_15032019_LOPPUESITYS.pdf)
- Ahonen, S. (2012). Yleissivistävä koulutus hyvinvointiyhteiskunnassa. Teoksessa P., Kettunen, & H., Simola (toim.), *Tiedon ja osaamisen Suomi: Kasvatus ja koulutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle* (s. 144–174). Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Ahvo-Lehtinen, S., & Maukonen, S. (2005). *Osaamisen johtaminen kuntasektorilla: kuntaosaaja 2012 -työkirja*. Efeko Oy.
- A-klinikkasäätiö. (19.12.2019). *Toipumisorientaatio riippuvuus- ja mielenterveystyössä*. <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihdeyön-menettelmat-ja-koulutus/toipumisorientaatio-riippuvuus-ja-mielenterveystyossa>
- Antikainen, A., & Rinne, R. (2012). Ylikansalliset paineet, Pohjoismainen malli ja suomalainen koulutus. Teoksessa P., Kettunen, & H., Simola (toim.), *Tiedon ja osaamisen Suomi: Kasvatus ja koulutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle* (s. 441–479). Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. (2007). *Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulukseen. Projektin loppuraportti*.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. (2017). *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017*. Saatavilla 3.3.2021 [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428)
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. (2010). *Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakoulussa*. Saatavilla 3.3.2021 [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_nqf.pdf](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_nqf.pdf)
- Aspin, D., & Chapman, J. (2001). *Lifelong learning: concepts, theories and values*. University of East London. Saatavilla 3.3.2021 <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00002564.doc>
- Aspin, D., & Chapman, J. (2012). Toward a Philosophy of lifelong Learning. Teoksessa D. Aspin, J. Chapman, M. Hatton, & S. Yukiko (toim), *International Handbook of Lifelong Learning. Part 1* (s. 3–45). (Handbooks of Education 6). Springer Science & Business Media B.V.
- Autismiliitto. (i.a.). *Autismikirjo - mistä on kysymys?* Saatavilla 3.3.2021 <https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo>

- Biesta, G. (2006). What's the point of lifelong learning if lifelong learning has no point? On the democratic deficit of policies for lifelong learning. *European Educational Research Journal*, 5 (3–4), 169–180. <https://doi.org/10.2304/eerj.2006.5.3.169>
- Cederberg, A. (4.9.2020). Geneerinen osaaminen tulevaisuudessa – tuloksia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa toteutetuista tulevaisuusfoorumeista / Osa 1 Neuvonta- ja ohjausosaaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/09/04/geneerinen-osaaminen-tulevaisuudessa-tuloksia-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kanssa-toteutetuista-tulevaisuusfoorumeista-osa-1-neuvonta-ja-ohjausosaaminen/>
- Collin, K. (2007). Työssä oppiminen. Teoksessa K. Collin, & S. Paloniemi. (toim.), *Aikuiskasvatustieteenä ja toimintakenttänä* (s. 123–154). PS-kustannus.
- Euroopan komissio. (29.5.1997). Valkoinen kirja ”Opettaminen ja oppiminen” on innostanut [Lehdistötiedote]. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/IP\\_97\\_457](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/IP_97_457)
- Euroopan komissio. (1996). *Valkoinen kirja koulutuksesta: Opettaminen ja oppiminen, kohti kognitiivista yhteiskuntaa*. Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 2493/95/EY, tehty 23 päivänä lokakuuta 1995, vuoden 1996 julistamisesta ”Elinikäisen oppimisen vuodeksi Euroopassa”. *Euroopan yhteisöjen virallinen lehti* 26.10.1995. <http://data.europa.eu/eli/dec/1995/2493/oj>
- Euroopan unioni. (i.a.) *Eurooppalainen tutkintojen viitekehys* (EQF). Saatavilla 3.3.2021 <https://europa.eu/europass/fi/european-qualifications-framework-eqf>
- Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A.-R., Lopes, H., Petrovskij, A., Rahnema, M., & Champion Ward, F. (1972). *Unescon asettaman kansainvälisen kasvatuksen kehittämiskomission raportti. Opiskelu on elämää. Kasvatuksen maailma tällä hetkellä ja tulevaisuudessa*. WSOY.
- Filander, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne, & A. Suikkanen, A. (toim.), *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppiseen* (s. 43–60). PS-kustannus.
- Heinonen, O.-P., Ikonen, A.-K., Kaivosoja, M., & Reina, T. (2018). *Yhdyspinnan yhteiseksi mahdollisuudeksi. Selvitys lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluiden tuottamiseen liittyvistä yhdyspinoista muuttuvassa toimintaympäristössä*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 8/2018). Opetus- ja kulttuuriministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3904-2>
- Helminen, J. (24.2.2020). Erikoistumiskoulutuksia yhdessä työelämän kanssa – tule mukaan työpajoihin! *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/02/24/erikoistumiskoulutuksia-yhdessa-tyoelaman-kanssa-tule-mukaan-tyopajoihin/>
- Helminen J. (2019). *Kohtaaminen ja vuorovaikutus osaamisen ytimessä - Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutuksen osallistujien näkemyksiä työstä ja koulutuksesta*. (Diak Työelämä 17). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-339-1>
- Helminen, J., Juujärvi, S., Koivisto, M., Rinne, P., & Rusi, M. (2020). *Sosionomin (AMK) osaamisen arviointi asiakasturvallisuuden näkökulmasta*. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto & Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-351-3>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (2.4.2020a). Erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia monimuotokoulutuksina. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/04/02/erikoistumis-ja-taydennyskoulutuksia-monimuotototeutuksina/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (2.4.2020b). Erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia sosiaali- ja terveysalan osaamisen kehittämistarpeisiin. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/04/02/erikoistumis-ja-taydennyskoulutuksia-sosiaali-ja-terveysalan-osaamisen-kehittamistarpeisiin/>
- Helminen, H., Markkanen, U., & Säilä, T. (2020c). Erikoistumiskoulutukset sosiaali- ja terveysalan osaamisen kehittämisen keinona. *Sosiaalitieteellinen aikakauslehti*, 57(4), 382–386. <https://doi.org/10.23990/sa.98522>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (2.4.2020d). Erikoistumiskoulutusten reunaehtoja. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/04/02/erikoistumiskoulutusten-reunaehtoja/>

- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (21.4.2020e). Kokemuksia työpajan järjestämisestä ja merkityksestä tiedon tuottamisessa. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/04/21/kokemuksia-tyopajan-jarjestamisesta-ja-merkityksesta-tiedon-tuottamisessa/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (26.5.2020f). Sosiaalialan osaamisen kehittäminen lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla. *Blogit Savonia*. Saatavilla 3.3.2021 <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/05/26/sosiaalialan-osaamisen-kehittaminen-lisa-taydennys-ja-erikoistumiskoulutuksilla/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (27.3.2020g). Sosiaali- ja terveysalalla havaittuja osaamisen ja erikoistumisen kehittämistarpeita. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/03/27/sosiaali-ja-terveysalalla-havaittuja-osaamisen-ja-erikoistumisen-kehittamistarpeita/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (26.5.2020h). Sosiaali- ja terveysalan ehdotuksia erikoistumiskoulutuksiksi. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/05/26/sosiaali-ja-terveysalan-ehdotuksia-erikoistumiskoulutuksiksi/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (16.6.2020i). Sosiaali- ja terveysalan yhteisen osaamisen kehittäminen lisä-, täydennys- ja erikoistumiskoulutuksilla. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/06/16/sosiaali-ja-terveysalan-yhteisen-osaamisen-kehittaminen-lisa-taydennys-ja-erikoistumiskoulutuksilla/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (9.12.2020j). Sote-alan työelämätieto hyötykäyttöön SOTETIE-hankkeessa. *AMK-lehti / UAS Journal*. <https://uasjournal.fi/4-2020/tyoelamatieto-hyotykayttoon/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (23.4.2021a). Gerontologisen sosiaalialan työn ja hoitotyön osaamisen kehittäminen kouluttautumalla – SOTETIE-hanke ja osaamisen kehittämistarpeiden kartoittaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2021/04/23/gerontologisen-sosiaalialan-tyon-ja-hoitotyon-osaamisen-kehittaminen-kouluttautumalla-sotetie-hanke-ja-osaamisen-kehittamistarpeiden-kartoittaminen/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (23.4.2021b). Kriisi- ja traumatyön osaamisen kehittäminen kouluttautumalla – SOTETIE-hanke ja osaamisen kehittämistarpeiden kartoittaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2021/04/23/kriisi-ja-traumatyon-osaamisen-kehittaminen-kouluttautumalla-sotetie-hanke-ja-osaamisen-kehittamistarpeiden-kartoittaminen/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (23.4.2021c). Perhetyön ja perhehoitotyön osaamisen kehittäminen kouluttautumalla – SOTETIE-hanke ja osaamisen kehittämistarpeiden kartoittaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2021/04/23/perhetyon-ja-perhehoitotyon-osaamisen-kehittaminen-kouluttautumalla-sotetie-hanke-ja-osaamisen-kehittamistarpeiden-kartoittaminen/>
- Helminen, J., Markkanen, U., & Säilä, T. (23.4.2021d). Vammais- ja kehitysvammatyön sekä kehitysvammaisten hoitotyön osaamisen kehittäminen kouluttautumalla – SOTETIE-hanke ja osaamisen kehittämistarpeiden kartoittaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2021/04/23/vammais-ja-kehitysvammatyon-seka-kehitysvammaisten-hoitotyon-osaamisen-kehittaminen-kouluttautumalla-sotetie-hanke-ja-osaamisen-kehittamistarpeiden-kartoittaminen/>
- Holvikivi, J. (4.9.2020). Geneerinen osaaminen tulevaisuudessa – tuloksia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa toteutetuista tulevaisuusfoorumeista / Osa 5 Työntekijäosaaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/09/04/geneerinen-osaaminen-tulevaisuudessa-tuloksia-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kanssa-toteutetuista-tulevaisuusfoorumeista-osa-5-tyontekijyysosaaminen/>
- Hovila, H., & Oikkonen, J. (2006). *Kokemus organisaation voimavaraksi*. (eBRC Research Reports 32). Tampereen teknillinen yliopisto.
- Hätönen, H. (2011). *Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II*. Educa-instituutti.
- Jalava, M., Simola, H., & Varjo, J. (2012). Hallinnosta hallintaan. Koulutuksen hallinnon muutos 1060-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa P. Kettunen, & H. Simola (toim.), *Tiedon ja osaamisen Suomi: Kasvatus ja koulutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle* (s. 68–101). Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Julkunen, R. (2010). Työ – Talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, & J. Saari (toim.), *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 18–48). Wsoy oppimateriaalit.



- Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A-M., Saarnio, R., Viinamäki, L., Voutilainen, A., & Waldén, A. (2018). *Optimoitu sote-ammattilaisen koulutus- ja osaamisuudistus*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-545-7>
- Karila, K. (toim.). (2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Kananoja, A., & Ruuskanen, K. (2019). *Selvityshenkilön ehdotus lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Loppuraportti*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 4/2019). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4026-0>
- Kehitysvammaliitto. (2020). *Papunet. Tietoa puhevammasuudesta. Puhetta korvaava kommunikointi eli AAC*. Saatavilla 3.3.2021 <https://papunet.net/tietoa/puhetta-korvaava-kommunikointi-eli-aac>
- Kestilä, L., & Karvonen, S. (toim.). (2019). *Suomalaisten hyvinvointi 2019*. (Teema 31). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-256-7>
- Kinestetiikka. (i.a.) *Kinestetiikka*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.kinestetiikka.fi/>
- Kinnari, H. (2020). *Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta* [Turun yliopisto, väitöskirja]. (Kasvatusalan tutkimuksia 81). Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Kinnari, H. (2018). Elinikäisen oppimisen subjektiviteetin muutos EU:n politiikassa. Teoksessa A. Jauhiainen, J. Kivirauma, & H. Kinnari (toim.), *Koulutus hallinnassa. Julklakirja professori Heikki Silvennoisen täyttässä 60 vuotta 23.2.2018* (s. 47–75). (Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta julkaisusarja A:216). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. [www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7139-8](http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7139-8)
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult Learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. Routledge.
- L 417/2007. Lastensuojelulaki. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- L 932/2014. Ammattikorkeakoululaki. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L3P10>
- L 817/2015. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817#L2P7>
- L 1368/2018. Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181368>
- L 872/2019. Työaikalaki. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Laanterä, S. (4.9.2020). Geneerinen osaaminen tulevaisuudessa – tuloksia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa toteutetuista tulevaisuusfoorumeista / osa 4 kestävän kehityksen osaaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/09/04/geneerinen-osaaminen-tulevaisuudessa-tuloksia-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kanssa-toteutetuista-tulevaisuusfoorumeista-osa-4-kestavan-kehityksen-osaaminen/>
- Laanterä, S., & Saunders, H. (toim.). (2020). *Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten geneerinen osaaminen. Kirjallisuuskatsaus*. (XAMK kehittäjä 114). Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-253-5>
- Lapsen oikeuksien viestintäverkosto. (i.a.). *Lapsen oikeudet*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.lapsenoikeudet.fi/>
- Laukkanen, E., & Ruokonieni, P. (toim.). (2021). *Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen*. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2021:6). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8682-4>
- Laurea-ammattikorkeakoulu (i.a.) *Koulutusta haastaviin asiakastilanteisiin*. Saatavilla 3.3.2021 <https://suomenmapakeskus.fi/>



- Mieli, Suomen Mielenterveysseura ry. (i.a.-a). *Lapset puheeksi (LP) -menetelmä*. Saatavilla 3.3.2021 <https://mieli.fi/fi/kehitt%C3%A4mist%C3%A4mistoiminta/lapset-ja-nuoret/toimiva-lapsi-perhe-ty%C3%B6/lapset-puheeksi-lp-menetelm%C3%A4>
- Mieli, Suomen Mielenterveysseura ry. (i.a.-b). *Neuropsykiatriset häiriöt*. Saatavilla 3.3.2021 <https://mieli.fi/fi/kehitt%C3%A4mist%C3%A4mistoiminta/mielenterveysosaaminen/nuoren-mielen-ensiapu/neuropsykiatriset-h%C3%A4iri%C3%B6t>
- Neuropsykiatriset valmentajat ry. (i.a.). *Tietoa valmennusmenetelmästä ja sen osajista*. Saatavilla 3.3.2021 <https://neuropsykiatrisetvalmentajat.fi/>
- Näkki, P. (2016). Sosionomin uudistuneet kompetenssit ja uudistuvan työelämän kehittämismuutokset. Teoksessa R. Gothóni, A.L. Karjalainen, P. Koistinen, & M. Kolkka (toim.), *Osallistavaa oppimista ja kehittämistä* (s. 69–78). (Diak Opetus 3). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-280-6>
- OECD. (2020). *Continuous Learning in Working Life in Finland. (Getting Skills Right)*. OECD. <https://doi.org/10.1787/2ffcf6e6-en>
- OECD. (2007). *Qualifications Systems. Bridges to lifelong Learning. Executive Summary*. OECD. Saatavilla 3.3.2021 <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/38465471.pdf>
- Oksanen, J. (26.03.2020). *Lyhytkestoinen koulutuksellinen terapia (psykoedukaatio) ja psykoosien uusiutuminen*. Näytönastekatsaus. Suomalainen lääkärisseura Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/nak09442>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-a). *Jatkuva oppiminen*. Saatavilla 3.3.2021 <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019a). *Jatkuvan oppimisen kehittäminen – työryhmän väliraportti*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-641-6>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018a). *Jatkuvan oppimisen Suomi – Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla 3.3.2021 [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/8ed56838-d1d9-44cd-b121-3072cbc23acc/b655fc70-fc7c-4f79-980d-1b6310f92161/KANNANOTTO\\_20190403114031.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/8ed56838-d1d9-44cd-b121-3072cbc23acc/b655fc70-fc7c-4f79-980d-1b6310f92161/KANNANOTTO_20190403114031.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-b). *Jatkuvan oppimisen uudistus*. Saatavilla 3.3.2021 <https://minedu.fi/hanke:tunnus=OKM033:00/2019>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (25.9.2019b). *Jatkuvan oppimisen uudistus käynnistyy – tavoitteena helpottaa osaajapulaa ja sujuvoittaa työikäisten osaamisen päivittämistä*. Saatavilla 3.3.2021 <https://minedu.fi/-/jatkuvan-oppimisen-uudistus-kaynnistyy-tavoitteena-helpottaa-osaajapulaa-ja-sujuvoittaa-tyoikaisten-osaamisen-paivittamista>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-c). *Korkeakoulutus*. Saatavilla 3.3.2021 <https://minedu.fi/korkeakoulutus>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2018b). *Työn murros ja elinikäinen oppiminen – Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-552-5>
- Opetushallitus. (i.a.). *Erikoistumiskoulutusten julkinen luettelo*. Julkinen luettelo – ammattikorkeakoulu. Saatavilla 3.3.2021 <https://wiki.eduuni.fi/display/ophpolku/Erikoistumiskoulutusten+julkinen+luettelo+-+ammattikorkeakoulu>
- Opetushallitus, & Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-a). *Avoin ammattikorkeakoulu*. Saatavilla 3.3.2021 <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/avoin-ammattikorkeakoulu/>
- Opetushallitus, & Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-b). *Ylempi amk-tutkinto – kehity asiantuntijana*. Saatavilla 3.3.2021 <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/ylempi-amk-tutkinto-kehity-asiantuntijana/>

- Opetushallitus, & Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.-c). *Vipunen. Opetushallinnon tietopalvelu. Ammattikorkeakoulutus. Tutkintoon johtamaton amk-opetus. Erikoistumiskoulutukset – Ammattikorkeakoulut. Koulutukseen osallistuneet*. Saatavilla 3.3.2021 [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20tutkintoon%20johtamaton%20amk-opetus%20-%20erikoistumiskoulutukset.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulutus%20-%20tutkintoon%20johtamaton%20amk-opetus%20-%20erikoistumiskoulutukset.xlsb)
- Oksanen, K. (2017). *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta*. (Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0>
- Oosi, O., Koramo, M., Korhonen, N., Järvelin, A-M., Luukkonen, T., Tirronen, J., & Jauhola, L. (2019). *A Study on Structures to Support Continuous Learning – International Benchlearning*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 18/2019). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-648-5>
- Opintopolku. (i.a.-a). *Lähihoitaja*. Saatavilla 3.3.2021 [https://opintopolku.fi/app/#!/haku/L%C3%A4hihoitaja?page=1&facetFilters=teachingLangCode\\_ffm:FI&tab=los](https://opintopolku.fi/app/#!/haku/L%C3%A4hihoitaja?page=1&facetFilters=teachingLangCode_ffm:FI&tab=los)
- Opintopolku. (i.a.-b). *Sosiaaliala ammattikorkeakoulussa*. Saatavilla 3.3.2021 <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/sosiaaliala-ammattikorkeakoulussa/>
- Opintopolku. (i.a.-c). *Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto*. Saatavilla 3.3.2021 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1724172/ops/sisalto/1724551>
- Opintopolku. (i.a.-d). *Sosiaalityöntekijä*. Saatavilla 3.3.2021 [https://opintopolku.fi/app/#!/haku/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%A4?page=1&facetFilters=teachingLangCode\\_ffm:FI&tab=los](https://opintopolku.fi/app/#!/haku/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%A4?page=1&facetFilters=teachingLangCode_ffm:FI&tab=los)
- Opintopolku. (i.a.-e). *Sosionomi*. Saatavilla 3.3.2021 [https://opintopolku.fi/app/#!/haku/sosionomi?page=1&facetFilters=teachingLangCode\\_ffm:FI&tab=los](https://opintopolku.fi/app/#!/haku/sosionomi?page=1&facetFilters=teachingLangCode_ffm:FI&tab=los)
- Opintopolku. (i.a.-f). *Sosionomi (ylempi AMK)*. Saatavilla 3.3.2021 [https://opintopolku.fi/app/#!/haku/sosionomi%20\(ylempi%20amk\)?page=1&facetFilters=teachingLangCode\\_ffm:FI&tab=los](https://opintopolku.fi/app/#!/haku/sosionomi%20(ylempi%20amk)?page=1&facetFilters=teachingLangCode_ffm:FI&tab=los)
- Opintopolku. (i.a.-g). *Terveys- ja hyvinvointialat ammattikorkeakoulussa*. Saatavilla 3.3.2021 <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/terveys-ja-hyvinvointialat-ammattikorkeakoulussa/>
- Otala, L. (2018). *Ketterä oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa*. Kauppakamari.
- Otala, L. (2008). *Osaamis pääoman johtamisesta kilpailuetu*. Sanoma Pro.
- Page-Tickell, R. (2014). *Learning and development*. Kogan Page.
- Pelastakaa Lapset ry. (i.a.) *Siltaohjaaja-koulutus*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.pelastakaa-lapset.fi/palvelut-kunnille/silta-toiminta/silta-ohjaajakoulutus/>
- Päijät-Hämeen kesäyliopisto. (i.a.). *Kriisityön koulutusohjelma ”Stepped model of care” (20 op) 2020–2021*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.paijathameenkesayliopisto.fi/koulutukset/1668-kriisityon-koulutusohjelma-stepped-model-of-care-20-op-2020-2021/>
- Rajala, K. (4.9.2020). Geneerinen osaaminen tulevaisuudessa – tuloksia sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten kanssa toteutetuista tulevaisuusfoorumeista / Osa 3 Työn kehittämisosaaminen. *Blogit Savonia*. Saatavilla 16.2.2021 <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/09/04/geneerinen-osaaminen-tulevaisuudessa-tuloksia-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kanssa-toteutetuista-tulevaisuusfoorumeista-osa-3-tyon-kehittamisosaaminen/>
- Rakkolainen, M.K. (2017). *Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon alkutapaamisissa ja yhteys asiakkaan päihdehaittojen vähenemiseen* [Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, väitöskirja]. (Acta Universitatis Tampereensis 2301). Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0504-8>
- Rauhala, P., & Urponen, H. (2019). *Selvitys korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksista*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:17). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-639-3>
- Reijula, J., Ruohomäki, V., Lahtinen, M., Aalto, L., Reijula, E., & Reijula, K. (2017). *Terveystieteiden tutkimushanke loppuraportti*. Työterveyslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-747-7>

- Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R., & Tietäväinen, S. (2010). Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa L. Viinamäki (toim.), *Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä* (s. 9–37). (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010). Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5897-00-5>
- Savonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a.). Tiekartta sote-ammattilaisen jatkuvan oppimisen toteuttamiseen. *Blogit Savonia*. Saatavilla 3.3.2021 <https://blogi.savonia.fi/sotetie/ysteystiedot-ja-toimijat/>
- Savonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b.). *Avekki - väkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta -koulutukset*. Saatavilla 3.3.2021 <http://avekki.savonia.fi/>
- Sessa, V. I., & London, M. (2015). *Continuous Learning in Organizations: Individual, Group and Organizational Perspectives*. Psychology Press.
- Sitra. (2019). *Kohti osaamisen aikaa – 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta*. (Sitran selvityksiä 146, 2/2019). Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/kohti-osaamisen-aikaa/>
- Sosnet. (i.a.). *Koulutus*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus>
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. (2020). *Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti*. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2020:28). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7164-6>
- Sydänmaalakka, P. (2002). *An Intelligent Organization – Integration performance, Competence and Knowledge Management*. Capstone Publishing Limited.
- Sydänmaalakka, P. (2009). *Jatkuva uudistuminen: Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen*. Talentum.
- Säilä, T., Markkanen, U. & Helminen, J. (22.4.2021). Osaamisen kehittäminen kouluttautumalla. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2021/04/22/osaamisen-kehittaminen-kouluttautumalla/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Sotetien ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekтикoodi=S21732>
- Työ- ja elinkeinoministeriö, ELY, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus & TE-palvelut. (i.a.). *Ammattibarometri. Työllistymisen näkymät eri ammateissa*. <https://www.ammattibarometri.fi/>
- Tervasmäki, T., & Tomperi, T. (2018). Koulutuspolitiikan arvovalinnat ja suunta satavuotiaassa Suomessa. *Niin & Näin*, 25(2), 164–200. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201902111224>
- Tiili, A., & Kuokkanen, J. (2021). *Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät*. (Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021). Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia & Lastensuojelun keskusliitto. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>
- Tilastokeskus. (i.a.). Käsitteet. *Elinikäinen oppiminen*. Saatavilla 3.3.2021 [https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai\\_oppim.html](https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.html)
- Tilastokeskus. (22.6.2020). *Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014*. Saatavilla 3.3.2020 <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-resurssit/terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto>
- Timonen-Kallio, E. (4.9.2020). Geneerinen osaaminen tulevaisuudessa – tuloksia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa toteutetuista tulevaisuusfoorumeista / Osa 2 Palvelujen tuottamisen muutososaaminen. *Blogit Savonia*. <https://blogi.savonia.fi/sotetie/2020/09/04/geneerinen-osaaminen-tulevaisuudessa-tuloksia-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kanssa-toteutetuista-tulevaisuusfoorumeista-osa-2-palvelujen-tuottamisen-muutososaaminen/>
- Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2003). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (1–2. painos). Tammi.

- Tuomisto, J. (2002). Elinikäisen oppimisen retoriikka ja vallankäyttö. Teoksessa R. Honkanen (toim.), *Koulutuksen lumo – Retoriikka, politiikka ja arviointi* (s. 15–35). OKKA, Opetus-, kasvatustieteiden ja koulutusalojen säätiö & Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta.  
<http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5497-9>
- Valleala, U-M. (2007). Oppiiko vanha koira uusia temppejuja? Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Teoksessa K. Collin, & S. Paloniemi (toim.), *Aikuiskasvatustieteiden ja toimintakenttänä* (s. 55–92). PS-kustannus.
- Valtioneuvosto. (2019a). *Hallituksen toimintasuunnitelma. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:27). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-789-5>
- Valtioneuvosto. (2018a). *Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatse. Maailman osaavimmaksi kansaksi*. (Valtioneuvoston julkaisusarja 21:2018). Valtioneuvosto.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-595-2>
- Valtioneuvosto. (2019b). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31). Valtioneuvosto <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Valtioneuvosto. (i.a.-a). *Sote-uudistus*. Saatavilla 3.3.2021 <https://soteuudistus.fi/etusivu>
- Valtioneuvosto. (i.a.-b). *Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelma*. Saatavilla 3.3.2021 <https://soteuudistus.fi/tulevaisuuden-sosiaali-ja-terveyskeskus-ohjelma>
- Valtioneuvosto. (2018b). *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa: Ratkaisuja työn murroksessa*. (Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018). Valtioneuvoston kanslia.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-674-4>
- Vernerit. (i.a.) *Diagnoosit*. Saatavilla 3.3.2021 <https://verneri.net/yleis/diagnoosit>
- Viitala, R. (2005). *Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. Inforviestintä.
- Viitala, R. (2015). *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Edita.
- Vincit. (i.a.). *Digitaalinen valmentaja työpaikallasi*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.vincit.fi/fi/mita-me-teemme/vincit-laas/>

# LIITTEET

## Liite 1. Erikoistumiskoulutusten merkitys osaamisen kehittämisessä

Taulukko A. Helmikuussa 2020 erikoistumiskoulutusten julkisessa luettelossa (Opetushallitus, i.a.) olleiden erikoistumiskoulutusten merkitystä osaamisen kehittämisessä (al-kukysely, vastaajia 127)

<b>Erikoistumiskoulutus on merkittävä osaamisen kehittämisen näkökulmasta</b>					
Erikoistumiskoulutus	1 Samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Eri mieltä	5 En osaa sanoa
Aivoterveys 30 op	16	35	16	11	49
Asiakas- ja palveluohjaus 30 op	86	30	5	1	5
Etäratkaisut kuntoutumisen tukena 30 op	36	43	22	8	18
Haavahoidon asiantuntija 30 op	11	23	20	24	49
Hygieniahoitaja 30 op	11	31	15	20	50
Lastensuojelutyö 30 op	71	28	10	6	12
Mielenterveys- ja päihdetyö 30 op	97	20	4	3	3
Moniammatillinen kotikuntoutus 30 op	39	48	11	6	23
Monikulttuurisuuden asiantuntija 40 op	48	44	11	7	17
Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen asiantuntija 30 op	26	38	17	15	31
Palliativisen hoidon asiantuntija 30 op	15	17	20	22	53
Sairaanhoidajan vastaanottoiminta 30 op	7	32	17	23	48
Sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa 30 op	35	35	18	13	26
Sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittäjä 30 op	62	44	10	2	9
Syöpäpotilaan moniammatillinen hoitoketju 30 op	12	26	17	24	48

Taulukko B. Erikoistumiskoulutusten merkitys osaamisen kehittämisessä keskiarvon mukaan (1 samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 jokseenkin erimieltä, 4 eri mieltä)

<b>Sosiaali- ja terveysala (N 127)</b>	
1. Mielen- ja päihdetyö (1,3)	9. Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen asiantuntija (2,22)
2. Asiakas- ja palveluohjaus (1,35)	10. Aivoterveys (2,28)
3. Lastensuojelutyö (1,57)	11. Hygieniahoitaja (2,57)
4. Sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittäjä (1,59)	12. Palliatiivisen hoidon asiantuntija (2,66)
5. Monikulttuurisuuden asiantuntija (1,79)	13. Syöpäpotilaan moniammatillinen hoitoketju (2,67)
6. Moniammatillinen kotikuntoutus (1,85)	14. Sairaanhoidajan vastaanotto toiminta (2,71)
7. Etäratkaisut kuntoutumisen tukena (2,02)	15. Haavahoidon asiantuntija (2,73)
8. Sosioemotionaalisten taitojen tukeminen varhaiskasvatuksessa (2,09)	

Taulukko C. SOTETIE-hankkeen alkukyselyssä ja työpajoissa ehdotettujen uusien erikoistumiskoulutusten merkitystä osaamisen kehittämisessä (jatkokysely, vastaajia 166)

<b>Erikoistumiskoulutus (30 opintopistettä, 810 tuntia) on merkittävä osaamisen kehittämisen näkökulmasta</b>					
Erikoistumiskoulutus	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	En osaa sanoa
Perhetyön/ perhehoitotyön erikoistumiskoulutus	79	56	6	2	23
Lastensuojelun laitostyön erikoistumiskoulutus	60	57	8	4	37
Gerontologisen työn erikoistumiskoulutus	61	46	11	6	42
Vammais- ja kehitysvammatyön erikoistumiskoulutus	61	50	12	4	39
Kriisi- ja traumatyön erikoistumiskoulutus	89	55	4	2	16
Sosiaalisen kuntoutuksen erikoistumiskoulutus	68	65	8	3	22
Tulevaisuuden sote-keskustoiminta erikoistumiskoulutus	52	58	18	4	34

Taulukko D. Ehdotettujen, uusien erikoistumiskoulutusten merkitys osaamisen kehittämisessä keskiarvon mukaan (1 samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 jokseenkin eri mieltä, 4 eri mieltä)

**Sosiaaliala (N 166)**

1. Kriisi- ja traumatyö (1,46)	5. Vammais- ja kehitysvammatyö (1,68)
2. Perhetyö / perhehoitotyö (1,52)	6. Gerontologinen työ (1,69)
3. Sosiaalinen kuntoutus (1,63)	7. Tulevaisuuden SOTE-keskus toiminta (1,8)
4. Lastensuojelun laitostyö (1,66)	

## Liite 2. Sosiaali- ja terveysalan yhteisen osaamisen soveltuminen eri koulutusmuotoihin (SOTETIE-hankkeen jatkokysely)

Osaamisalueet (taulukot A-E) muodostettiin helmi- ja maaliskuussa 2020 tehdyn alkukyselyn ja maaliskuussa 2020 järjestettyjen työpajojen tulosten perusteella.

Taulukko A. Sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden soveltuminen lisä-, täydennys ja erikoistumiskoulutuksiin (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 6223)

Sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden soveltuminen lisä-, täydennys ja erikoistumiskoulutuksiin, jotta ne edistäisivät parhaiten sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien osaamisen kehittämistä

Osaamisalue	Lisäkoulutus (½ -2 päivää)	Lyhytkestoinen täydennyskoulutus (1-5 op)	Pitkäkestoinen täydennyskoulutus (15-30 op)	Erikoistumiskoulutus (vähintään 30 op)	Ei tarveta lisä-, täydennys- tai erikoistumiskoulutukselle	En osaa sanoa
Ammattietiikka	81	34	10	0	42	10
Asiakslähtöisyys	60	62	20	2	30	4
Asiakas-/ potilasturvallisuus	72	59	14	2	22	9
Monia palveluja tarvitsevat asiakkaat/ potilaat	55	64	40	7	11	4
Lainsäädäntö	69	62	33	10	6	4
Sosiaaliturva	65	65	27	5	12	7
Palvelujärjestelmä	72	57	34	2	12	5
Asiakkaan/ potilaan kohtaaminen	72	64	18	5	25	6
Vuorovaikutus asiakkaan/ potilaan kanssa	62	70	26	7	22	4
Motivoiva haastattelu	70	74	23	5	11	5
Asiakkaan/ potilaan osallisuuden edistäminen	56	83	33	7	10	3
Kokemusasiantuntijuus	55	58	26	7	27	12
Hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisvaltainen arviointi	36	68	53	19	15	9



## Diak

Osaamisalue	Lisä-koulutus (½ -2 päivää)	Lyhytkestoinen täydennyskoulutus (1-5 op)	Pitkäkestoinen täydennyskoulutus (15-30 op)	Erikoistumis-koulutus (vähintään 30 op)	Ei tarveta lisä-, täydennys- tai erikoistumis-koulutukselle	En osaa sanoa
Toiminta- ja työkyvyn arviointi	31	68	50	20	18	9
Palvelutarpeiden arviointi	42	81	40	11	11	7
Asiakas-/ palveluneuvonta	51	71	21	5	29	13
Asiakas-/ palveluohjaus	45	72	30	13	25	12
Asiakas- ja palvelusuunnitelma	53	82	22	5	18	9
Asiakastyöprosessi	50	71	30	12	20	11
Asiakas-/ potilastyön dokumentointi/ raportointi	64	79	24	4	13	7
Monialainen ja -ammattillinen työ	48	67	42	17	19	8
Verkostotyö	55	71	31	7	18	10
Digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi	58	65	35	15	16	5
Robotiikka	33	30	14	13	38	48
Näyttöön perustuva toiminta	40	47	29	10	20	43
Jatkuva oppiminen	67	36	15	4	28	31
Työelämä- ja alaistaidot	78	46	14	6	21	13
Tiimityö	80	61	14	3	16	8
Työhyvinvointi	72	68	29	9	8	6
Laatutyö ja sen arviointi	46	67	40	15	15	10
Vaikuttavuuden arviointi	43	75	54	18	6	6
Kehittämisen ja tutkimustyö	26	50	52	43	16	14
Opiskelijan ohjaus	81	59	12	1	21	12
Yhteensä	1888	2086	955	309	621	364

Taulukko B. Sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden soveltuminen lisäkoulutuksiin (0,5–2 päivää) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 1888)

<b>Sosiaalialan vastaajat (N 166)</b>	
1. Ammattietiikka (81)	18. Monia palveluja tarvitsevat asiakkaat/ potilaat (55)
2. Opiskelijan ohjaus (81)	19. Kokemusasiantuntijuus (55)
3. Tiimityö (80)	20. Verkostotyö (55)
4. Työelämä- ja alustaidot (78)	21. Asiakas- ja palvelusuunnitelma (53)
5. Asiakas-/ potilasturvallisuus (72)	22. Asiakas-/ palveluneuvonta (51)
6. Palvelujärjestelmä (72)	23. Asiakastyöprosessi (50)
7. Asiakkaan/ potilaan kohtaaminen (72)	24. Monialainen ja -ammattillinen työ (48)
8. Työhyvinvointi (72)	25. Laatutyö ja sen arviointi (46)
9. Motivoiva haastattelu (70)	26. Asiakas-/ palveluohjaus (45)
10. Lainsäädäntö (69)	27. Vaikuttavuuden arviointi (43)
11. Jatkuva oppiminen (67)	28. Palvelutarpeiden arviointi (42)
12. Sosiaaliturva (65)	29. Näyttöön perustuva toiminta (40)
13. Asiakas-/ potilastyön dokumentointi/ raportointi (64)	30. Hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisvaltainen arviointi (36)
14. Vuorovaikutus asiakkaan/ potilaan kanssa (62)	31. Robotiikka (33)
15. Asiakaslähtöisyys (60)	32. Toiminta- ja työkyvyn arviointi (31)
16. Digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi (58)	33. Kehittämisen ja tutkimustyö (26)
17. Asiakkaan/ potilaan osallisuuden edistäminen (56)	

Taulukko C. Sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden soveltuminen lyhytkestoisiin täydennyskoulutuksiin (1–5 opintopistettä, 27–135 tuntia) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 2086)

<b>Sosiaalialan vastaajat (N 166)</b>	
1. Asiakkaan/ potilaan osallisuuden edistäminen (83)	18. Digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi (65)
2. Asiakas- ja palvelusuunnitelma (82)	19. Monia palveluja tarvitsevat asiakkaat/ potilaat (64)
3. Palvelutarpeiden arviointi (81)	20. Asiakkaan/ potilaan kohtaaminen (64)
4. Asiakas-/ potilastyön dokumentointi/ raportointi (79)	21. Asiakaslähtöisyys (62)
5. Vaikuttavuuden arviointi (75)	22. Lainsäädäntö (62)
6. Motivoiva haastattelu (74)	23. Tiimityö (61)
7. Asiakas-/ palveluohjaus (72)	24. Asiakas-/ potilasturvallisuus (59)
8. Asiakas-/ palveluneuvonta (71)	25. Opiskelijan ohjaus (59)
9. Asiakastyöprosessi (71)	26. Kokemusasiantuntijuus (58)
10. Verkostotyö (71)	27. Palvelujärjestelmä (57)
11. Vuorovaikutus asiakkaan/ potilaan kanssa (70)	28. Kehittämisen- ja tutkimustyö (50)
12. Hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisvaltainen arviointi (68)	29. Näyttöön perustuva toiminta (47)
13. Toiminta- ja työkyvyn arviointi (68)	30. Työelämä- ja alustaidot (46)
14. Työhyvinvointi (68)	31. Jatkuva oppiminen (36)
15. Monialainen ja -ammattillinen työ (67)	32. Ammattietiikka (34)
16. Laatutyö ja sen arviointi (67)	33. Robotiikka (30)
17. Sosiaaliturva (65)	

Taulukko D. Sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden soveltuminen pitkäkestoihin täydennyskoulutuksiin (15–30 opintopistettä, 405–810 tuntia) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 955)

<b>Sosiaalialan vastaajat (N 166)</b>	
1. Vaikuttavuuden arviointi (54)	18. Sosiaaliturva (27)
2. Hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisvaltainen arviointi (53)	19. Vuorovaikutus asiakkaan/ potilaan kanssa (26)
3. Kehittämis- ja tutkimustyö (52)	20. Kokemusasiantuntijuus (26)
4. Toiminta- ja työkyvyn arviointi (50)	21. Asiakas-/ potilastyön dokumentointi/ raportointi (24)
5. Monialainen ja -ammattillinen työ (42)	22. Motivoiva haastattelu (23)
6. Monia palveluja tarvitsevat asiakkaat/ potilaat (40)	23. Asiakas- ja palvelusuunnitelma (22)
7. Palvelutarpeiden arviointi (40)	24. Asiakas-/ palveluneuvonta (21)
8. Laatutyö ja sen arviointi (40)	25. Asiakslähtöisyys (20)
9. Digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi (35)	26. Asiakkaan/ potilaan kohtaaminen (18)
10. Palvelujärjestelmä (34)	27. Jatkuva oppiminen (15)
11. Lainsäädäntö (33)	28. Asiakas-/ potilasturvallisuus (14)
12. Asiakkaan/ potilaan osallisuuden edistäminen (33)	29. Robotiikka (14)
13. Verkostotyö (31)	30. Työelämä- ja alaistaidot (14)
14. Asiakas-/ palveluohjaus (30)	31. Tiimityö (14)
15. Asiakastyöprosessi (30)	32. Opiskelijan ohjaus (12)
16. Näyttöön perustuva toiminta (29)	33. Ammattietiikka (10)
17. Työhyvinvointi (29)	

Taulukko E. Sosiaali- ja terveysalan yhteisten osaamisalueiden soveltuminen erikoistumiskoulutuksiin (vähintään 30 opintopistettä, 810 tuntia) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 309)

<b>Sosiaalialan vastaajat (N 166)</b>	
1. Kehittämisen- ja tutkimustyö (43)	18. Kokemusasiantuntijuus (7)
2. Toiminta- ja työkyvyn arviointi (20)	19. Verkostotyö (7)
3. Hyvinvoinnin ja terveyden kokonaisvaltainen arviointi (19)	20. Työelämä- ja alustaidot (6)
4. Vaikuttavuuden arviointi (18)	21. Sosiaaliturva (5)
5. Monialainen ja -ammattillinen työ (17)	22. Asiakkaan/ potilaan kohtaaminen (5)
6. Digitaaliset palvelut ja sähköinen asiointi (15)	23. Motivoiva haastattelu (5)
7. Laatutyö ja sen arviointi (15)	24. Asiakas-/ palveluneuvonta (5)
8. Asiakas-/ palveluohjaus (13)	25. Asiakas- ja palvelusuunnitelma (5)
9. Robottiikka (13)	26. Asiakas-/ potilastyön dokumentointi/ raportointi (4)
10. Asiakastyöprosessi (12)	27. Jatkuva oppiminen (4)
11. Palvelutarpeiden arviointi (11)	28. Tiimityö (3)
12. Lainsäädäntö (10)	29. Asiakaslähtöisyys (2)
13. Näyttöön perustuva toiminta (10)	30. Asiakas-/ potilasturvallisuus (2)
14. Työhyvinvointi (9)	31. Palvelujärjestelmä (2)
15. Monia palveluja tarvitsevat asiakkaat/ potilaat (7)	32. Opiskelijan ohjaus (1)
16. Vuorovaikutus asiakkaan/ potilaan kanssa (7)	33. Ammattietiikka (0)
17. Asiakkaan/ potilaan osallisuuden edistäminen (7)	

### Liite 3. Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen eri koulutusmuotoihin (SOTETIE-hankkeen jatkokysely)

Osaamisalueet (taulukot A-E) muodostettiin helmi- ja maaliskuussa 2020 tehdyn alkukyselyn ja maaliskuussa 2020 järjestettyjen työpajojen tulosten perusteella.

Taulukko A. Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen lisä-, täydennys ja erikoistumiskoulutuksiin (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 6350)

Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen lisä-, täydennys ja erikoistumiskoulutuksiin, jotta ne edistäisivät parhaiten sosiaalialalla työskentelevien osaamisen kehittämistä

Osaamisalue	Lisä-koulutus (½-2 päivää)	Lyhytkestoinen täydennyskoulutus (1-5 op)	Pitkäkestoinen täydennyskoulutus (15-30 op)	Erikoistumiskoulutus (vähintään 30 op)	Ei tarvetta lisä-, täydennys- tai erikoistumiskoulutukselle	En osaa sanoa
Parisuhdetyö		68	46	21	8	17
Seksuaalisuus		70	50	17	10	12
Perhetyö		60	72	34	8	11
Vanhemmuuden tukeminen		76	74	13	6	9
Lähisuhde- ja perheväkivaltatyö		65	71	41	5	4
Koulusosiaalityö	26	45	53	28	18	28
Lastensuojelutyö	23	39	64	69	11	15
Lastensuojelun sijaishuoltotyö	23	49	65	39	12	18
Lastensuojelun systeeminen toimintamalli	22	56	61	29	11	20
Taloussosiaalityö	38	67	51	16	12	14
Asumissosiaalityö	37	67	43	17	12	22
Työllisyyden edistäminen	32	67	51	12	13	22
Mielenterveystyö	28	60	80	56	5	6
Päihde- ja huume-työ	33	63	77	57	3	6
Kriisi- ja traumatyö	31	60	76	61	5	4

## Diak

Osaamisalue	Lisä- kou- lutus (½ -2 päivää)	Lyhytkes- toinen täyden- nyskou- lutus (1-5 op)	Pitkäkes- toinen täyden- nyskoulu- tus (15-30 op)	Erikois- tumis- koulutus (vähintään 30 op)	Ei tarvetta lisä-, täy- dennys- tai erikoistu- miskoulu- tukselle	En osaa sanoa
Vanhussosiaalityö	22	55	64	44	18	15
Muistihäiriöt ja -sairaudet	41	60	52	21	17	17
Autismin kirjo	40	74	62	27	12	10
Neuropsykologi- set ja -psykiatriset häiriöt ja oireet	32	76	69	49	10	4
Vammaistyö	37	55	70	47	13	12
Kehitysvammatyö	34	58	67	39	14	14
Maahanmuutta- jatyö	39	61	63	37	11	17
Monikulttuurinen työ	48	65	59	40	10	10
Sosiaalialan asiakastyön työmenetelmät	45	81	64	23	7	7
Kuntoutus	35	68	61	39	12	17
Sosiaalinen kuntoutus	38	74	67	21	10	12
Terapeuttiset menetelmät	25	51	69	62	11	7
Lääkehoito sosiaalialalla	50	65	32	11	24	16
Johtaminen ja esimiestyö	24	39	71	73	12	10
Yhteensä	1013	1794	1804	1043	320	376

Taulukko B. Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen lisäkoulutuksiin (0,5–2 päivää) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 1013)

<b>Sosiaalialan vastaajat (n 166)</b>	
1. Parisuhdetyö (51)	16. Kehitysvammatyö (34)
2. Seksuaalisuus (51)	17. Päihde- ja huumetyö (33)
3. Lääkehoito sosiaalialalla (50)	18. Työllisyyden edistäminen (32)
4. Monikulttuurinen työ (48)	19. Neuropsykologiset ja -psykiatriset häiriöt ja oireet (32)
5. Sosiaalialan asiakastyön työmenetelmät (45)	20. Kriisi- ja traumatyö (31)
6. Lähisuhde- ja perheväkivaltatyö (41)	21. Perhetyö (28)
7. Muistihäiriöt ja -sairaudet (41)	22. Mielenterveystyö (28)
8. Autismin kirjo (40)	23. Koulusosiaalityö (26)
9. Vanhemmuuden tukeminen (39)	24. Terapeuttiset menetelmät (25)
10. Maahanmuuttajatyö (39)	25. Johtaminen ja esimiestyö (24)
11. Taloussosiaalityö (38)	26. Lastensuojelutyö (23)
12. Sosiaalinen kuntoutus (38)	27. Lastensuojelun sijaishuoltotyö (23)
13. Asumissosiaalityö (37)	28. Lastensuojelun systeminen toimintamalli (22)
14. Vammaistyö (37)	29. Vanhussosiaalityö (22)
15. Kuntoutus (35)	



Taulukko C. Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen lyhytkestosiin täydennyskoulutuksiin (1–5 opintopistettä, 27–135 tuntia) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 1794)

<b>Sosiaalialan vastaajat (N 166)</b>	
1. Sosiaalialan asiakastyön työmenetelmät (81)	16. Maahanmuuttajatyö (61)
2. Vanhemmuuden tukeminen (76)	17. Perhetyö (60)
3. Neuropsykologiset ja -psykiatriset häiriöt ja oireet (76)	18. Mielenterveystyö (60)
4. Autismin kirjo (74)	19. Kriisi- ja traumatyö (60)
5. Sosiaalinen kuntoutus (74)	20. Muistihäiriöt ja -sairaudet (60)
6. Seksuaalisuus (70)	21. Kehitysvammatyö (58)
7. Parisuhdetyö (68)	22. Lastensuojelun systeminen toimintamalli (56)
8. Kuntoutus (68)	23. Vanhussosiaalityö (55)
9. Taloussosiaalityö (67)	24. Vammaistyö (55)
10. Asumissosiaalityö (67)	25. Terapeuttiset menetelmät (51)
11. Työllisyyden edistäminen (67)	26. Lastensuojelun sijaishuoltotyö (49)
12. Lähisuhde- ja perheväkivaltatyö (65)	27. Koulusosiaalityö (45)
13. Monikulttuurinen työ (65)	28. Lastensuojelutyö (39)
14. Lääkehoito sosiaalialalla (65)	29. Johtaminen ja esimiestyö (39)
15. Päihde- ja huumetyö (63)	

Taulukko D. Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin (15–30 opintopistettä, 405–810 tuntia) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 1804)

<b>Sosiaalialan vastaajat (N 166)</b>	
1. Mielenterveystyö (80)	16. Sosiaalialan asiakastyön työmenetelmät (64)
2. Päihde- ja huumetyö (77)	17. Maahanmuuttajatyö (63)
3. Kriisi- ja traumatyö (76)	18. Autismin kirjo (62)
4. Vanhemmuuden tukeminen (74)	19. Lastensuojelun systeeminen toimintamalli (61)
5. Perhetyö (72)	20. Kuntoutus (61)
6. Lähisuhde- ja perheväkivaltatyö (71)	21. Monikulttuurinen työ (59)
7. Johtaminen ja esimiestyö (71)	22. Koulusosiaalityö (53)
8. Vammaistyö (70)	23. Muistihäiriöt ja -sairaudet (52)
9. Neuropsykologiset ja -psykiatriset häiriöt ja oireet (69)	24. Taloussosiaalityö (51)
10. Terapeuttiset menetelmät (69)	25. Työllisyyden edistäminen (51)
11. Kehitysvammatyö (67)	26. Seksuaalisuus (50)
12. Sosiaalinen kuntoutus (67)	27. Parisuhdetyö (46)
13. Lastensuojelun sijaishuoltotyö (65)	28. Asumissosiaalityö (43)
14. Lastensuojelutyö (64)	29. Lääkehoito sosiaalialalla (32)
15. Vanhussosiaalityö (64)	

Taulukko E. Sosiaalialan osaamisalueiden soveltuminen erikoistumiskoulutukseen (vähintään 30 opintopistettä, 810 tuntia) vastausmäärän mukaan (jatkokysely, vastaajia 166, vastauksia 320)

<b>Sosiaalialan vastaajat (N 166)</b>	
1. Johtaminen ja esimiestyö (73)	16. Perhetyö (34)
2. Lastensuojelutyö (69)	17. Lastensuojelun systeminen toimintamalli (29)
3. Terapeuttiset menetelmät (62)	18. Koulusosiaalityö (28)
4. Kriisi- ja traumatyö (61)	19. Autismin kirjo (27)
5. Päihde- ja huume-työ (57)	20. Sosiaalialan asiakastyön työmenetelmät (23)
6. Mielenterveystyö (56)	21. Parisuhdetyö (21)
7. Neuropsykologiset ja -psykiatriset häiriöt ja oireet (49)	22. Muistihäiriöt ja -sairaudet (21)
8. Vammaistyö (47)	23. Sosiaalinen kuntoutus (21)
9. Vanhussosiaalityö (44)	24. Seksuaalisuus (17)
10. Lähisuhde- ja perheväkivaltatyö (41)	25. Asumissosiaalityö (17)
11. Monikulttuurinen työ (40)	26. Taloussosiaalityö (16)
12. Lastensuojelun sijaishuoltotyö (39)	27. Vanhemmuuden tukeminen (13)
13. Kehitysvammatyö (39)	28. Työllisyyden edistäminen (12)
14. Kuntoutus (39)	29. Lääkehoito sosiaalialalla (11)
15. Maahanmuuttajatyö (37)	

## Liite 4. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset perhetyön jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)

Taulukko A. Perhetyön osaamisen sisällöt lisäkoulutuksessa (½–2 pvä) (n 43)

Lapsen ja nuoren kasvu ja kehitys	Perhetyön käytännöt ja menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsen ja nuoren kehitysvaiheet</li> <li>- Lapsi, nuori ja neuropsykiatriset ongelmat</li> <li>- Lapsi, nuori ja stressitilanne</li> <li>- Lapsi, nuori ja kriisi- sekä stressitilanne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteistyö perheen kanssa</li> <li>- Perheen ja sen tilanteen tarkastelu kokonaisuutena</li> <li>- Perheen kohtaamiin ongelmiin pureutuminen ja avun sekä tuen tarjoaminen perheelle</li> <li>- Perhetyön merkitys perheelle</li> <li>- Perhetyön lapsen ja nuoren kanssa</li> <li>- Sukulaisten ja läheisten sekä lähiympäristön merkitys perhetyössä</li> <li>- Perhetyö erotilanteissa, eron käsitteleminen, lapsen asema erossa (läheisverkoston kanssa työskentely)</li> <li>- Yhteistyövanhemmuus esimerkiksi eron jälkeen (vanhempien yhteistyön tukeminen)</li> <li>- Yksilölähtöinen ja perhelähtöinen työ perhetyössä</li> <li>- Perheen kohtaaminen</li> <li>- Väkivaltaisen lapsen kohtaaminen perhetyössä</li> <li>- Perhetyön työskentelyn avaaminen</li> <li>- Perhetyön tavoitteiden asettaminen ja niiden konkretisointi</li> <li>- Ajankäyttö perhetyössä</li> <li>- Arjessa selviytyminen (konkreettinen arjen avun antaminen perheelle, perheen tavallinen arki)</li> <li>- Vuorovaikutukseen perustuvat työkäytännöt perhetyössä (perhekeskustelut)</li> <li>- Vaikean asian puheeksi ottaminen perhetyössä</li> <li>- Motivoiva haastattelu</li> <li>- Dialoginen verkostotyö perhetyössä</li> <li>- Toimintaan perustuvat työkäytännöt perhetyössä (mm. leikki)</li> <li>- Perhetyön menetelmät</li> <li>- Voimaannuttaminen</li> <li>- Tunnetaitojen kehittäminen</li> <li>- Vanhemmuuden tukeminen</li> <li>- Vanhemman neuvo -ryhmäohjaus</li> <li>- Vanhempien tukeminen haastavan, esimerkiksi traumatisoivan tilanteen kohdanneen, lapsen hoidossa ja kasvatuksessa (mm. vanhempien ymmärryksen lisääminen lapsen kokemuksista ja tilanteesta, miten vanhemmat voivat omalla toiminnallaan auttaa lasta, jotteivät vähättele lapsen kokemuksia ja tilannetta)</li> <li>- Perhetyön arviointi</li> <li>- Silta -ohjaajakoulutus (Pelastakaa Lapset ry, i.a.)</li> </ul>
<p><b>Lainsäädäntö, perhetyön toteutusmuodot ja palvelut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhetyötä ohjaava lainsäädäntö</li> <li>- Perhetyö muodot, kuten ennakoiva ja ennaltaehkäisevä perhetyö, perhetyö, tehostettu perhetyö</li> <li>- Perhetyön toteutus eri ammattiryhmien työssä</li> <li>- Palveluketjut perhetyössä</li> </ul>	
<p><b>Työhyvinvointi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammatillinen osaaminen perhetyössä ja ammatillisen osaamisen rajojen ja riittävyyden tunnistaminen</li> </ul>	
<p><b>Erityisiä kysymyksiä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhetyön ja lasten, nuorten ja aikuisten mielenterveys</li> <li>- Perhetyö ja päihteet</li> <li>- Lapset ja nuoret sekä sosiaalinen media</li> <li>- Lasten ja nuorten syömishäiriöt</li> <li>- Vammaisen lapsen perhe</li> <li>- Maahanmuuttajaperheet perhetyössä</li> <li>- Perhehoitotyö</li> <li>- Lapsen kasvatusta tukeva perhetyö lastensuojelutyössä</li> <li>- Perhetyö lasten ja nuorten laitoskuntoutuksessa</li> <li>- Perheenjäsenen sairastuminen</li> <li>- Perheenjäsenen katoaminen</li> <li>- Perheenjäsenen kuolema</li> </ul>	

Taulukko B. Perhetyön osaamisen sisällöt lyhytkestoisessa täydennyskoulutuksessa (1–5 opintopistettä) (n 42)

Lapsen ja nuoren kasvu ja kehitys ja niiden edistäminen	Perhetyön käytännöt ja menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vauvat, leikki-ikä, koululaiset, murkkuikä</li> <li>- Neuropsykiatrinen (nepsy) tietous ja osaaminen, nepsy-lapset (esim. Miel-i, i.a.-b; Neuropsykiatriset valmentajat ry, i.a.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteistyö perheen kanssa</li> <li>- Perheiden palvelujen ja tuen tarpeiden erilaisuus ja palveluiden ja tuen tarpeiden arviointi</li> <li>- Perheen jatkuvaluonteinen tuen tarve</li> <li>- Perhehistoria</li> </ul>
<p><b>Perhemuodot ja perheen kriisitilanteet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhden huoltajan perhe, yksinhuoltajuus</li> <li>- Perheen kriisit ja traumatisoivat tilanteet</li> <li>- Kyynistymisen välttäminen vaikeissa elämäntilanteissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhe systeeminä (systeeminen perhetyö) ja systeeminen perhetyö</li> <li>- Perhetyön työprosessi ja sen muuttuminen</li> <li>- Perhetyön tavoitteellisuus</li> <li>- Perheen tukeminen</li> <li>- Yhteistyövanhemmuus (vanhempien yhteistyön tukeminen)</li> <li>- Perhetyön toteutus asiakastasolla huomioiden perheiden moniongelmaiset tilanteet</li> </ul>
<p><b>Lainsäädäntö ja perhetyön lähtökohdat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lait</li> <li>- Perhetyö (mm. miksi perhetyötä tehdään)</li> <li>- Vastuu perhetyössä (esim. ymmärrys kokonaisvastuusta ja vastuunkanto perhetyössä)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perheen palveluohjaus</li> <li>- Perhetyön työkäytännöt ja -menetelmät</li> <li>- Vuorovaikutukseen perustuvat työkäytännöt perhetyössä</li> <li>- Lapset puheeksi -menetelmä</li> <li>- Dialoginen perhetyö</li> <li>- Ohjaukselliset työkäytännöt ja -menetelmät vanhemmuuteen opastamisessa ja vanhemmuuden tukemisessa</li> </ul>
<p><b>Eryityisiä kysymyksiä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lastensuojelun perhetyö</li> <li>- Lastensuojelun systeeminen toimintamalli</li> <li>- Päihteitä käyttävä nuori ja hänen ohjaamisensa</li> <li>- Väkivaltaa kokeneen lapsen auttaminen ja tukeminen</li> <li>- Mielenterveydenongelmat (mm. ahdistus, masennus) perheessä</li> <li>- Päihdeongelma perheessä; perhetyö perheessä, jossa päihteitä on käytetty pitkään</li> <li>- Maahanmuuttajaperhe</li> <li>- Lähisuhdeväkivalta (ilmiö, tunnistaminen, vaikutukset)</li> <li>- Kuoleman kohtaaminen</li> <li>- Perhetyössä tarvittava lääketuntemus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentalisaatiokyky vanhemmuudessa ja sen vahvistaminen</li> <li>- Toimintaan perustuvat työkäytännöt perhetyössä</li> <li>- Terapeuttiset menetelmät perhetyössä</li> <li>- Perhetyön arviointi ja vaikuttavuus</li> <li>- Eryityislapsien kasvun ja kasvatuksen tukeminen perhetyössä</li> <li>- Neuropsykiatrisiin vaikeuksiin vastaamisen keinot ja menetelmät</li> </ul>

Taulukko C. Perhetyön osaamisen sisällöt pitkäkestoisin täydennyskoulutuksiin (15–30 opintopistettä) (n 38)

Lapsen kasvu ja kehitys	Perhetyön käytännöt ja menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsen kasvu ja kehitys</li> <li>- Nepsy-lapset, neuropsykiatriset häiriöt perheessä, neuropsykiatrinen (nepsy) tietous ja osaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisin ja trauman hoito perheessä</li> <li>- Perheen hoitoonohjaus ja perhe hoidettavana päihdepalveluissa</li> <li>- Perhetyön työkäytännöt ja -menetelmät</li> </ul>
<p><b>Perheiden moninaisuus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kahden kodin lapset</li> <li>- Pienituloiset ja vähävaraiset perheet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perheen dynamiikka</li> <li>- Perhe systeeminä</li> <li>- Dialoginen perhetyö</li> <li>- Vanhemmuuden tukeminen</li> </ul>
<p><b>Perhe, kriisit ja traumatisoivat tilanteet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhe, kriisi sekä trauma</li> <li>- Lapsi, nuori ja kriisi sekä trauma</li> <li>- Perheen sisäiset kriisit ja traumat (esim. nuoren päihteiden käyttö, lapsen kuoleman kohtaaminen)</li> <li>- Toistuvat, vakavat traumatilanteet</li> <li>- Trauman ja stressireaktion vaikutus perheeseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivoiva työote perhetyössä</li> <li>- Motivoiva haastattelu</li> <li>- Ratkaisulähtöinen perhetyö</li> <li>- Voimavarylähtöinen perhetyö</li> <li>- Kuntouttava perhetyö</li> <li>- Terapeuttisen menetelmät perhetyössä (perheterapia)</li> <li>- Työkäytännöt ja -menetelmät lasten kanssa toimittaessa</li> <li>- Lapsen kasvun ja kasvatuksen tukemisen menetelmät perhetyössä</li> </ul>
<p><b>Lainsäädäntö ja perhetyön lähtökohdat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lastensuojelulaki</li> <li>- Perheen kanssa työskentelevien ammattilaisten yhteistyö</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perheen sisäiset säännöt ja kasvatusta</li> <li>- Lapsen sosiaalisten taitojen tukeminen</li> <li>- Lapsi, nuori ja negatiivisen kierteen katkaiseminen ja suuntautuminen kohti tulevaisuutta / tulevaisuususkon vahvistaminen (koulutus, työ, perhe-elämä)</li> </ul>
<p><b>Erityisiä kysymyksiä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mielenterveydenongelmat perheessä, mielenterveystyö osana perhetyötä</li> <li>- Päihdeongelma perheessä, päihde-työ osana perhetyötä</li> <li>- Maahanmuuttajaperheet</li> <li>- Sijaisperhetoiminta</li> <li>- Perhehoito / perhehoitotyö</li> <li>- Lastensuojelutyö</li> <li>- Lastensuojelun perhetyö</li> <li>- Lähisuhdeväkivalta</li> <li>- Perheasioiden sovittelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nepsy-valmennus</li> <li>- Perhetyön arviointi</li> <li>- Konsultointi perhetyössä</li> <li>- Perhetyön kehittäminen sekä tiedonhankinnan käytännöt ja menetelmät</li> </ul>

Taulukko D. Perhetyön osaamisen sisällöt erikoistumiskoulutuksiin (vähintään 30 opintopistettä) (n 33)

Perheet	Perhetyön käytännöt ja menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eryistä tukea kasvuun ja kehitykseen tarvitsevien lasten ja nuorten perheet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhe systeeminä ja systeeminen perhetyö</li> <li>- Neuropsykiatriset vaikeudet perheessä, neuropsykiatristen häiriöiden vaikutus perheeseen ja neuropsykiatrisiin vaikeuksiin vastaaminen</li> <li>- Perhetyön menetelmät</li> <li>- Terapeuttiset menetelmät (mm. Theraplay, VIG-ohjaus (engl. video interaction guidance))</li> <li>- Perheterapia</li> <li>- Lyhytterapia (lyhytterapian eri muodot)</li> <li>- Eryistä tukea kasvuun ja kehitykseen tarvitsevan lapsen ja nuoren tukeminen ja kuntoutus</li> <li>- Haastavasti käyttäytyvän lapsen tukeminen</li> </ul>
<p><b>Perhe, kriisit ja traumatisoivat tilanteet</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhe, kriisi ja traumat</li> <li>- Lapsi, nuori ja kriisi sekä trauma</li> <li>- Toistuvat vakavat traumatilanteet</li> <li>- Traumojen käsittely perheessä, traumaosaaminen perhetyössä</li> </ul>	
<p><b>Perhetyö muodot</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lastensuojelun tehostettu perhetyö</li> <li>- Lastensuojelun avoperhekuntoutus</li> <li>- Eryistä tukea kasvuun ja kehitykseen tarvitsevan lapsen ja nuoren palvelut</li> </ul>	
<p><b>Ammatillinen osaaminen ja johtaminen perhetyössä</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moniosaaminen</li> <li>- Johtaminen perhetyössä</li> </ul>	
<p><b>Eryisiä kysymyksiä</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mielenterveydenongelmat perheessä, mielenterveystyö osana perhetyötä</li> <li>- Päihdeongelma perheessä, pitkään jatkunut päihdeteiden ongelmakäyttö perheessä, päihdetyö osana perhetyötä</li> <li>- Väkivaltaisuus perheessä; pitkään jatkunut väkivaltaongelma perheessä</li> <li>- Maahanmuuttajaperheet ja maahanmuuttajaperheiden kotiutumisen täysipainoinen tukeminen</li> <li>- Perheasioiden sovittelu</li> <li>- Lastensuojelu</li> </ul>	

**Liite 5. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset kriisi- ja traumatyön jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)**

Taulukko A. Kriisi- ja traumatyön osaamisen sisällöt lisäkoulutuksessa (½–2 pvä) (n 50)

Kriisityö	Traumatyö	Erityisiä kysymyksiä
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Äkillisesti kohdattu kriisi (esim. vakava sairaus, mielen-terveyden ongelmat, päihde-ongelma, läheisen kuolema, ero, pandemiat)</li> <li>- Kriisin / akuutin kriisin tunnistaminen</li> <li>- Kriisin vaiheet</li> <li>- Surun vaiheet</li> <li>- Kriisissä olevan ihmisen ensikohtaaminen / kohtaaminen</li> <li>- Kriisin puheeksi ottaminen</li> <li>- Kriisissä olevan tukeminen</li> <li>- Ajan ja tilan antaminen järkytyksen aiheuttamalle toimintakyvyn häiriintymiselle (toimintahäiriölle)</li> <li>- Ammatillinen lähestyminen kriisitilanteissa</li> <li>- Akuutti kriisityö</li> <li>- Kriisityön ensiaputaidot</li> <li>- Lyhyet kriisi-interventiot</li> <li>- Debriefing</li> <li>- NEWS (aikaisen varoituksen pisteytysjärjestelmä)</li> <li>- ISBAR-menetelmä (tiedonkulun turvallisuus asiakkaasta raportoidessa/konsultoidessa)</li> <li>- Asiakkaan psykososiaalinen tuki pitkään jatkuneessa kriisissä</li> <li>- Kriisityö onnettomuksissa ja poikkeusoloissa ja sosiaalitoimen tehtävät</li> <li>- Kriisityön verkostokokoukset (alueellinen kriisivalmius)</li> <li>- Kriisityö varautuminen näkökulmasta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trauma (esim. väkivalta / väkivaltilanne, raiskaus)</li> <li>- Trauman tunnistaminen</li> <li>- Trauman vaikutukset</li> <li>- Trauman vaiheet</li> <li>- Traumasta selviäminen</li> <li>- Trauman kohdanneen ihmisen kohtaaminen hänen ikänsä, kykynsä ja voimavarojensa huomioon ottaen</li> <li>- Trauman kohdanneen ihmisen auttaminen</li> <li>- Trauman käsittely asiakastyössä</li> <li>- Asiakkaan auttaminen ja tukeminen trauman käsittelyssä</li> <li>- Trauman huomioon ottaminen chat -työssä</li> <li>- Korjaavat kokemukset traumatyössä</li> <li>- Ratkaisukeskeinen lähestyminen traumatyössä</li> <li>- Traumatisoituneen ihmisen ohjaaminen sosiaalisen kuntoutuksen keinoin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trauman vaikutus vanhemmuuteen lapsiperheessä</li> <li>- Nuorilla monia ongelmia, joihin usein liittyy traumaattisia kokemuksia, joita he eivät osaa käsitellä. Tästä syystä aikuisten olisi hyvä perehtyä asiaan ja kyetä käsittelemään aihetta nuorten kanssa</li> <li>- Nuoren surun kohtaaminen</li> <li>- Lastensuojelu</li> <li>- Traumataustaisten lasten ja nuorten hoito laitostuntoutuksessa</li> <li>- Peliongelmat</li> <li>- Vammainen ja kriisi sekä trauma</li> <li>- Maahanmuuttaja-asiakkaiden kriisi- ja traumatyö (maahanmuuttajan kotimaassaan kokemaa väkivaltaa, sotatraumatisoituminen, paperittomien henkilöiden kohtaaminen, ihmiskaupan uhrit)</li> <li>- Ikääntyneiden kriisitilanteet, niiden tunnistaminen ja tilannetuki</li> <li>- Kuoleman kohtaaminen ja kuolemanpelko</li> <li>- Miten toteuttaa kriisi- ja traumatyö erityisryhmien kanssa työskentelyssä</li> </ul>



Kriisityö	Traumatyö	Erityisiä kysymyksiä
<p><b>Haastavan asiakkaan kohtaaminen</b></p>	<p><b>Kriisin ja trauman käsittely työyhteisössä ja työhyvinvointi</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Haastavan asiakkaan kohtaaminen</li> <li>- Vaikuttavan työskentely</li> <li>- Avekki -koulutus (Savonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b.)</li> <li>- Mapa -koulutus (haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta, management of Actual or Potential Aggression) (Laurea ammattikorkeakoulu, i.a.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisin käsittely työyhteisössä</li> <li>- Kuoleman käsittely työyhteisössä</li> <li>- Työroolin säilyttäminen kriisitilanteessa</li> <li>- Työntekijän mielenterveyden vahvistaminen (mielen hyvinvoinnin ylläpidon taitojen vahvistaminen)</li> <li>- Jaksaminen kriisitilanteessa</li> <li>- Tilanteen ja työn rajaaminen työntekijän osaamisen näkökulmasta</li> <li>- Työssä onnistumisen ja työssä jaksamisen yhteys</li> </ul>	

Taulukko B. Kriisi- ja traumatyön osaamisen sisällöt lyhytkestoisessa täydennyskoulutuksessa (1–5 opintopistettä) (n 40)

Kriisi ja trauma sekä ammattilaisten yhteistyö	Kohtaaminen, vuorovaikutus ja työskentely lähtökohdat	Erityisiä kysymyksiä
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisi ja traumatisoiva kriisi</li> <li>- Vakavat toistuvat traumatilanteet</li> <li>- Trauman lyhyt- ja pitkäkestoisen vaikutukset</li> <li>- Kriisiavun järjestäminen asiakkaalle ja ammattilaisten yhteistyö kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Kriisinhallintaan liittyvät hallinnolliset tehtävät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisin olevan asiakkaan kohtaaminen</li> <li>- Traumatisoituneen ihmisen kohtaaminen</li> <li>- Traumatisoituneen ihmisen tukeminen</li> <li>- Asiakkaan auttaminen ja tukeminen trauman käsittelyssä</li> <li>- Traumatisoituneen ihmisen motivoiminen työskentelyyn</li> <li>- Traumatisoituneen ihmisen rinnalla kulkeminen</li> <li>- Trauman vaikutus ihmisen vuorovaikutukseen ja toimintaan</li> <li>- Vuorovaikutukselliset lähestymistavat kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Ymmärryksen lisääminen kriisissä olevan ihmisen tilanteesta</li> <li>- Äkillisessä kriisitilanteessa työskentely</li> <li>- Työskentely traumatisoituneen kanssa</li> <li>- Traumasta selviäminen ja korjaavien kokemusten merkitys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapsi ja ero sekä eron käsittely; lapsiperheiden erot</li> <li>- Maahanmuuttajalapsi ja kriisi sekä trauma</li> <li>- Nepsy-nuori ja -nuoriaikuisen ja trauma</li> <li>- Lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolella lastensuojelun tukitoimenpiteenä (ei kiireellinen sijoitus ja huostaanotto) ja asian käsittely lapsen ja perheen kanssa)</li> <li>- Lapsen kohtaama läheisen kuolema ja kuoleman käsittely</li> <li>- Ikääntyneiden kriisitilanteet, niiden tunnistaminen ja tilannetuki</li> <li>- Väkivaltatyö</li> </ul>

<b>Kriisi ja trauma sekä ammattilaisten yhteistyö</b>	<b>Kohtaaminen, vuorovaikutus ja työskentely lähtökohdat</b>	<b>Erityisiä kysymyksiä</b>
<b>Työhyvinvointi ja kriisin sekä trauman käsittely työyhteisössä</b>	<b>Kriisi- ja traumatyön menetelmät</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammattilaisen stressihäiriöt</li> <li>- Ammattilaisen (auttajana) jaksaminen kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Työkaluja jaksamiseen</li> <li>- Esihenkilötyö kriisissä olevan työntekijän tukemisessa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkinen ensiapu</li> <li>- Mielenterveyden ensiapu</li> <li>- Debriefin (psykologinen jälkipuinti)</li> <li>- Defusing (purkukokous)</li> <li>- Vakauttava keskustelu ja työskentely</li> <li>- Viireystilan vahvistaminen</li> <li>- Kriisistä ulos suuntautumisen (eteenpäin elämässä)</li> <li>- Mentalisaatio ja sitä vahvistavat työmenetelmät</li> <li>- Kriisi- ja traumatyön muodot</li> <li>- Yksilö-, ryhmä- ja perhemuotoisen kriisityön menetelmät</li> <li>- Kriisi- ja traumatyön erilaiset menetelmät</li> <li>- Surutyön menetelmät</li> <li>- Traumatisoituneen hoitotyö</li> <li>- Konsultoiva työ (esim. terapeutin konsultointi kriisi- ja traumatyössä)</li> <li>- Terapeuttisten työmenetelmien perusteet; terapeutiset menetelmät, mitä voi soveltaen käyttää esimerkiksi asiakkaan ohjauksessa</li> </ul>	

Taulukko C. Kriisi- ja traumatyön osaamisen sisällöt pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin (15–30 opintopistettä) (n 35)

Kriisi ja trauma / psykiatriset traumat	Työhyvinvointi
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisin tunnistaminen</li> <li>- Kriisin vaiheet</li> <li>- Toistuvat, vakavat traumat</li> <li>- Trauman lyhyt- ja pitkäkestoiset vaikutukset</li> <li>- Psykiatriset traumat (akuutti stressireaktio, traumaperäinen stressihäiriö (engl. post-traumatic stress disorder) sekä sopeutumishäiriöt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisi- ja traumatyön-tekijän resilienssi ja palautuminen</li> </ul>
Kriisi- ja traumatyön käytännöt ja menetelmät	Erityisiä kysymyksiä
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisi- ja traumatyö (mitä kriisi- ja traumatyö on, miksi kriisi- ja traumatyö tehdään ja miksi sitä tehdään)</li> <li>- Käytännön toimet kriisitilanteessa (toimijatahojen ja toimijoiden vastuut sekä työnjako)</li> <li>- Debriefin (psykologinen jälkipuinti)</li> <li>- Kriisin tai trauman kohdanneen ihmisen kohtaaminen ja kuunteleminen</li> <li>- Kriisin tai trauman taustalla olevien asioiden puheeksi ottaminen</li> <li>- Kriisin käsittely</li> <li>- Kriisin kohdanneen ihmisen auttaminen</li> <li>- Kriisin kohdanneen ihmisen rinnalla kulkeminen</li> <li>- Ihmisen kriisi- ja traumatyön palveluihin ohjaaminen</li> <li>- Arjen haltuunotto ja arjessa selviytymisen edistäminen osana kriisi- ja traumatyötä</li> <li>- Vireystilan vahvistaminen</li> <li>- Vakauttamisen käytännöt ja menetelmät</li> <li>- Kriisi- ja traumatyön työmenetelmät</li> <li>- Surutyö kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Ratkaisu- ja tulevaisuuslähtöiset työmenetelmät kriisi- ja traumatyössä: ratkaisukeskeinen työskentely ja toivon vahvistaminen kriisi- ja traumatyössä (ratkaisukeskeinen selviytymisprosessi ja toivon näky)</li> <li>- Kriisiterapia</li> <li>- Terapeuttiset menetelmät kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Lyhytterapiat kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Vakavasti traumatisoituneen työskentelyprosessi</li> <li>- Traumaorientoitunut hoitotyö</li> <li>- Kriisin ja trauman jälkihoito</li> <li>- Stepped model of care -koulutus / työskentely (aivot, mieli ja keho traumasta toipumisen tukemisessa) (ks. esim. Päijät-Hämeen kesäyliopisto, i.a.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisi- ja traumatyö lasten kanssa</li> <li>- Trauman kokeneen lapsen kanssa työskentely</li> <li>- Kriisi- ja traumatyö perheen kanssa</li> <li>- Väkivaltaa kohdanneet nuoret</li> <li>- Seksuaalirikoksen kohdanneet nuoret</li> <li>- Kriisi- ja traumatyö lastensuojelutyössä</li> <li>- Kriisi- ja traumatyö kehitysvammaisten kanssa</li> <li>- Trauma ja päihdetyö (trauma riippuvuussairauksien taustalla)</li> <li>- Vanhus, kriisi ja trauma</li> </ul>

Taulukko D. Kriisi- ja traumatyön osaamisen sisällöt erikoistumiskoulutuksiin (vähintään 30 opintopistettä) (n 34)

Kriisi- ja traumatyön käytännöt ja menetelmät	Erityisiä kysymyksiä	Johtaminen ja esihenkilötyö
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toistuvat, vakavat traumatilanteet</li> <li>- Äkillisen ja voimakkaan traumatisoivan tilanteen kohdanneen ihmisen kohtaaminen</li> <li>- Kriisin ja trauman vaikutus ihmissuhteisiin</li> <li>- Surutyö kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Mielenterveyden edistäminen</li> <li>- Pitkäkestoinen asiakastyö kriisi- ja traumatyössä, pitkäkestoinen ohjaus; syvä asiakastyö</li> <li>- Ratkaisu ja voivavarakeskeinen kohtaaminen, hoito ja työskentely</li> <li>- Terapeuttinen työskentely traumatisoituneen asiakkaan kanssa</li> <li>- Kriisin hoito</li> <li>- Kriisiterapia</li> <li>- Terapeuttiset, kuten psykoterapian, työmenetelmät kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Traumaorientoitunut hoitotyö</li> <li>- Kriisien jälkitapaamiset</li> <li>- Asiakkaan jatkopolut kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Kriisin ja trauman kohdanneen ihmisen etäauttaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisi ja trauma perheessä</li> <li>- Lasten ja nuorten kriisi- ja traumatyö</li> <li>- Pitkään jatkuneesta laiminlyönnistä kärsineen nuoren kanssa työskentely</li> <li>- Lapsen tukeminen, kun perheen aikuisella on pitkäkestoinen stressireaktio</li> <li>- Maahanmuuttajalapsen, kriisi ja trauma</li> <li>- Kriisin ja trauman vaikutus vanhemmuuteen</li> <li>- Kehitysvammainen, kriisi ja trauma</li> <li>- Rikoksen uhrin kuntoutuminen</li> <li>- Pakolaisuus, kriisi ja trauma (esim. pakolaisleirillä asuminen)</li> <li>- Sota- ja rikosasioissa kriisiytyneiden ja traumatisoituneiden auttaminen</li> <li>- Seksuaalinen väkivalta</li> <li>- Sukupuolittunut väkivalta</li> <li>- Kunniaväkivalta</li> <li>- Vanhusten kriisi- ja traumatyö</li> <li>- Kriisi- ja traumatyön kouluttaja koulutus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kriisi- ja traumatyön työryhmän johtaminen</li> <li>- Esihenkilön valmiudet ohjata työyhteisö kriisi- ja traumatyössä</li> <li>- Työnohjauksen merkitys</li> </ul>

## Liite 6. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset vammaistyön ja kehitysvammaistyön jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)

Taulukko A. Vammaistyön ja kehitysvammaistyön osaamisen sisällöt lisäkoulutuksessa (½-2 pvä) (n 36)

Vammaisuus ja kehitysvammaisuus	Etiikka	Työkäytännöt ja -menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaisuus (aivovamma, näkövammaisuus, kuulovammaisuus jne.), vamma ryhmät</li> <li>- Kehitysvammaisuus, kehitysvammaisuuden muodot</li> <li>- Diagnoosit, joista aiheutuu toimintakyvyn rajoitteita</li> <li>- Myöhään (aikuisena) diagnoitu vammaisuus</li> <li>- Autismikirjo, autismin kirjojen häiriöt</li> <li>- ADHD (engl. attention deficit hyperactivity disorder)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaisten oikeudet</li> <li>- Itsemääräämisoikeus, itsemääräämisoikeuden vahvistaminen</li> <li>- Rajoittamistoimenpiteet (esim. itsemääräämisoikeus ja rajoittamistoimenpiteet suhteessa kehitysvammaisen lapsuuden kodin tapoihin ihmisen siirtyessä asumispalveluihin ja omaan asuntoon sekä asumiseen)</li> <li>- Tuettu päätöksenteko</li> <li>- Osallisuuden toteutuminen</li> <li>- Vammais- ja kehitysvammaistyön arvostus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiakkaan kunnioittava kohtaaminen</li> <li>- Asiakkaan kohtaaminen haastavissa tilanteissa</li> <li>- Asiakkaan kuunteleminen</li> <li>- Kommunikaatio / vuorovaikutus kohtaamisissa</li> <li>- Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät (mm. tukiviittomat, vuorovaikutus kuvilla)</li> <li>- Aistihavaintojen ja -kokeusten tukeminen</li> <li>- Palvelutarpeiden arviointi</li> <li>- Toiminta- ja työkyvyn arvioinnin käytännöt ja menetelmät, kuten TOIMI (psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamisen menetelmä), TUVA (elämän keskeisten osa-alueiden toimintakyvyn arviointimittari) ja ASTA (asumisen toimintakyvyn arviointiväline)</li> <li>- Palveluohjaus</li> <li>- Työmenetelmät</li> <li>- Ohjaus (esim. autismin kirjojen henkilöiden erityisyys ohjauksessa)</li> <li>- Kinestetiikka (Kinestetiikka, i.a.)</li> <li>- Viriketoiminta (ideoita viriketoimintaan)</li> <li>- Tuetun työllistymisen mallit ja menetelmät</li> <li>- Omaisyhteistyö (mm. yhteistyö perheen kanssa, perheen historia, perheen tottumukset ja toiveet ja niiden huomioon ottaminen esimerkiksi asumispalveluissa)</li> <li>- Palvelujen ja työn kehittäminen</li> </ul>
Hyvinvointi, terveys ja toimintakyky	Lainsäädäntö, palvelut ja tuen muodot	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toimintakyky</li> <li>- Sosiaaliset taidot, sosiaalisissa tilanteissa selviytyminen ja haasteet</li> <li>- Mielenterveys</li> <li>- Neuropsykiatriset haasteet</li> <li>- Neuropsykiatriset haasteet esimerkiksi opinnoissa ja työllistymisessä</li> <li>- Muistihäiriöt kehitysvammaisilla ihmisillä</li> <li>- Kehitysvamma ja ikääntyminen, ikääntymisen tuomien muutosten huomioon ottaminen vammaistyössä ja hoitotyössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lainsäädäntö</li> <li>- Tukimuodot, tuet</li> <li>- Kuljetuspalvelut</li> <li>- Asunnon muutostyöt</li> <li>- Henkilökohtainen tuki</li> <li>- Palkkatuki</li> <li>- Vammainen / kehitysvammainen sosiaalihuollon palveluiden asiakkaana (oikeus sosiaalihuollon peruspalveluihin)</li> <li>- Vammainen / kehitysvammainen terveydenhuollon peruspalveluiden asiakkaana</li> <li>- Vammaispalvelut ja kehitysvammapalvelut ja niiden muutokset</li> <li>- Apuvälineet</li> <li>- Henkilökohtainen budjetointi</li> </ul>	
Erityisiä kysymyksiä	Ammatillisuus ja työhyvinvointi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaistyö maahanmuuttajalasten parissa</li> <li>- Kehitysvammainen vanhempänä</li> <li>- Ikäerityisyys vammaistyössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asennetekijät vammais- ja kehitysvammaistyössä</li> <li>- Työmotivaation ylläpitäminen ja edistäminen</li> <li>- Ergonomia</li> </ul>	

Taulukko B. Vammaistyön ja kehitysvammatyön osaamisen sisällöt lyhytkestoisessa täydennyskoulutuksessa (1–5 opintopistettä) (n 35)

Vammaisuus ja kehitysvammaisuus	Etiikka	Työkäytännöt ja -menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaisuus</li> <li>- Kehitysvammaisuus</li> <li>- Autismi, autismin kirjo</li> <li>- Neuropsykiatriset- / Nepsy-vaikeudet</li> <li>- ADD, ADHD</li> <li>- Oppimisvaikeudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaisten moninaisuus (vammat ovat erilaisia ihmisiä)</li> <li>- Vammaisen yksilöllisyys</li> <li>- Itsemääräämisoikeus ja sen toteutuminen</li> <li>- Tuettu päätöksenteko</li> <li>- Vammais- ja kehitysvammatyön arvostus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiakaslähtöisyys</li> <li>- Kohtaaminen</li> <li>- Nepsy-vaikeuksien huomioon ottaminen kohtaamisissa</li> <li>- Avekki -koulutus (Savonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b.)</li> <li>- Mapa -koulutus (haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta, management of Actual or Potential Aggression) (Laurea ammattikorkeakoulu, i.a.)</li> <li>- Kommunikaatio</li> <li>- Puhetta tukevat ja korvaavat vaihtoehtoiset kommunikaatiomenetelmät</li> <li>- Huomioivaa yhdessäoloa vuorovaikutukseen (HYP) (tapo olla vuorovaikutuksessa paljon tukea tarvitsevien ihmisten kanssa)</li> <li>- Palvelutarpeiden arviointi</li> <li>- Toiminta- ja työkyvyn arviointi ja arvioinnin mittarit</li> <li>- Vammais- ja kehitysvammatyön menetelmät</li> </ul>
Hyvinvointi, terveys ja toimintakyky	Lainsäädäntö, palvelut ja tuen muodot	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehitysvammaisen muistisairaus ja sen tunnistaminen</li> <li>- Ikääntyvä kehitysvammainen, ikääntyneen kehitysvammaisen muistitoiminnot</li> <li>- Vammaisen ja kehitysvammaisen seksuaalisuus</li> <li>- Päihdetuntemus vammais- ja kehitysvammatyössä</li> <li>- Lääketuntemus vammais- ja kehitysvammatyössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lainsäädäntö</li> <li>- Tukimuodot</li> <li>- Palvelut</li> <li>- Kotiin vietävät palvelut</li> <li>- Apuvälineet</li> <li>- Teknologia käyttäminen</li> <li>- Henkilökohtainen budjetointi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Palveluohjaus</li> <li>- Aistien maailma</li> <li>- Asumisen ohjaus (esim. yksin asuva kehitysvammainen)</li> <li>- Autismi kirjon ohjaus</li> <li>- Trauman kautta vammautuneen ihmisen ohjaus ja tukeminen</li> <li>- Teknologia-avusteinen asiastyö</li> <li>- Kuntoutuksen menetelmät</li> <li>- Päivä- ja työtoiminta ja niiden kehittäminen</li> <li>- Tuetun työllistymisen menetelmät</li> <li>- Työhönvalmennus</li> <li>- Lähiverkostotyö ja lähiverkoston tukeminen</li> </ul>
Erityisiä kysymyksiä	Osaamisen kehittäminen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaistyö maahanmuuttajalasten parissa</li> <li>- Kehitysvammainen ja mielenterveyden haasteet</li> <li>- Saattohoito, saattohoito kotona</li> <li>- Henkilökohtaisen avustajan -koulutus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lisätiedon hankkiminen</li> <li>- Opintojen jatkaminen</li> </ul>	

Taulukko C. Vammaistyön ja kehitysvammaistyön osaamisen sisällöt pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin (15–30 opintopistettä) (n 29)

Vammaisuus ja kehitysvammaisuus	Etiikka	Työkäytännöt ja menetelmät
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaisuus</li> <li>- Kehitysvammaisuus</li> <li>- Autismi</li> <li>- Neuropsykiatriset haasteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Itsemääräämisoikeus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikaatio ja vuorovaikutus</li> <li>- Haastavan asiakkaan (kehitysvammaisen) kohtaaminen ja tilanteiden ennakointi ja hallinta</li> <li>- Haastavat asiakkaat ja työn toimintamallit</li> <li>- Toiminta- ja työkyvyn arviointi</li> <li>- Erilaisten suunnitelmien tekeminen (työmenetelmät ja -välineet suunnitelmien tekemiseen)</li> </ul>
Vanhemmuus ja perhe-elämä	Lainsäädäntö, palvelut ja tuen muodot	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhemmuus</li> <li>- Nuoret itsenäistymisen tukeminen</li> <li>- Lähi-ihmissuhteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lainsäädäntö</li> <li>- Tuet ja etuudet</li> <li>- Palvelut</li> <li>- Työllistyminen ja työllistymisen muodot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Palveluohjaus (palveluohjaus työvälineenä palvelu- ja tukiviidakossa)</li> <li>- Asumisen ohjaus (esim. yksin asuva kehitysvammaainen)</li> <li>- Itsetuntemuksen ja itsetunnon kannattelu</li> <li>- Toiminnalliset työmenetelmät</li> <li>- Luovat työmenetelmät</li> <li>- Ratkaisukeskeiset työmenetelmät</li> <li>- Päivä- ja työtoiminta sekä niiden kehittäminen</li> <li>- Kuntoutus (mm. kehitysvammaan ja siihen liittyvään kuntoutukseen perehtyminen)</li> <li>- Pitkäkestoinen kuntoutus kohti itsenäistyvää elämää ja elämänhallintataitoja</li> <li>- Kehittäminen</li> <li>- Tutkimus</li> </ul>
Erityisiä kysymyksiä	Työhyvinvointi	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaistyö maahanmuuttajalasten parissa</li> <li>- Mielenterveyden haasteet ja kehitysvammaisuus</li> <li>- Ikääntyminen, muistisairaudet ja vammaisuus sekä kehitysvammaisuus, dementia kehitysvammaisella</li> <li>- Saattohoito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työnohjauksen merkitys</li> </ul>	



Taulukko D. Vammaistyön ja kehitysvammaistyön osaamisen sisällöt erikoistumiskoulutukseen (vähintään 30 opintopistettä) (n 27)

<b>Vammaisuus ja kehitysvammaisuus</b>	<b>Etiikka</b>	<b>Työkäytännöt ja -menetelmät</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaisuus, vammaisuuden muodot</li> <li>- Kehitysvammaisuus (syyt, seuraukset ja erityispiirteet)</li> <li>- Autismi</li> <li>- Neuropsykiatriset haasteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ihmissyys (vammaisuuden takana oleva ihminen)</li> <li>- Itsemääräämisoikeus</li> <li>- Rajoittamistoimenpiteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikaatio ja vuorovaikutus</li> <li>- Kommunikaatio ja vuorovaikutus vaikeasti vammaisen kanssa</li> <li>- Haastava käyttäytyminen ja sen ennakointi</li> <li>- Viittomakieli</li> <li>- Toiminta- ja työkyvyn arviointi</li> <li>- Asiakas- ja palveluohjaus</li> <li>- Asumisen ohjaus</li> <li>- Kasvun ja kehityksen tukeminen</li> <li>- Itsetuntemuksen ja itsetunnon kannattelu</li> <li>- Luovat työmenetelmät</li> <li>- Ratkaisukeskeiset työmenetelmät</li> <li>- Työelämä ja työelämään ohjaus</li> <li>- Päivä- ja työtoiminnan kehittäminen</li> <li>- Sosiaalinen ja psykososiaalinen kuntoutus</li> <li>- Terapiat</li> </ul>
<b>Hyvinvointi ja terveys</b>	<b>Lainsäädäntö, palvelut ja tuen muodot</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaisuuteen liittyvät sairaudet ja niiden hoito</li> <li>- Vammaisen / kehitysvammaisen mielenterveys ja sen ylläpitäminen</li> <li>- Erityisryhmien tarpeet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lainsäädäntö (lait ja asetukset)</li> <li>- Palvelut</li> <li>- Monivammaisten palvelut</li> <li>- Apuvälineet (esim. näkö- ja kuulolaitteet)</li> </ul>	
<b>Itsenäistyminen</b>	<b>Johtaminen ja osaamisen kehittäminen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuoren aikuistuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtaminen</li> <li>- Vammaistyöhön / kehitysvammaistyöhön erikoistuminen</li> </ul>	
<b>Erityisiä kysymyksiä</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vammaistyö maahanmuuttajalasten parissa</li> <li>- Vammaispalvelujen erityisosiaalihojaajaksi erikoistava koulutus</li> </ul>		

**Liite 7. Sosiaalialalla työskentelevien ehdotukset gerontologisen työn jatkuvan oppimisen koulutusten osaamissisällöiksi (SOTETIE-hankkeen lisäkysely)**

Taulukko A. Gerontologisen työn osaamisen sisällöt lisäkoulutuksessa (½–2 pvä) (n 29)

<b>Etiikka</b>	<b>Ikääntyneen hyvinvointi ja terveys</b>	<b>Työmenetelmät ja -käytännöt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyneen itsemääräämisoikeus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntynyt ja ravinnon merkitys</li> <li>- Ikääntynyt ja liikunnan merkitys</li> <li>- Ikääntyneen yksinäisyys</li> <li>- Lääkehoito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asiakkaan kohtaaminen</li> <li>- Palvelutarpeiden arviointi</li> <li>- Hoidontarpeen arviointi</li> <li>- Toimintakyvyn arviointi ja sen menetelmät</li> <li>- Yksinäisyyden vähentäminen, sosiaalisen median hyödyt yksinäiselle</li> </ul>
<b>Lainsäädäntö, palvelut ja tuen muodot</b>	<b>Muisti ja ikääntynyt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validaatio</li> <li>- Voimaantumista vahvistava ohjaus</li> <li>- Neuvonpito ja yhteistyö ikääntyneen omaisten ja läheisten kanssa, omaisten kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen</li> <li>- Omatyöntekijän / -hoitajan rooli ja työ ikäihmisten asumispalveluissa</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lainsäädäntö</li> <li>- Sosiaalihuollon ja terveydenhuollon roolit gerontologisessa työssä ja alojen yhteistyössä</li> <li>- Sosiaalityön mahdollisuuksien tunnistaminen mm. kotihoidossa</li> <li>- Ikääntyneiden perhehoito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muistin häiriöt ja sairaudet</li> <li>- Muistisairaan varhainen ja oikea-aikainen tuki</li> <li>- Muistisairaan ohjaus oikealle tukipolulle</li> <li>- Muistisairaan hyvä hoito</li> <li>- Muistisairaan hyvinvointia vahvistava ympäristö</li> </ul>	
<b>Ammatillisuus ja työhyvinvointi</b>	<b>Erityisiä kysymyksiä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vapaaehtoistyö</li> <li>- Gerontologinen työ</li> <li>- läkkään hoitotyö</li> <li>- Vanhustyön kehittäminen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsultointivalmius</li> <li>- Moniosaaminen</li> <li>- Ergonomia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyvät maahanmuuttajat</li> <li>- Gerontologinen työ maahanmuuttajien parissa</li> <li>- Gerontologian erityispiireet</li> </ul>	

Taulukko B. Gerontologisen työn osaamisen sisällöt lyhytkestoisessa täydennyskoulutuksessa (1–5 opintopistettä) (n 26)

Vanhuus, hyvinvointi ja terveys	Etiikka	Työmenetelmät ja -käytännöt
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhuus ikäkautena</li> <li>- Vanhuusiän erityiset kysymykset</li> <li>- Yksinäisyys</li> <li>- Iäkkään kaltoinkohtelu ja lähisuhdeväkivalta</li> <li>- Miten välttää tapaturmia</li> <li>- Miten selvittää, missä esimerkiksi kipu on ja miten sen tuntee, kun ikääntynyt ei käytä sanoja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Itsemääräämisoikeus</li> <li>- Ikäihmisen pärjääminen mahdollisimman pitkään kotona, mutta häntä ei jätetä yksin kotiin</li> </ul> <p><b>Ammatillisuus ja työhyvinvointi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työn merkityksen oivaltaminen</li> <li>- Oman persoonan käyttö vanhustyössä</li> <li>- Työntekijän pärjäävyys</li> <li>- Työntekijänä vaikuttaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyneen palvelujen kartoittaminen</li> <li>- Toimintakyvyn arviointi, toimintakyvyn arvioinnin mittarit, toimintakyvyn tukeminen</li> <li>- Osallisuus yhteiskunnassa</li> <li>- Yksinäisyyden vähentäminen</li> <li>- Sosiaalinen hyvinvointiresepti työ (ks. social prescribing job)</li> <li>- Ikääntyneen neuvonta</li> <li>- Kinestetiikka (Kinestetiikka, i.a.)</li> </ul>
<p><b>Muisti ja ikääntynyt</b></p>	<p><b>Erityisiä kysymyksiä</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elämänjana</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muistisairaudet</li> <li>- Muistisairaana varhainen ja oikea-aikainen tuki</li> <li>- Muistisairaana ohjaus oikealle tukipolulle</li> <li>- Muistisairas ja aistitoiminnot</li> <li>- Muistisairaana tunnemuistot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyvät maahanmuuttajat</li> <li>- Gerontologinen työ maahanmuuttajien parissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voimavarat, voimavarat menneisyydestä</li> <li>- Perhetyö ja sen muodot iäkkäiden parissa</li> <li>- Parisuhdetyö iäkkäiden parissa (esim. omaishoitotilanteissa)</li> <li>- Lähisuhderiippuvuus</li> <li>- Senioritoiminta</li> </ul>
<p><b>Ikääntyneen palvelut</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyneen väestön palvelujen hallinta</li> <li>- Ikäihmisten perhehoito</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerontologia</li> <li>- Gerontologinen sosiaalityö</li> <li>- Palliatiivinen hoito</li> <li>- Vaikuttaviksi todetut työmuodot</li> <li>- Vanhustyön arviointi</li> <li>- Vanhustyön kehittäminen</li> </ul>

Taulukko C. Gerontologisen työn osaamisen sisällöt pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin (15–30 opintopistettä) (n 23)

Etiikka	Työmenetelmät ja -käytännöt
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhuus ei ole sairaus</li> <li>- Lupa vanheta ja lupa kuolla vanhuuteen</li> <li>- Ikääntyneen itsenäisyys (mahdollisuus pärjätä itsenäisesti mahdollisimman pitkään ilman syrjäytymistä)</li> <li>- Ikääntyneiden yhteiskunnallisen asema</li> <li>- Medikalisaatio ja ylläpitäminen, irti medikalisaatiosta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyneen arjen tukeminen, aktiivinen ja turvallinen vanhuus ja arki</li> <li>- Ikääntyneen omatoimisuus ja siihen kannustaminen, omatoimisuuden säilyttäminen</li> <li>- Turvallisuuden tunteen luominen ikääntyneelle</li> </ul>
<p><b>Lainsäädäntö ja palvelut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lainsäädäntö</li> <li>- Vanhuskeskeiset palvelut ja toimintamuodot</li> <li>- Ikääntyneen kotihoito</li> <li>- Ikääntyneen arjessa selviytymisen tukipalvelut</li> <li>- Ikääntyneen laitoshoido</li> <li>- Palveluverkot</li> <li>- Palvelujen tuottamisen mallit kunnissa</li> <li>- Palveluseteli ja palveluseteli vastaan hankintasuorituksen kunnissa</li> <li>- Palvelutuotannon valvonta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hyvän elämän edellytysten luominen ikääntyneelle</li> <li>- Ikääntyneen mielenterveyden edistäminen</li> <li>- Resilienssin (psykkisen palautumiskyvyn) vahvistaminen</li> <li>- Voimaantumista vahvista ohjaus</li> <li>- Seiniortointintia</li> <li>- Gerontologia</li> <li>- Gerontologinen sosiaalityö ja sen moninaisuus sekä erityiskysymykset</li> </ul>
<p><b>Vanhuus, hyvinvointi ja terveys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhuuden moninaisuus</li> <li>- Vanha vanhuus</li> <li>- Ikääntyneen terveys</li> <li>- Ikääntyneen toimintakyky</li> <li>- Ikääntyneen sosiaalisen toimintakyvyn ylläpito ja vahvistaminen</li> <li>- Ikääntyneen omatoimisuus</li> <li>- Ikääntynyt ja pelot, kriisit sekä traumat</li> <li>- Ikääntynyt ja mielenterveys (positiivisen mielenterveys) (THL, i.a.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saattohoito</li> </ul>
<p><b>Muisti ja ikääntynyt sekä työtavat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muistisairaudet</li> <li>- Turvallisuuden tunteen luominen muistisairaalle</li> <li>- Hyvän elämän edellytysten luominen muistisairaalle</li> <li>- Muistijälkien herättelemine ja tukeminen</li> <li>- Simulointi</li> <li>- Muistisairaiden viriketoiminta</li> </ul>	
<p><b>Erityisiä kysymyksiä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyvät maahanmuuttajat</li> <li>- Gerontologinen työ maahanmuuttajien parissa</li> </ul>	

Taulukko D. Gerontologisen työn osaamisen sisällöt erikoistumiskoulutuksiin (vähintään 30 opintopistettä) (n 21)

Vanhuus ja voimavara	Työmenetelmät ja -käytännöt
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanhuuden moninaisuus</li> <li>- Vanhuuden erityiskysymykset</li> <li>- Voimavarat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Palvelutarpeiden arviointi</li> <li>- Turvallisuuden tunteen luominen ikääntyneelle</li> </ul>
<p><b>Muisti ja ikääntynyt sekä työtavat</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hyvän elämän edellytysten luominen ikääntyneelle</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muistisairaudet</li> <li>- Turvallisuuden tunteen luominen muistisairaalle</li> <li>- Hyvän elämän edellytysten luominen muistisairaalle</li> <li>- Muistijälkien herättelemine ja tukeminen</li> <li>- Simulointi</li> <li>- Muistisairaiden viriketoiminta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Palveluohjaus</li> <li>- Elämänkaari</li> <li>- Voimavarat</li> <li>- Menneisyyden kuvat ja tulevaisuuden muistelu</li> <li>- Senioritoiminta</li> </ul>
<p><b>Ikääntyneen palvelut</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geriatriinen monialainen kuntoutus</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyneille tarjottavat palvelut kunnissa</li> <li>- Tukipalvelut</li> <li>- Palveluverkot</li> <li>- Palvelujen tuottamisen mallit kunnissa</li> <li>- Palveluseteli ja palveluseteli vastaan hankintasopimuksen kunnissa</li> <li>- Palvelutuotannon valvonta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerontologia</li> <li>- Gerontologinen sosiaalityö ja sen moninaisuus sekä erityiskysymykset</li> <li>- Hoiva ja huolenpito</li> <li>- Ikääntyneen lääkehoito</li> </ul>
<p><b>Ammatillisuus ja johtaminen</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työntekijän vastuut ja velvollisuudet</li> <li>- Asiantuntijuus</li> <li>- Johtaminen</li> </ul>	
<p><b>Erityisiä kysymyksiä</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikääntyvät maahanmuuttajat</li> <li>- Gerontologinen työ maahanmuuttajien parissa</li> </ul>	

## **Liite 8. Jatkuvan oppimisen koulutukset ammattikorkeakouluissa ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutetuille soveltuvat ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot**

Esimerkkejä sosiaalialan ammattikorkeakoulutetuille soveltuvista jatkuvan oppimisen koulutuksista (esim. lisä- ja täydennyskoulutukset sekä erikoistumiskoulutukset) ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot (ammattikorkeakoulujen www-sivut 3.2.2021)

### **Arcada ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.arcada.fi/sv/studera-pa-arcada/oppna-yh>

#### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.arcada.fi/sv/fortbildning>

**Erikoistumiskoulutukset:** <https://www.arcada.fi/sv/fortbildning/kurskalender>

**YAMK:** <https://www.arcada.fi/sv/utbildningar>

- Social- och hälsovårdstjänster för framtida välfärdssamhälle (90 sp)

### **Centria-ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://web.centria.fi/hakijalle/avoin-amk>

#### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://tki.centria.fi/koulutuskalenteri/taydennyskoulutus>

- Taidelähtöiset menetelmät kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukena - väli-neitä asiakas- ja ohjaustyöhön (opetusta etäyhteyksin noin 8 tuntia)

#### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://web.centria.fi/hakijalle/erikoistumiskoulutukset>

**YAMK:** <https://web.centria.fi/hakijalle/ylemmat-amk-tutkinnot>

- Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (90 op)

### **Diakonia-ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.diak.fi/avoin-amk/#bdd86573>

#### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.diak.fi/osaamisen-paivittajalle/taydennyskoulutukset/#bdd86573>

- Työnohjaajakoulutus (70 op)

#### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.diak.fi/osaamisen-paivittajalle/erikoistumiskoulutukset/#bdd86573>

**YAMK:** <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/yamk/#bdd86573>

- Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen (90 op)
- Monialainen ja yhteensovittava johtaminen (90 op)
- Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus (90 op)
- Master's Degree in Global Change in Communities (90 credits)
- Master's Degree Programme in People-centred and Innovative Leadership in Health Services (90 credits)

## **Hämeen ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.hamk.fi/hae-hamkiin/avoin-amk/>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.hamk.fi/hamk-up-jatkuva-oppiminen/>

**Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.hamk.fi/hae-hamkiin/erikoistumiskoulutukset/>

**YAMK:** [https://www.hamk.fi/koulutusmuoto/yamk\\_tutkinto/](https://www.hamk.fi/koulutusmuoto/yamk_tutkinto/)

- Hyvinvoinnin digitaaliset palvelut ja prosessit (90 op)
- Kulttuuri- ja taidetoiminta hyvinvoinnin edistäjänä (90 op)
- Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (90 op)
- Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, kriisityö (90 op)

## **Jyväskylän ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Avoin-AMK/>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Taydennyskoulutus/>

- Seksuaaliterapia (30 op)

**Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Taydennyskoulutus/erikoistumiskoulutukset/>

**YAMK:** <https://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Avoin-AMK/Ylemmat-amk-opinnot/>

- Monialainen kuntoutus (90 op)
- Terveiden edistäminen (90 op)
- Sosiaali- ja terveysalan johtaminen (90 op)
- Projektijohtaminen (90 op)
- Verkostojohtaminen (90 op)

## **Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.xamk.fi/koulutus/avoin-amk/#/0>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.xamk.fi/koulutus/taydennyskoulutus-ja-asiantuntijapalvelut-2/>

**Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.xamk.fi/koulutus/erikoistumiskoulutukset/>

**YAMK:** <https://www.xamk.fi/koulutus/tutkinto-yamk/>

- Hyvinvoinnin edistäminen (90 op)
- Kulttuurihyvinvointi (90 op)
- Monialainen toimintakyvyn edistäminen (90 op)
- Monikulttuurisen asiantuntijuuden kehittäminen (90 op)
- Nuorisokasvatuksen johtaminen ja kehittäminen (90 op)
- Sosiaali- ja terveystalouden johtaminen ja kehittäminen (90 op)

## **Kajaanin Ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.kamk.fi/fi/Hakijalle/Avoin-AMK>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.kamk.fi/fi/KAMK/Toiminta/Tyoelamapalvelut>

**Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.kamk.fi/fi/Hakijalle/Erikoistumiskoulutukset-ja-muuntokoulutukset>

**YAMK:** <https://www.kamk.fi/fi/Hakijalle/YAMK-koulutukset>

- Sosiaali- ja terveystalouden johtaminen ja kehittäminen (90 op)

## **Karelia ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.karelia.fi/avoin-amk/>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.karelia.fi/taydennyskoulutus/>

**Erikoistumiskoulutukset:** <https://www.karelia.fi/erikoistumiskoulutus/>

**YAMK:** <https://www.karelia.fi/ylemmat-amk-tutkinnot/>

- Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen (90 op)
- Sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtaminen (90 op)



## **LAB ammattikorkeakoulu (Lahti ja Lappeenranta / Saimaa)**

**Avoin AMK:** <https://lab.fi/fi/koulutus/avoinamk>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://lab.fi/fi/koulutus/taydennyskoulutus>

**Erikoistumiskoulutukset:** <https://lab.fi/fi/koulutus/erikoistumiskoulutus>

**YAMK:** <https://lab.fi/fi/koulutus/yamk-tutkinnot>

- Asiakaslähtöisten palveluprosessien kehittäjä (90 op)
- Integroitujen hyvinvointipalvelujen kehittäjä ja johtaja (90 op)
- Sosiaali- ja terveyspalvelujen digiasiantuntija (90 op)

## **Lapin ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/Avoin-AMK>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.lapinamk.fi/fi/Yrityksille-ja-yhteisoille/Taydennyskoulutus>

- Sijaishuollon käytänteitä ja lainsäädäntöä ammattilaisille (5 op)

**Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/Erikoistumiskoulutukset>

**YAMK:** <https://www.lapinamk.fi/fi/Hakijalle/YAMK-tutkinnot>

- Digiajan sosiaalipalveluiden kehittäminen (90 op)
- Digiajan palvelujohtaminen (90 op)
- Tiedolla johtamisen asiantuntija (90 op)

## **Laurea-ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.laurea.fi/koulutus/avoin-ammattikorkeakoulu/>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.laurea.fi/koulutus/taydennyskoulutukset/>

**Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.laurea.fi/koulutus/erikoistumiskoulutukset/>

**YAMK:** <https://www.laurea.fi/koulutus/yamk-koulutukset/>

- Sosiaali- ja terveysalan johtaminen (90 op)
- Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla (90 op)

## **Metropolia Ammattikorkeakoulu**

**Avoim AMK:** <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/avoin-amk>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):** <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/osaamisen-taydentaminen/taydennyskoulutus>

- Seksuaalineuvonta (30 op)

**Erikoistumiskoulutukset:** <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/osaamisen-taydentaminen/erikoistumiskoulutukset>

### **YAMK:**

<https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/ylemmat-amk-tutkinnot>

- Luovuus ja taide sosiaali- ja terveysaloilla sotealan ammattilaisille (90 op)
- Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen sotealan ammattilaisille (90 op)
- Sosiaaliala (90 op)
- Terveystyön edistäminen (90 op)
- Terveystyön liiketoiminnan johtaminen sotealan ammattilaisille (90 op)
- Vanhustyö (90 op)

## **Novia ammattikorkeakoulu**

**Avoim AMK:** <https://www.novia.fi/utbildning/kontinuerligt-larande/oppna-yh/oppnayh-kurser/>

**Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.novia.fi/utbildning/kontinuerligt-larande/fortbildning/kurser/>

- Kompetenshögjande utbildning i vård av personer med nedsatt minnesfunktion, 10 sp

### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.novia.fi/utbildning/kontinuerligt-larande/specialiseringsutbildning>

**YAMK:** <https://www.novia.fi/utbildning/utbildningsutbud>

- Master of Health Care / Master of Social Services, Health Care and Social Services (90 credits)

## **Oulun ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/avoin-ammattikorkeakoulu>

### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.oamk.fi/fi/koulutus/taydennyskoulutus>

- Mitä asiakkaan kuunteleminen oikeasti on? (3 op)

### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.oamk.fi/fi/koulutus/erikoistumiskoulutukset>

**YAMK:** <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ylemmat-ammattikorkeakoulututkinnot>

- Hyvinvointia edistävien digipalveluiden asiantuntija (90 op)
- Kuntoutuksen asiantuntija (90 op)
- Palveluliiketoiminnan kehittäjä (90 op)
- Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen ja kehittäminen (90 op)

## **Satakunnan ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.samk.fi/opiskelu/hae-opiskelijaksi/avoin-amk/>

### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.samk.fi/opiskelu/taydennys-ja-erikoistumiskoulutukset/>

**Erikoistumiskoulutukset:** <https://www.samk.fi/opiskelu/>

[taydennys-ja-erikoistumiskoulutukset/erikoistumiskoulutukset/](https://www.samk.fi/opiskelu/taydennys-ja-erikoistumiskoulutukset/erikoistumiskoulutukset/)

### **YAMK:**

<https://www.samk.fi/opiskelu/hae-opiskelijaksi/ylempi-amk-tutkinto-master/>

- Kuntoutus (90 op)
- Sosiaaliala (90 op)
- Terveystieteiden edistäminen (90 op)
- Vanhustyö (90 op)
- Welfare Technology (90 op)

## **Savonia-ammattikorkeakoulu**

### **Avoin AMK:**

<https://www.savonia.fi/paivita-osaamistasi/avoin-amk-ja-avoin-yamk/>

### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.savonia.fi/paivita-osaamistasi/taydennyskoulutus/>

### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.savonia.fi/paivita-osaamistasi/erikoistumis-ja-diplomikoulutukset/>

**YAMK:** <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/amk-ja-yamk-tutkinnot/>

- Digital Health (90 op)
- Hyvinvointikoordinaattori (90 op)
- Kuntoutus (90 op)

## **Seinäjoen ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.seamk.fi/hakijalle/avoin-amk/>

### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.seamk.fi/osaamistaan-taydentavalle/taydennyskoulutus/>

### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.seamk.fi/osaamistaan-taydentavalle/erikoistumiskoulutus/>

**YAMK:** <https://www.seamk.fi/hakijalle/ylemmat-amk-tutkinnot-master-school/>

- Ikääntymisen asiantuntija (90 op)
- Kehittäminen ja johtaminen (90 op)
- Sosiaaliala (90 op)

## **Tampereen ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/avoimet-korkeakouluopinnot/avoin-amk>

### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/taydennyskoulutus>

- Lapset puheeksi -menetelmäkoulutus (3 koulutuspäivää)

### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/erikoistumiskoulutukset>

**YAMK:** <https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/maisteri-ja-yamk>

- Dataosaaminen ja tekoäly (90 op)
- Hyvinvointiteknologia (90 op)
- Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (90 op)
- Sosiaalialan erityisasiantuntija (90 op)

## **Turun ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/avoimet-korkeakouluopinnot/avoin-amk>

### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/taydennyskoulutus>

- Lapset puheeksi -menetelmäkoulutus (2 opintopistettä)

### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.tuni.fi/fi/tule-opiskelemaan/erikoistumiskoulutukset>

**YAMK:** <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/master-school/master/>

- Sote-palvelujen ja -liiketoiminnan johtaminen (90 op)
- Erityissosiaaliohjaus (90 op)
- Kuntoutuksen ja liikunnan integraatio (90 op)
- Terveysten edistäminen (90 op)
- Terveysteknologia (90 op)

## **Vaasan ammattikorkeakoulu**

**Avoin AMK:** <https://www.vamk.fi/haku/avoin/>

### **Jatkuva oppiminen (mm. täydennyskoulutus):**

<https://www.vamk.fi/haku/muut/taydennyskoulutukset/>

### **Erikoistumiskoulutukset:**

<https://www.vamk.fi/haku/muut/erikoistumiskoulutukset/>

**YAMK:** [https://www.vamk.fi/haku/amk-tutkinnot/ylemmat\\_amk\\_tutkinnot/](https://www.vamk.fi/haku/amk-tutkinnot/ylemmat_amk_tutkinnot/)

- Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen (90 op)

## DIAK TYÖELÄMÄ

**DIAK TYÖELÄMÄ** -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja Diakonia-ammattikorkeakoulun työntekijät, opinnäytetyöntekijät ja ulkopuoliset kirjoittajat.

Diak Työelämä 1: Koski Arja & Vogt Ilse (toim.) 2015. Osallistavaa kehittämistä asumisyksikössä. Asukkaat ja työntekijät kehittäjinä.

Diak Työelämä 2: Arja Koski & Eila Jantunen (toim.) 2016. Työnohjaus – välttämätön hyvä ammattikorkeakoulussa

Diak Työelämä 3: Jari Helminen (toim.) 2016. Työelämälähtöistä ammattikorkeakoulupedagogiikkaa rakentamassa.

Diak Työelämä 4: Sami Kivelä & Hanna Huovila & Anitta Juntunen & Antti Peltari & Kaisu Laasonen (eds.) 2016. Towards Global and Sustainable Higher Education. The GLORE Project Fostering North-South Partnerships in Finnish Universities of Applied Sciences.

Diak Työelämä 5: Aija Kettunen, Päivi Vuokila-Oikkonen & Anne Määttä (toim.) 2016 Hyvinvointipalvelut toimiviksi

Diak Työelämä 6: Minna Valtonen ja Päivi Sutinen (toim.) 2016. Varhaiskasvatus ja perhetoiminta seurakunnissa.

Diak Työelämä 7: Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) 2016. Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2.

Diak Työelämä 8: Karvinen Ikali & Karjalainen Anna Liisa (toim.) 2016. Työelämää tutkien ja kehittäen – opinnäytetöitä työelämästä ja työelämälle.

Diak Työelämä 9: Laitinen Kristiina, Uhlbäck Saara, Eskelinen Niko & Saari Juho 2017. Sumuisten sielujen hyvinvointi – terveysneuvontapisteiden asiakkaiden hyvinvointi ja palvelujärjestelmään kiinnittyminen.

Diak Työelämä 10: Jarmo Kokkonen (toim.) 2017. Tehdään ihmeitä! Osallisuus, vapaaehtoisuus, jäsenyys ja hengellisyys isostoiminnassa.

Diak Työelämä 11: Marina Steffansson 2017. Hoitoliikunta sosiaali- ja terveydenhoitoon. Pieksämäen liikunta-aktiivisuusmallin vaikutusten ja kustannusten arviointi.

Diak Työelämä 12: Pekka Launonen & Minna Valtonen (toim.) 2017. Diaconia in Dialogue – The Challenges of Diversifying Context. 6th Biennial Conference for Research in Diaconia and Christian Social Practice (ReDi). Helsinki, Finland 14/15–17 September 2016.

Diak Työelämä 13: Harri Kostilainen & Ari Nieminen (toim.) 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia.

Diak Työelämä 14: Marja Katisko, Elsa Keskitalo, Mikko Malkavaara, Anne Määttä, Arja Suikkala & Olli Vesterinen (toim.) 2018. Alueellisuus, paikallisuus ja globaalit mahdollisuudet – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 3.

Diak Työelämä 15: Minna Valtonen (toim.) 2018. Yhteisöpajat osallisuuden, oppimisen ja muutoksen mahdollistajina.

Diak Työelämä 16: Keijo Piirainen & Mervi Kivirinta (toim.) 2019. Turvaverkkoa paikkaamassa – Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 4.

Diak Työelämä 17: Jari Helminen 2019. Kohtaaminen ja vuorovaikutus osaamisen ytimessä – Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutuksen osallistujien näkemyksiä työstä ja koulutuksesta.

Diak Työelämä 18: Jari Helminen (toim.) 2020. Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toimintaan - Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5.

Diak Työelämä 19: Susanna Hyväri, Elsa Keskitalo & Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.) 2020. Aukkaat alueen hyvinvoinnin rakentajina – kokemuksia Oulun Rajakylän kehittämisestä.

Diak Työelämä 20: Marjo Haapanen 2020. Liikunnan ja terveellisen ruokavalion sosiaalinen markkinointi nuorille aikuisille.

Diak Työelämä 21: Jari Helminen (toim.) 2021. Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa - Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6.

Diak Työelämä 22: Susanna Hyväri & Pia Sahonen (toim.) 2021. Monikulttuurisen ohjausosaamisen kehittäminen – Virtaa ohjaukseen -koulutushankkeen tulokset.

Diak Työelämä 23: Jari Helminen 2021. Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittäminen sosiaali-alalla



# DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJEN KRITEERIT

**DIAK TUTKIMUS** -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia.

Diakin ulkopuolisen referee-arvioijan lisäksi sarjassa julkaistavan tutkimuksen lukee diakilainen tutkijakoulutuksen saanut lukija. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun omat työntekijät että ulkopuoliset kirjoittajat.

**DIAK TYÖELÄMÄ** -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja Diakin työntekijät, opinnäytetyöntekijät ja ulkopuoliset kirjoittajat.

**DIAK PUHEENVUORO** -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun temaattisia puheenvuoroja, kehittämisraportteja, erilaisia selvityksiä sekä opinnäytetöitä.

**DIAK OPETUS** -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa.

ISBN 978-952-493-383-4 (painettu)

ISSN 2343-2187 (painettu)

ISBN 978-952-493-384-1 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-2195 (verkkojulkaisu)

Työelämän osaamisen tulee olla ajantasaista ja sitä tulee kehittää työelämän muutoksia ja uudistuksia ennakoiden. Elinikäisen oppimisen -käsitteen rinnalla tai sen sijaan käytetään yhä enemmän jatkuvan oppimisen käsitettä. Jatkuvaa oppimista käsittelevissä kannanotoissa painotus on työikäisten opiskelu- ja oppimismahdollisuuksissa.

Julkaisussa vastataan sosiaalialalla työskentelevien näkemysten perusteella kahteen kysymykseen 1) miten jatkuvan oppimisen tarpeisiin vastataan sosiaalialalla, ja 2) mitä osaamisalueita sosiaalialalla on, joihin tulee vastata jatkuvaan oppimisen koulutuksilla?

Tämä julkaisu perustuu *Sote-alan ammattilaisen jatkuvan oppimisen tiekartta (SOTETIE)* -hankkeessa kerättyihin aineistoihin. SOTETIE-hanke on 16 korkeakoulun yhteishanke. Julkaisu soveltuu eritoten ammattikorkeakoulujen jatkuvan oppimisen koulutusten arviointiin ja kehittämiseen sekä jatkuvan oppimisen tarpeiden tarkasteluun ammattikorkeakoulussa ja aikaisemman sosiaalialan opistotason tutkinnon suorittaneiden näkökulmasta.