

Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden ja erikoistumistarpeiden selvitys

Nykytilanteen kuvaus ja tulevaisuuden
kehitys



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön
JULKAISUJA | 2026:1

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2026:1

Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden ja erikoistumistarpeiden selvitys

Nykytilanteen kuvaus ja tulevaisuuden
kehitys

Virve Jokiranta, Susanna Peltonen, Oskari Savisalo

Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2026

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-6020-6
ISSN pdf: 1797-9854

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2026

Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden ja erikoistumistarpeiden selvitys Nykytilanteen kuvaus ja tulevaisuuden kehitys

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2026:1

Julkaisija Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus

Tekijä/t Virve Jokiranta, Susanna Peltonen, Oskari Savisalo
Kieli suomi **Sivumäärä** 102

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksessa käynnistettiin alkuvuonna 2025 selvitys sosiaalialan ammattilaisten saatavuudesta ja erikoistumistarpeista. Selvitys tukee pääministeri Orpon hallitusohjelman tavoitetta turvata sote- ja pelastusalan ammattilaisten riittävyys ja saatavuus tulevaisuudessa.

Selvityksessä käsitellään kahta ammattiryhmää, sosionomeja ja sosiaalityöntekijöitä, joiden osalta tarkastellaan perus- ja erikoistumiskoulutuksia erityisesti työelämätarpeisiin vastaavuuden näkökulmasta. Lisäksi analysoidaan henkilöstön saatavuutta sekä tunnistettuja erityisosaamistarpeita nykyhetkessä ja tulevaisuudessa.

Selvitys pohjaa hyvinvointialueiden ja asiantuntijoiden näkemyksiin, joita kerättiin toteuttamalla asiantuntijahaastatteluita sekä kysely hyvinvointialueille. Henkilöstön saatavuuden arvioinnin osalta toteutettiin ennusteanalyysi. Näkökulmaa sosiaalialan korkeakoulutuksiin sekä erikoistumistarpeisiin syvennettiin kevyellä kirjallisuuskatsauksella sekä analysoimalla julkisista tilastotietoa.

Tulosten perusteella tulevaisuuden saatavuushaasteet näyttävät kohdistuvan erityisesti sosiaalityöntekijöihin. Erikoistumiskoulutuksia tunnistettiin heikosti hyvinvointialueilla eikä palvelujärjestelmässä ole systemaattisesti tehtäviä erikoistumiskoulutuksen käyneille työntekijöille.

Selvitys sisältää suosituksen koskien hyvinvointialueille työllistymisen ja erikoistumiskoulutautumisen edistämistä, erikoistumiskoulutautuneiden ammattilaisten tunnistamista sekä alan koulutusten kehittämistä.

Selvitys toimii taustatietona jatkotyölle sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksessa. Selvityksen kannanotot ja suositukset perustuvat selvityksen tekijöiden keräämään tietoon ja ovat heidän esittämiään näkemyksiä. Ne eivät sellaisenaan ole selvityksen tilaajana toimineen Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen näkemyksiä tai suosituksia.

Asiasanat Sosiaalihuolto, sosiaaliala, sosiaalityö, sosionomi, sosiaalityöntekijä, hyvinvointialue, koulutus, erikoistumiskoulutus, osaaminen, erityisosaaminen

ISBN PDF 978-952-00-6020-6 **ISSN PDF** 1797-9854

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6020-6>

Undersökning om tillgången på yrkesutbildade personer inom det sociala området och deras specialiseringsbehov

Beskrivning av nuläget och framtida utveckling

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2026:1

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Virve Jokiranta, Susanna Peltonen, Oskari Savisalo

Språk finska

Sidantal 102

Referat

Social- och hälsovårdsministeriet inledde i början av 2025 en undersökning om tillgången på yrkesutbildade personer inom det sociala området och deras specialiseringsbehov. Undersökningen bidrar till målet i regeringsprogrammet för statsminister Orpo om att säkerställa tillräcklig personal och tillgången på arbetskraft inom social- och hälsovården och räddningsbranschen.

Undersökningen behandlar två yrkesgrupper, socionomer och socialarbetare, och deras grund- och specialiseringsutbildningar särskilt med tanke på tillgodoseendet av arbetslivets behov. Ytterligare innehåller undersökningen en analys av tillgången på personal och identifierade behov av specialkompetens i nuläget och i framtiden.

Undersökningen tar fasta på välfärdsområdenas och experternas synpunkter som samlats in genom expertintervjuer och en enkät till välfärdsområdena. Det har gjorts en prognosanalys av tillgången på personal. Perspektivet på högskoleutbildningar och specialiseringsbehov inom det sociala området har fördjupats genom en liten litteraturoversikt och analys av offentlig statistisk information.

Enligt resultaten tycks framtida utmaningar med tillgången särskilt gälla socialarbetare. Det var svårt att identifiera några specialiseringsutbildningar i välfärdsområdena och det finns inga systematiska uppgifter i servicesystemet för anställda som genomgått specialiseringsutbildning.

Undersökningen innehåller rekommendationer till välfärdsområdena om att främja sysselsättning och specialiseringsutbildning, identifiera specialiserade yrkespersoner och att utveckla utbildningar inom branschen.

Utredningen är bakgrundsinformation som används vid fortsatt arbete vid social- och hälsovårdsministeriet. Ställningstagandena och rekommendationerna i utredningen baserar sig på den information som författarna samlat in och representerar deras synpunkter. De är inte i sig social- och hälsovårdsministeriets, som beställt utredningen, åsikter eller rekommendationer.

Nyckelord socialvård, socialt område, socialt arbete, socionom, socialarbetare, välfärdsområde, utbildning, specialiseringsutbildning, kompetens, specialkompetens

ISBN PDF 978-952-00-6020-6

ISSN PDF 1797-9854

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6020-6>

Report on Availability and Specialisation Needs of Social Welfare Professionals Description of current situation and future development

Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2026:1

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Virve Jokiranta, Susanna Peltonen, Oskari Savisalo

Language Finnish

Pages

102

Abstract

The Ministry of Social Affairs and Health launched the preparation of a report on the availability and specialisation needs of social welfare professionals in early 2025. The report supports the objective of the Programme of Prime Minister Orpo's Government to ensure the sufficiency and availability of professionals in healthcare, social welfare and rescue services in the future.

The report covers two professional groups, Bachelors of Social Services and social workers, for which degree and professional specialisation education are examined in particular in terms of how well they meet the needs of working life. In addition, the availability of personnel and the identified special competence needs are analysed in the current situation and with regard to future needs.

The report is based on the views of wellbeing services counties and experts, collected through interviews with experts and a survey among wellbeing services counties. A forecast analysis was conducted to assess personnel availability. A more in-depth perspective on higher education in social welfare and on specialisation needs was obtained through a light literature review and an analysis of public statistical data.

Based on the findings, future availability challenges appear to focus particularly on social workers. The extent of identification of professional specialisation education was low in the wellbeing services counties, and the service system does not systematically provide roles for employees who have completed professional specialisation education.

The report sets out recommendations for the wellbeing services counties on promoting employment and professional specialisation education, identifying professionals who have completed professional specialisation education, and developing education in the sector.

The report provides valuable insights for further work at the Ministry of Social Affairs and Health. The opinions and recommendations presented in the report are based on the information gathered by the authors of the report and are therefore views expressed by them. As such, they are not the views or recommendations of the Ministry of Social Affairs and Health, which commissioned the report.

Keywords

Social welfare, social services, social work, Bachelor of Social Services, social worker, wellbeing services county, education, professional specialisation education, competence, special competence

ISBN PDF 978-952-00-6020-6

ISSN PDF

1797-9854

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6020-6>

Sisältö

1	Johdanto	8
2	Selvityksen kannalta keskeiset määrittelyt ja rajaukset	10
2.1	Selvityksen kohderyhmä ja rajaukset	10
2.2	Sosiaalialan perus- ja erikoistumiskoulutukset	11
3	Aineisto ja menetelmät	13
4	Sosiaalialan korkeakoulutus ja sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet Suomessa	18
4.1	Sosiaalialan korkeakoulutukset	18
4.1.1	Sosiaalialan korkeakoulutukset tilastotietojen valossa	18
4.1.2	Näkemyksiä sosiaalialan korkeakoulutuksista	22
4.2	Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet kirjallisuuskatsauksen perusteella	25
5	Hyvinvointialueiden ja asiantuntijoiden näkemykset sosiaalialan korkeakoulutuksista ja erikoistumiskoulutuksista	27
5.1	Hyvinvointialueiden näkemykset sosiaalialan tutkintoon johtavista korkeakoulutuksista ja korkeakouluysteistä	27
5.2	Sosiaalialan erikoistumiskoulutukset	30
5.2.1	Hyvinvointialueiden näkemykset sosiaalialan erikoistumiskoulutuksista	30
5.2.2	Hyvinvointialueiden tiedot erikoistumiskoulutuksen käyneistä sosiaalialan ammattilaisista	33
5.2.3	Asiantuntijoiden näkemykset sosiaalialan erikoistumiskoulutuksista	36
6	Sosiaalialan ammattilaisten nykytilanne	39
6.1	Tiedot hyvinvointialueella työskentelevistä sosiaalialan ammattilaisista	39
6.2	Hyvinvointialueiden kokemus sosiaalialan veto- ja pitovoimasta	40
7	Sosiaalialan ammattilaisten saatavuus tällä hetkellä ja tulevaisuudessa	43
7.1	Hyvinvointialueiden näkemykset sosiaalialan ammattilaisten saatavuudesta tällä hetkellä ja tulevaisuudessa	43
7.2	Asiantuntijoiden näkemykset ammattilaisten riittävydestä tällä hetkellä ja tulevaisuudessa	53
7.3	Sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden tarpeen ja saatavuuden tulevaisuuden ennuste	55

8	Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet	61
8.1	Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet hyvinvointialueilla.....	61
8.2	Sosiaalialan erityisosaamistarpeet ostopalveluissa.....	69
8.3	Asiantuntijoiden näkemykset sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeista	71
9	Yhteenveto ja johtopäätökset	75
9.1	Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuteen liittyvät johtopäätökset.....	75
9.2	Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeisiin liittyvät johtopäätökset.....	78
9.3	Koulutustarpeisiin liittyvät johtopäätökset.....	80
10	Selvityksen suositukset	82
10.1	Hyvinvointialueille työllistymisen motivoinnin vahvistaminen.....	82
10.2	Erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten tunnistaminen ja osaamisen hyödyntäminen.....	83
10.3	Erikoistumiskoulutukseen motivointi.....	84
10.4	Sosiaalialan korkeakoulutusten kehittäminen.....	85
	Liitteet	87
	Liite 1: Asiantuntijahaastatteluiden haastattelurunko.....	87
	Liite 2: Osana selvitystä toteutetun kyselyn kyselyrunko.....	93
	Lähteet	100

1 Johdanto

Sosiaalialan ammattilaisten erikoistumistarpeiden selvitys kuvaa sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden saatavuutta sekä erityisosaamistarpeita nykyhetkessä ja tulevaisuudessa.

Pääministeri Orpon hallitusohjelman yhtenä tavoitteena on turvata sosiaali-, terveys- ja pelastusalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus tulevaisuudessa. Tavoitteen edistämiseksi on käynnistetty Hyvän työn ohjelma vuosille 2024–2027. Osana sote- ja pelastusalan ammattilaisten riittävyyden varmistamista lähiaikoina on selvitetty esimerkiksi kliinisesti erikoistuneiden sairaanhoitajien ennakoitua tarvetta (Karhe ym., 2024) sekä hoitohenkilöstön erikoistumiskoulutusten nykytilannetta (Välimäki ym., 2025).

Tietopohjan laajentamiseksi terveydenhuollon ammattilaisten lisäksi sosiaali- huollon ammattilaisiin, alkuvuonna 2025 käynnistettiin selvitys sosiaalialan ammattilaisten erikoistumistarpeista. Selvityksen toteutuksesta vastasi Nordic Healthcare Group. Selvitystyön ohjauksesta vastasi sosiaali- ja terveysministeriöstä sosiaali- neuvos Juha Luomala.

Tämän selvityksen tavoitteena oli laatia kansallinen tilannekuva sosiaalialan ammattilaisten tilanteesta ja erikoistumistarpeista tällä hetkellä sekä ennuste ammattilaisten määrästä ja kuvaus erikoistumistarpeista vuoteen 2035. Tarkastelussa oli kaksi sosiaalialan ammattiryhmää: sosionomit ja sosiaalityöntekijät. Selvitys rajattiin koskemaan vain hyvinvointialueen omissa sosiaalipalveluissa työskenteleviä sosionomeja ja sosiaalityöntekijöitä.

Tehty selvitys keskittyi nimenomaisesti nykytilannekuvan sekä ennusteen laatimiseen, eikä selvityksessä oteta kantaa erikoistumisopintojen toteutusmahdollisuuksiin tai muihin koulutuspoliittisia linjauksia vaativiin kysymyksiin. Näitä kysymyksiä on kartoitettu esimerkiksi sairaanhoitajien erikoistumista kuvaavassa raportissa (Karhe ym., 2024), jonka näkemykset ovat jossain määrin sovellettavissa myös muihin ammattiryhmiin, tässä tapauksessa sosionomeihin ja sosiaalityöntekijöihin.

Tehty selvitys pohjasi hyvinvointialueiden ja alan asiantuntijoiden näkemyksiin, julkisiin lähteisiin sekä tilastokatsauksiin. Raportti ei sisällä laajaa taustoittavaa teoreettista tarkastelua, joten kyseessä on pikemminkin käytännönläheinen selvitys kuin varsinainen tutkimus. Selvityksen tulokset antavat kuvauksen vuoden 2025 tilanteesta sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden, riittävyyden ja erikoistumistarpeiden osalta sekä tuottavat tietoa oletettavista muutoksista vuoteen 2035 mennessä.

2 Selvityksen kannalta keskeiset määrittelyt ja rajaukset

Selvityksessä tarkasteltiin kahta sosiaalialan ammattiryhmää, sosionomeja ja sosiaalityöntekijöitä. Koulutusten osalta tarkastelussa oli sekä perus- että erikoistumiskoulutukset. Työkenttien näkökulmasta tarkastelussa oli hyvinvointialueiden itse tuottamissa palveluissa työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset.

2.1 Selvityksen kohderyhmä ja rajaukset

Selvityksessä tarkasteltiin kahta sosiaalialan ammattiryhmää: sosionomeja ja sosiaalityöntekijöitä. Muut sosiaalialalla työskentelevät ammattiryhmät (esimerkiksi lähihoitajat) rajattiin pois tarkastelusta muun muassa sen vuoksi, että näiden ammattiryhmien sijoittuminen nimenomaan sosiaalialan työtehtäviin on vaikeasti saatavilla oleva tieto hyvinvointialueilla. Tämän lisäksi lähihoitajien pois rajaamista perusteli se, että kyseisen ammattiryhmän erikoistumistarpeita tarkasteltiin samanaikaisesti toisessa STM:n tilaamassa selvityksessä (Välimäki ym., 2025).

Sosionomilla tarkoitetaan tässä selvityksessä sosiaalialan ammattilaista, joka on suorittanut joko sosionomin ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi-AMK) tai sen lisäksi sosionomin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi-YAMK). Sosionomin määrittely vaatii kuitenkin tarkemman rajauksen, sillä sosionomi ei pääsääntöisesti ole käytössä oleva työnimike, vaan ainoastaan koulutusnimike. Täten selvityksessä sosionomeilla päädyttiin tarkoittamaan ammattilaista, joka työskentelee sosionomin koulutuksen (AMK- tai YAMK) edellyttämässä tehtävissä, esimerkiksi sosiaaliohjaajan tai perhetyöntekijän työnimikkeellä.

Sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan tässä selvityksessä sosiaalialan ammattilaista, joka on valmistunut sosiaalityöntekijäksi yliopistosta. Sosiaalityöntekijäksi opiskelevat valmistuvat yliopistosta riippuen joko yhteiskunta- tai valtiotieteiden maistereiksi.

Sosiaalialan ammattilaisten potentiaalinen työskentelykenttä on hyvin laaja – ammattilaiset voivat työskennellä niin sosiaalihuollon yleis- tai erityispalveluissa, terveydenhuollossa, varhaiskasvatuksessa, vankeinhoidossa, rikosseuraamusalalla kuin työllisyyspalveluissakin. Tässä selvityksessä tarkastelu rajattiin sosiaalihuollon

yleis- ja erityispalveluissa sekä terveydenhuollossa työskenteleviin sosiaalialan ammattilaisiin. Rajausta perusteli se, että selvityksessä oli tarkastelussa hyvinvointialueen omassa tuotannossa työskentelevät sosiaalityöntekijät ja sosionomit, ja hyvinvointialueet vastaavat nimenomaan sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestämisestä.

2.2 Sosiaalialan perus- ja erikoistumiskoulutukset

Selvityksessä tarkasteltiin kummankin ammattiryhmän osalta sekä perus- että erikoistumiskoulutuksia. Peruskoulutuksella tarkoitetaan tutkintoon (sosionomin osalta sosionomi-AMK ja sosionomi-YAMK, sosiaalityöntekijän osalta VTM/YTM) johtavaa koulutusta.

Sosionomiksi voi opiskella Suomessa 20 ammattikorkeakoulussa. Sosiaalityötä voi opiskella kuudessa yliopistossa. Toisissa yliopistoissa (Itä-Suomen, Jyväskylän, Lapin ja Tampereen yliopistot) sosiaalityö on oma koulutusohjelmansa, toisissa (Helsingin ja Turun yliopistot) yksi pääaine laajemmassa koulutusohjelmassa.

Erikoistumiskoulutuksella tarkoitetaan tutkinnon jälkeistä syventävää koulutusta, jonka suorittaminen on vapaaehtoista. Sosionomin erikoistumiskoulutukseen osallistuminen on maksullista. Sosionomin erikoistumiskoulutuksen laajuus voi vaihdella, mutta sen on oltava vähintään 30 opintopistettä. Sosionomeilla on useita erilaisia erikoistumismahdollisuuksia. Julkisten lähteiden perusteella sosionomeille on tarjolla ainakin kahdeksan erilaista erikoistumiskoulutusohjelmaa: aivoterveysten edistämisen erikoistumiskoulutus, asiakas- ja palveluohjauksen erikoistumiskoulutus, erityinen tuki ja ohjaus -erikoistumiskoulutus, kotihoidon teknologian erikoistumiskoulutus, lastensuojelutyön erikoistumiskoulutus, mielenterveyden ja päihdetyön erikoistumiskoulutus, monialainen osaaminen sosiaali- ja terveysalan digitalisaation kehittämisessä -erikoistumiskoulutus, sekä palliatiivisen hoidon asiantuntija -erikoistumiskoulutus. Kaikkien näiden erikoistumiskoulutusten laajuus on 30 opintopistettä. Julkisten lähteiden mukaan kaikkia erikoistumiskoulutuksia tarjoaa useampi ammattikorkeakoulu. Viimeisen viiden vuoden sisällä erikoistumiskoulutusta tarjonneita ammattikorkeakouluja on ollut julkisten lähteiden mukaan yhteensä 15.

Sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutus on niin ikään tutkinnon jälkeinen ja vapaaehtoinen koulutus. Sosiaalityöntekijöiden erikoistumiskoulutus on laajuudeltaan 70 opintopistettä, ja sen suorittaminen on opiskelijalle maksutonta. Sosiaali- ja terveysministeriö korvaa yliopistoille sosiaalityön erikoistumiskoulutuksesta johtuvia kustannuksia Sosiaalihuoltolain 60 a §:n perusteella. Koulutus on suunnattu

jo työelämässä toimineille ammattilaisille kehittymisen ja erikoistumisen tueksi. Koulutus suoritetaan 2,5 vuodessa työn ohessa. Sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutusta järjestetään neljällä sosiaalityön erikoisalalla: aikuissosiaalityö ja sosiaalinen kuntoutus, hyvinvointipalvelu, lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityö sekä rakenteellinen sosiaalityö. (Sosnet 2025.) Kunkin erikoisalan koulutuksen järjestämisestä vastaa 1–3 yliopistoa.

3 Aineisto ja menetelmät

Selvitys toteutettiin alkuvuodesta 2025. Menetelminä hyödynnettiin kirjallisuuskatsausta, asiantuntijahaastatteluita, aineisto- ja tilastotietojen hakuja, hyvinvointialueille suunnattua kyselyä sekä ennusteanalyysiä.

Kirjallisuuskatsaus

Selvityksessä toteutettiin kevyt kartoittava kirjallisuuskatsaus, jolla pyrittiin luomaan syvempää ymmärrystä sosiaalialan osaamis- ja erityisosaamistarpeita käsittelevästä aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta ja tutkimusten keskeisistä tuloksista.

Haastattelut

Selvityksessä toteutettiin kahdeksan etäyhteyksin järjestettyä asiantuntija-haastattelua, joihin osallistui yhteensä 15 henkilöä. Haastateltavia tahoja olivat Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto SOAMK, Valta-kunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet, sosiaalialan osaamiskeskusten verkosto, sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, sosiaalityön professiojohdon verkosto, sosiaali- ja terveysalan palveluita tuottavia yrityksiä ja järjestöjä edustava Hali ry, opetus- ja kulttuuriministeriö sekä valtion koulukodit. Näitä tahoja haastatteleamalla kerättiin ymmärrystä selvityksen teemasta niin palveluntuottajien, sosiaalialan ammattilaisten koulutuksesta vastaavien kuin toimintaa ohjaavien tahojen näkökulmista. Haastattelurunko löytyy liitteestä 1.

Aineisto- ja tilastotietojen haku

Selvityksessä analysoitiin sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden korkeakoulutuksesta kertovia tilastotietoja. Tilastotietojen lähteinä hyödynnettiin Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusta sekä Sosnetin verkkosivuilta löytyviä tilastotietoja sosiaalityöntekijän koulutuksen hakija-, opiskelija- ja valmistumismääristä. Kehityskulkujen havaitsemiseksi tietoja tarkasteltiin useamman (neljän tai viiden) vuoden ajalta. Useimpien tietojen osalta käytössä oli ajantasaiset tiedot jopa vuoteen 2024 saakka. Kaikki Sosnetin kautta saatavat tietolähteet eivät kuitenkaan olleet yhtä ajantasaisia – tiettyjä tilastotietoja oli saatavilla vain vuoteen 2022 saakka.

Sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden erikoistumiskoulutusten selvittämiseksi tehtiin aineistohakuja. Lähteinä hyödynnettiin Opintopolkua sekä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen verkkosivuja. Selvityksen aineistohaut olivat kokonaisuutta kartoittavia, eivätkä yksityiskohtiin paneutuvia.

Hyvinvointialueille suunnattu kysely

Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden riittävyyden sekä erityisosaamistarpeiden nykytilan ja tulevaisuuden kartoittamiseksi toteutettiin kysely hyvinvointialueille. Kysely oli vastattavana aikavälillä 4.4.–30.4.2025 Webropol-kyselyalustalla, minkä jälkeen kyselyvastauksia validoitiin hyvinvointialueiden kanssa toukokuussa 2025. Kyselyyn vastaamispyyntö lähetettiin hyvinvointialueiden kirjaamoihin sekä sosiaalityön professiojohtajalle tai sosiaalihuollon johtajalle.

Kyselyssä oli kuusi teemaa: 1) Hyvinvointialueen tiedot sosiaalialan ammattilaisista, 2) Sosiaalialan ammattilaisten saatavuus hyvinvointialueella nyt ja tulevaisuudessa, 3) Hyvinvointialueen tiedot erikoistumiskoulutuksen käyneistä sosiaalialan ammattilaisista, 4) Sosiaalialan erityisosaamistarpeet hyvinvointialueella, 5) Sosiaalialan erityisosaamistarpeet ostopalveluissa, 6) Sosiaalialan koulutus ja korkeakouluyhteistyö. Kyselyrunko löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 2.

Kyselyyn saatiin vastaus kaikilta hyvinvointialueilta ja HUS-yhtymältä. Kultakin hyvinvointialueelta pyydettiin ja saatiin yksi kokoava vastaus. Tästä johtuen kyselyn vastaajamäärä on verrattain pieni (N = 23). Kyselyä tuleekin tämän takia pitää enemmän kuvailevana kuin määrällisenä selvityksenä. Kysely sisälsi kuitenkin jonkin verran myös mielipide- ja arviointiasteikkoihin nojaavia kysymyksiä, sillä kyselyllä haluttiin saada erottelevuustekijöitä esiin alueiden välillä.

Ennusteanalyysi

Ennusteanalyysissä käytetyt tietolähteet perustuivat julkisista lähteistä ja tietokannoista kerättyyn aineistoon. Ammattiryhmäjaottelu perustui AML-2010 luokitukseen. Ennusteanalyysin laskennassa käytettiin seuraavia tietolähteitä, jotka on kuvattu kootusti kuvassa 1:

Nykytilanteen kuvaus:

- Työllisten määrä ammattiryhmittäin 2019–2023 (THL)
- Työvoiman saatavuus ja kohtaanto (Työ- ja elinkeinoministeriö, 12/24)

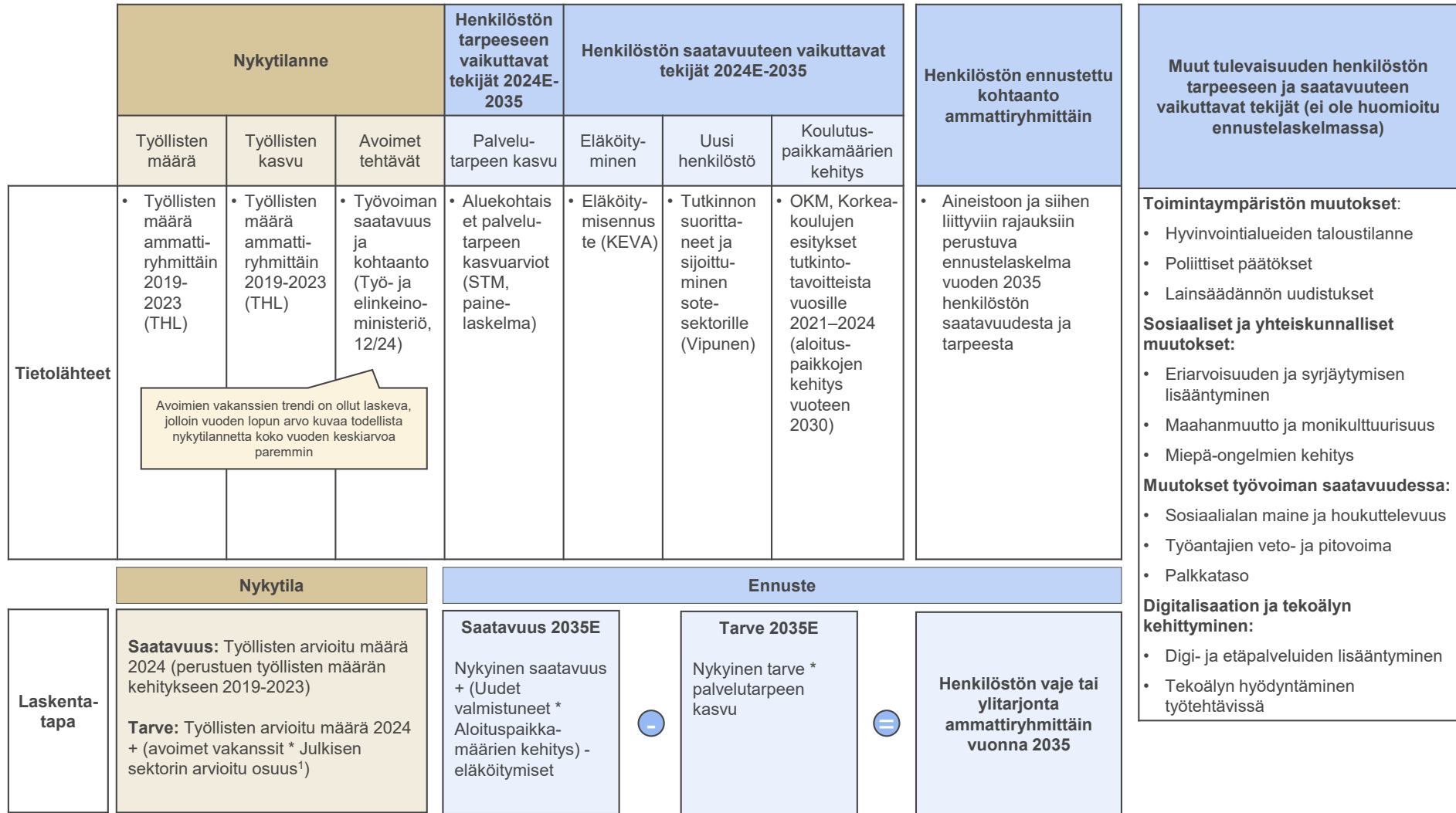
Henkilöstön tarpeeseen vaikuttavat tekijät 2024–2035E:

- Aluekohtaiset palvelutarpeen kasvuarviot (STM, painelaskelma)

Henkilöstön tarpeeseen vaikuttavat tekijät 2024–2035E:

- Eläköitymisennuste (KEVA)
- Tutkinnon suorittaneet ja sijoittuminen sote-sektorille (Vipunen)
- OKM, Korkeakoulujen esitykset tutkintotavoitteista vuosille 2021–2024 (aloituspaikkojen kehitys vuoteen 2030)

Kuva 1. Ennusteanalyysin tietolähteet ja metodologia



¹ Julkisen sektorin osuus on laskettu THL tilastojen (Julkinen) ja Vipusen tilastojen (Julkinen + yksityinen) suhdelukuna

Ennusteanalyysi toteutettiin erikseen sosionomien, sosiaalityöntekijöiden sekä sosiaalialan johtajien osalta. Hyvinvointialueiden perustamisen ja talouspaineiden myötä sosiaalihuollon johtajien määrää on kuitenkin vähennetty merkittävästi (~ 50 %) (THL, 2024). Saatavilla olevan tiedon perusteella on siten vaikea ennustaa, mille tasolle sosiaalihuollon johtajien tarve tulevaisuudessa asettuu.

Ennusteen laskenta toteutettiin julkisiin tietolähteisiin perustuvan aineiston ja niiden arvioidun kehityksen pohjalta seuraavasti:

- Saatavuus nykytilassa: Työllisten arvioitu määrä 2024 (perustuen työllisten määrän kehitykseen 2019–2023)
- Tarve nykytilassa: Työllisten arvioitu määrä 2024 + (avoimet vakanssit * avoimien paikkojen julkisen sektorin arvioitu osuus)
- Saatavuus 2035: Saatavuus nykytilassa + (uudet valmistuneet * aloituspaikkamäärien kehitys) – eläköitymiset
- Tarve 2035: Tarve nykytilassa * palvelutarpeen kasvu
- Henkilöstön vaje tai ylitarjonta ammattiryhmittäin vuonna 2035: Saatavuus 2035 – Tarve 2035

Sosiaalialan ammattilaisten tulevaisuuden saatavuuteen ja tarpeeseen voi vaikuttaa myös muut tekijät, joita ei ole voitu huomioida nykyisessä ennustelaskelmassa. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa:

- Toimintaympäristön muutokset: hyvinvointialueiden taloustilanne, poliittiset päätökset, lainsäädännön ja työnjaon muutokset
- Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset muutokset: eriarvoisuuden ja syrjäytymisen lisääntyminen, maahanmuutto, mielenterveys- ja päihdeongelmien kehitys
- Muutokset työvoiman saatavuudessa: sosiaalialan maine ja houkuttelevuus, työnantajien veto- ja pitovoima sekä palkkatason kehitys
- Digitalisaation ja tekoälyn kehittyminen: digi- ja etäpalveluiden sekä tekoälyn hyödyntämisen lisääntyminen

4 Sosiaalialan korkeakoulutus ja sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet Suomessa

Tilastotietojen perusteella sosionomi- ja sosiaalityön opiskelijoiden ja valmistuneiden lukumäärät ovat kasvaneet tarkastelujaksolla. Toteutettu kevyt kirjallisuuskatsaus tuo näkyväksi nykyhetken haasteita suhteessa alan korkeakoulutuksiin ja keskeisimmiksi tunnistettuihin osaamistarpeisiin. Erikoistumiskoulutuksista ei ole saatavilla tilastotietoa, joten erikoistumiskoulutuksiin liittyvät tiedot perustuvat hyvinvointialueen itse raportoimiin tietoihin seuraavassa alaluvussa.

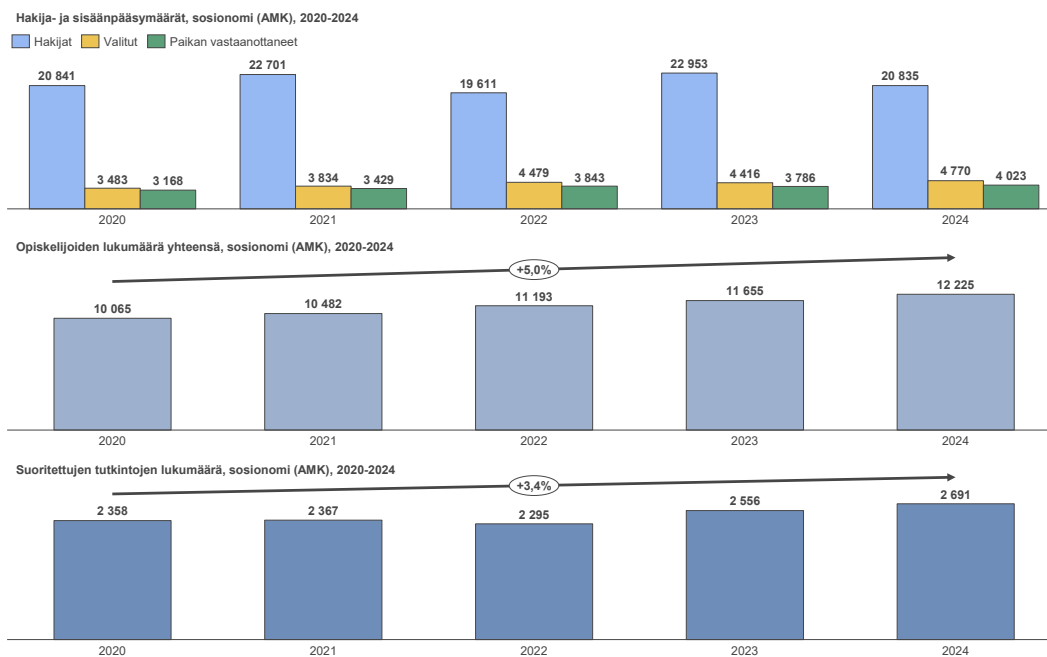
4.1 Sosiaalialan korkeakoulutukset

4.1.1 Sosiaalialan korkeakoulutukset tilastotietojen valossa

Sosionomi (AMK ja YAMK)

Sosionomikoulutukseen oli tarkastelujaksolla (2020–2024) vuosittain noin 20 000 hakijaa. Opiskelijamäärässä oli kasvua viidessä vuodessa 5 %. Myös sosionomikoulutukseen valittujen opiskelijoiden lukumäärä kasvoi viiden vuoden tarkasteluvälillä yli tuhannella opiskelijalla. Saman kehityskulun myötä myös koulutuksen sisäänpääsyprosentti kasvoi, ja oli vuonna 2024 noin 23 %. (Kuva 2.)

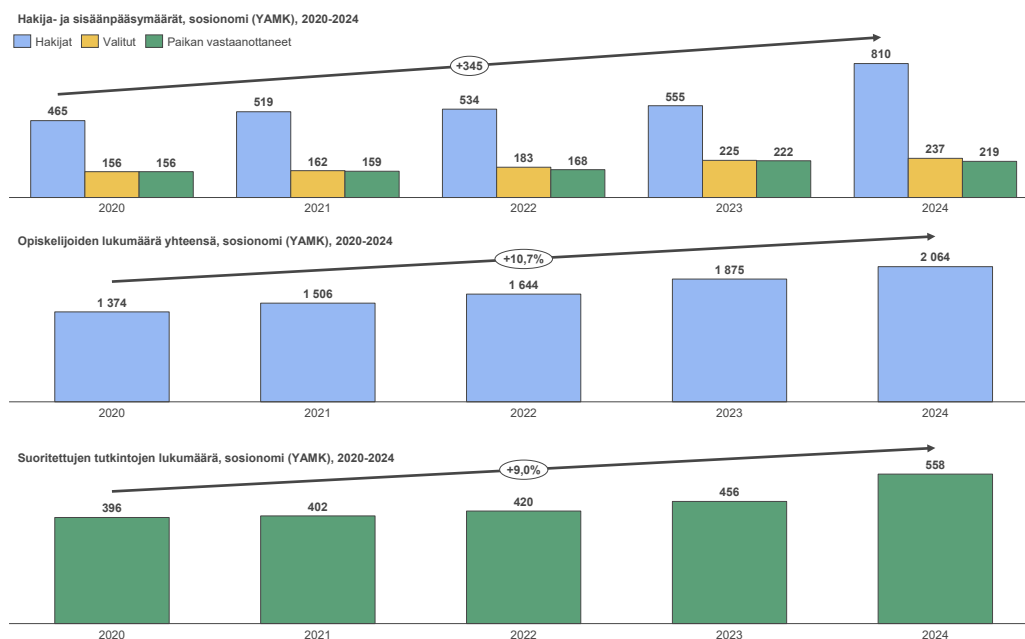
Kuva 2. Sosionomi-AMK koulutuksen hakija- ja sisäänpääsymäärät, opiskelijoiden lukumäärä ja suoritettujen tutkintojen lukumäärä vuosina 2020–2024.



Opiskelijamäärän lisäksi suoritettujen AMK-tutkintojen eli valmistuneiden opiskelijoiden lukumäärä kasvoi viiden vuoden tarkastelujaksolla noin 3,4 % (Kuva 2). Opiskelijoiden lukumäärä on kuitenkin kasvanut valmistuneiden opiskelijoiden lukumäärää voimakkaammin. Verkkaisempaa valmistumista tarkastelujaksolla voi selittää muun muassa koronapandemia, joka on voinut viivästyttää opintoja. Toisena mahdollisena selittäjänä voi olla heikennyt työmarkkinatilanne, minkä vuoksi osa opiskelijoista on saattanut lykätä valmistumista.

Myös sosionomin YAMK-koulutuksen hakija-, opiskelija- ja valmistuneiden määrät olivat tarkastelujaksolla (2020–2024) kasvussa, joskin volyymit olivat sosionomin AMK-tutkintoon verrattuna pienempiä (Kuva 3).

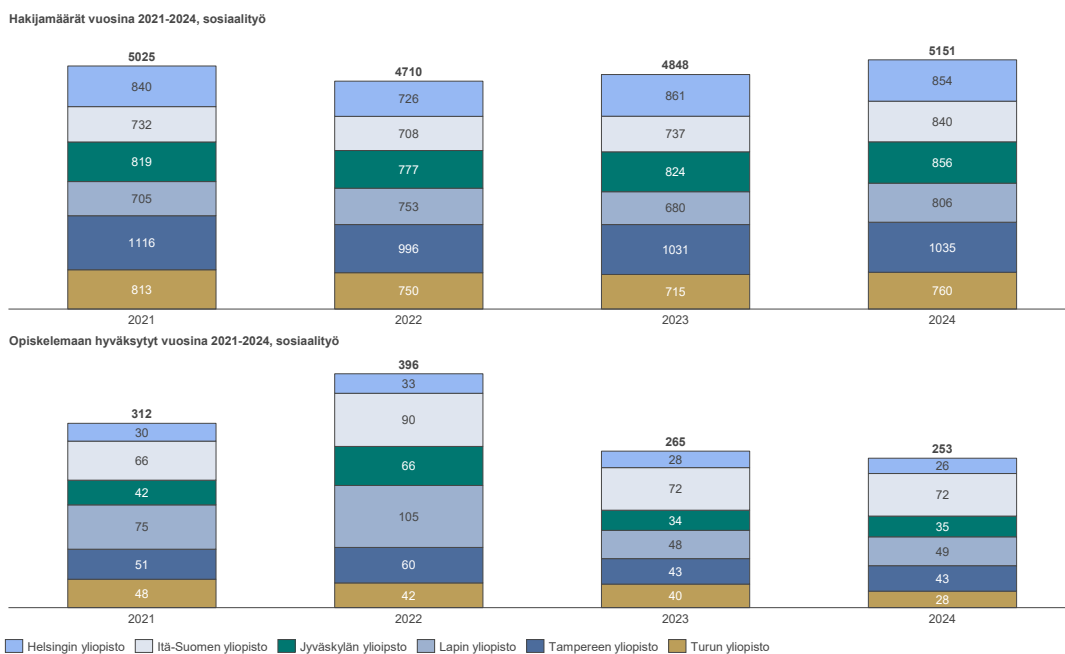
Kuva 3. Sosionomi-YAMK koulutuksen hakija- ja sisäänpääsymäärät, opiskelijoiden lukumäärä ja suoritettujen tutkintojen lukumäärä vuosina 2020–2024.



Sosionomin YAMK-koulutuksen hakijamäärät kasvoivat viiden vuoden tarkastelujaksolla 345 hakijalla. Opiskelijamäärässä kasvua oli viiden vuoden tarkastelujaksolla lähes 11 %, valmistuneiden osalta 9 %. (Kuva 3.) Tilastotiedoista havaittava merkittävä kasvu hakija- ja opiskelijamäärissä voi kertoa muun muassa sosiaalialan ammattilaisten jatkokouluttautumisinnokkuuden lisääntymisestä ja/tai siitä, että AMK-koulutuksen suorittaneet sosionomit ovat havainneet tarpeen syventää osaamistaan YAMK-koulutuksen avulla.

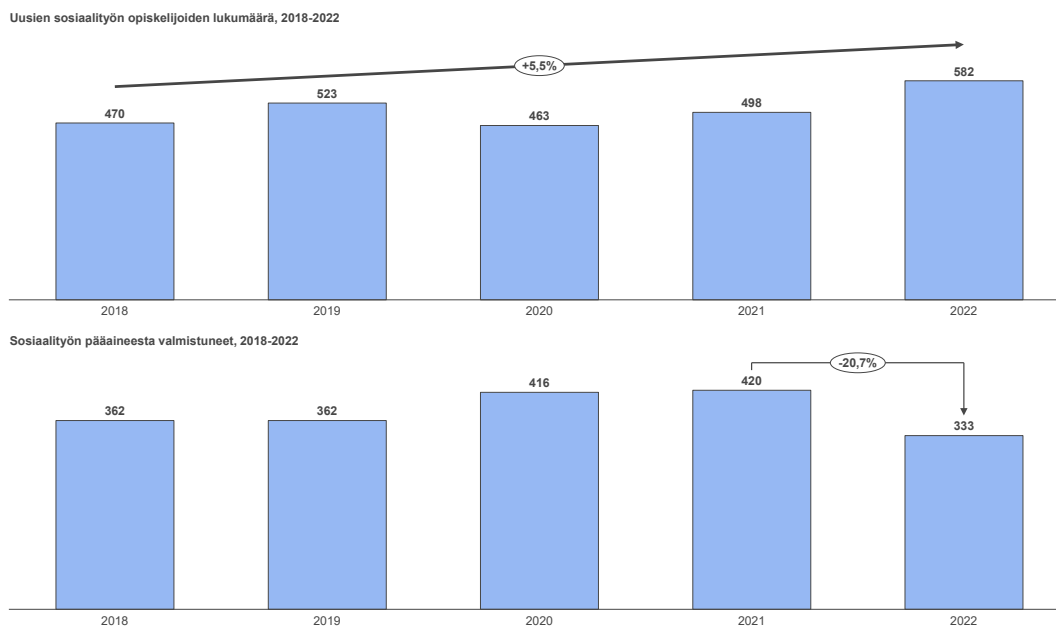
Sosiaalityöntekijä

Sosiaalityön koulutukseen oli tarkastelujaksolla (2021–2024) vuositasona noin 5 000 hakijaa. Sosiaalityön koulutuksen osalta hakijamäärissä ei ollut havaittavissa vastaavaa kasvua kuin sosionomikoulutusten osalta. Hakukohteista suosituin oli Tampereen yliopisto, johon oli vuositasona jopa yli 1 000 hakijaa. Muiden yliopistojen osalta hakijamäärät olivat suhteellisen tasaisia toistensa kanssa – vuositasona hakijoita oli muihin yliopistoihin noin 700–800. (Kuva 4.)

Kuva 4. Sosiaalityön koulutuksen hakija- ja sisäänpääsymäärät vuosina 2021–2024.

Sosiaalityötä opiskelemaan hyväksytyjen opiskelijoiden lukumäärässä oli aikaväliä 2021–2024 tarkastellessa suurehkoja eroja. Vuonna 2022 opiskelemaan hyväksytyjä oli lähes 400, kun taas vuonna 2024 opiskelemaan hyväksytyjä oli vain noin 250. Yliopistokohtaisesti suurinta laskua aloituspaikkamäärissä oli tarkastelujaksolla Lapin ja Jyväskylän yliopistoissa. (Kuva 4.) Neljän vuoden aikasarjan tarkastelusta ei kuitenkaan voida vetää johtopäätöksiä pidemmän aikavälin kehityskulusta opiskelemaan hyväksytyjen lukumäärän trendistä, vaan se vaatisi pidemmän aikasarjan tarkastelua.

Uusien sosiaalityön opiskelijoiden lukumäärä kasvoi tarkastelujaksolla (2018–2022) yli sadalla henkilöllä. Viimeisimmän tilastotiedon (vuosi 2022) mukaan uusia sosiaalityön opiskelijoita oli 582. (Kuva 5.)

Kuva 5. Sosiaalityön koulutuksen uudet opiskelijat ja valmistuneet vuosina 2018–2022.

Sosiaalityön pääaineesta valmistui tarkastelujaksolla vuosittain noin 300–400 henkilöä. Valmistuneiden lukumäärän trendi oli kasvusuuntainen aikavälillä 2018–2021. Trendistä poiketen vuosien 2021 ja 2022 välillä oli lähes 100 henkilön ero valmistuneiden lukumäärässä – vuonna 2022 sosiaalityön pääaineesta valmistui vain 333 henkilöä, joka oli tarkastelujakson pienin lukema. (Kuva 5.) Tilaston osoittamaa muutosta vuonna 2022 voi selittää koronapandemia ja heikentynyt työmarkkinatilanne, jotka ovat voineet tilapäisesti vaikuttaa laskevasti valmistuneiden lukumäärään.

4.1.2 Näkemyksiä sosiaalialan korkeakoulutuksista

Sosiaalialan ammattilaisten osaaminen rakentuu ensivaiheessa osana koulutusta, joten koulutuksen ja työelämän tarpeiden vastaavuus on keskeistä ammattitaitoisten ammattilaisten kouluttamisen kannalta. Sosiaalialan korkeakoulutusten tarjoaman osaamisen ja työelämän osaamistarpeiden vastaavuudesta on olemassa aiempaa tutkimusta, joissa keskeisimmiksi kehittämistarpeiksi parempien työelämävalmiuksien varmistamiseksi on tunnistettu oman alan substanssin hallinta, viestintätaidot, TKI-osaaminen, kansainvälisyys- ja monikulttuurisuusosaaminen sekä yrittäjyys- ja talousosaaminen. Myös digitaidoissa ja moniammatillisessa

työympäristössä toimimisessa tunnistettiin koulutusten kehittämistarpeita. (Hakamäki-Stylman, Huusko, Kilpeläinen, Väättäin, 2021; Konkola ym., 2021.) Oman alan substanssin hallinnan riittämättömyydestä kertoo myös Kananojan ja Ruuskasen (2019) raportti lastensuojelusta, jonka mukaan sekä ammattikorke- että yliopistokoulutuksen osalta koulutuksen tarjoama osaaminen lastensuojelusta ei riittävästi vastaa työelämän tarpeita ja vaatimuksia.

Tutkimuksissa (Landgrén, 2023) on tunnistettu ammattikorkeakoulutuksen antavan paremmat sosiaalialan käytännön työssä toimimisen valmiudet kuin yliopistokoulutuksen, jossa taas painotuksen on nähty olevan enemmän akateemisessa urassa käytännön työn sijasta. Myös asiantuntijahaastatteluissa tunnistettiin ammattikorkeakoulutuksen (sosionomi) vastaavan käytännön työelämän tarpeita yliopistokoulutusta (sosiaalityöntekijä) paremmin. Sosionomien hyvistä työelämävalmiuksista on asiantuntijahaastatteluiden mukaan saatu palautetta myös työnantajilta. Selittävänä tekijänä työelämävalmiuksien eroissa sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden välillä asiantuntijahaastateltavat pitivät osana opiskelua suoritettavia harjoitteluita, joita on ammattikorkeakouluissa enemmän. Yliopistossa käytännön harjoittelut ovat lyhyempiä tai jopa vapaaehtoisia. Huonommista käytännön valmiuksista huolimatta yliopistokoulutuksen laatuun ollaan tutkimusten mukaan tyytyväisempiä kuin ammattikorkeakoulutuksen laatuun. Ammattikorkeakoulutuksen heikkoudeksi onkin tunnistettu nimenomaan akateemisten taitojen harjaantumisen puute, mikä taas koetaan yliopistokoulutuksen vahvuudeksi. (Landgrén, 2023.)

Korkeakoulutuksen järjestäjillä on autonomia päättää koulutuksen sisällöstä, joskin sisältöjä ohjaa ylätasolla opetuksen tiede- ja tutkimusperustaisuus, sekä esimerkiksi sosionomikoulutuksessa SOAMKin (2023) määrittelemät osaamiskompetenssit. Tämän lisäksi ammattikorkeakoululaki (2014) ja yliopistolaki (2009) velvoittavat opetusta tarjoavia toimiojita tekemään yhteistyötä työelämän kanssa ja huomioimaan työelämästä kumpuavia sisältöjä osana opetusta. Oppilaitoksilla ja työnantajilla (esimerkiksi hyvinvointialueilla, kunnilla tai yrityksillä) saattaa olla olemassa pitkiäkin yhteistyökäytänteitä, joiden kautta työnantajat voivat tuoda koulutuksesta vastaavien toimijoiden tiedoksi omia tarpeitaan. Myös sosiaalialan osaamiskeskuksilla on tärkeä rooli verkostoalustana työelämän ja koulutusta tarjoavien toimijoiden välillä.

Asiantuntijahaastatteluissa tuotiin esille kokemus siitä, että toisaalta koulutusta tarjoavien toimijoiden ei ole mahdollista eikä aina mielekästäkään vastata kaikkiin työelämästä kumpuaviin osaamistarpeisiin. Yksittäisiin tai paikallisiin osaamistarpeisiin vastaamisessa vastuu on työnantajalla itsellään täydennyskoulutusvelvoitteen (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta, 2024) myötä. Sosiaalialan täydennyskoulutusvelvoitetta pidettiin

olennaisena myös siksi, että kyse on laillistetuista ja valvonnan kohteena olevista ammattinimikkeistä, jolloin osaamisen jatkuvasta kehittämisestä ja päivittämisestä on tärkeää pitää huolta niin jokaisen ammattilaisen itse, kuin organisaatiossa.

Asiantuntijahaastatteluiden mukaan koulutuksesta vastaavat toimijat ottavat koulutusten sisällön suunnittelussaan työelämästä kumpuavia syötteitä huomioon silloin, jos kyse on laajoista tai pidemmän aikavälin kehityskuluista yhteiskunnassa. SOTEKO-hankkeen (Valtioneuvosto, 2023) loppuraportin mukaan koulutuksen järjestäjillä onkin vaikea tehtävä määritellessään koulutusten sisältöjä siltä kannalta, kuinka sosiaalialan perustutkinnoilla voidaan vastata työelämän nopeastikin muutuviin tarpeisiin ja työssä esiintyviin ilmiöihin. Lisäksi on tärkeää huomioida se, ettei koulutuksessa saadun osaamisen ole mahdollista siirtyä käytännön toiminnaksi työelämässä, jos osaamista ei osata tai voida hyödyntää organisaatiossa – siksi työnantajien pitää vastata kouluttautuneiden ammattilaisten osaamiseen niitä tukevilla ja toiminnan mahdollistavilla rakenteilla työelämässä.

YAMK-tutkintojen relevanssista on käyty yhteiskunnallista keskustelua (Ojala, 2017). Asiantuntijahaastatteluiden mukaan myös sosiaalialalla YAMK-tutkinnon relevanssia on kyseenalaistettu muun muassa YAMK-tutkintojen sisältöjen geneerisyyden ja koetun työelämärelevanssin puutteen vuoksi. Tästä johtuen asiantuntijahaastatteluiden työlämätarpeiden ja koulutuksen vastaavuutta pidettiin kaikista heikompänä nimenomaan sosionomin YAMK-tutkinnon osalta. Asiantuntijahaastatteluiden mukaan sosiaalialan ammattilaiset ovat hyvin motivoituneita jatkokouluttautumaan esimerkiksi YAMK-tutkinnon kautta alemman korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen, mutta jatkokouluttautumisesta ei nähdä saatavan hyötyjä irti niin henkilökohtaisesti (esimerkiksi parempana palkkana) kuin työyhteisöissäkään (esimerkiksi jatkokouluttautuneen ammattilaisen osaamisen laajempaan hyödyntämiseen organisaatiossa).

Asiantuntijahaastatteluiden mukaan YAMK-tutkinnosta voi kuitenkin toisinaan olla hyötyä uralla etenemisessä, jos kyse on esimerkiksi esihenkilö-, johto- tai kehittämistehtävistä. Tällaisia työtehtäviä tai vakansseja on hyvinvointialueilla kuitenkin ylipäänsä vähän, ja hyvinvointialueiden heikentyneestä tilanteesta johtuen nimenomaan tällaisia vakansseja on entisestään karsittu ja panostettu lakisääteisen toiminnan kannalta välttämättömän toiminnan ylläpitämiseen. Asiantuntijahaastatteluiden YAMK-tutkinnon nähtiin kehittävän erityisesti kehittämisosaamista, jolle varsinkin julkisella sektorilla ja asiakastyössä on vain vähän sijaa. Lisäksi asiakastyössä työvoimatilannetta pidettiin niin haastavana, ettei YAMK-kouluttautuneen osaamista nähty olevan mahdollista hyödyntää muuhun kuin käytännön asiakastyön toteuttamiseen. Tällöin YAMK-kouluttautuneen ammattilaisen osaamista ei tulla hyödyntäneeksi työyhteisössä laajemmin.

Asiantuntijahaastattelussa tuotiin esiin näkemys siitä, että sosionomien osalta parhaana uralla etenemisen mahdollisuutena pidetään sosiaalityöntekijäksi koulutautumista yliopistossa, koska YAMK-koulutuksen ei nähdä yksinomaan takaavan muutosta urapolkuun.

4.2 Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet kirjallisuuskatsauksen perusteella

Sosiaalialan ammattilaisten nykyhetken ja tulevaisuuden osaamistarpeista on tehty aiemmin lukuisia tutkimuksia, joista muutaman keskeisimmän ja viimeisimmän julkaisun näkemykset on koottu taulukkoon 1. Koonnista voidaan havaita osaamistarpeissa olevan yhtäläisyyttä julkaisujen välillä – sosiaaliala on ennen kaikkea kohtaamisammatti, ja siten kohtaamiseen, ohjaukseen ja asiakastyöhön liittyvä osaaminen on sosiaalialalla keskeistä. Samoin yhteiskunnallista ja eettistä osaamista ja siihen liittyviä teemoja kuten monikulttuurisuutta ja kansainvälisyyttä pidettiin lähteissä keskeisinä osaamistarpeina. SOAMK-verkoston säännöllisesti päivittämiä osaamiskompetensseja (SOAMK, 2023) pidettiin asiantuntijahaastattelussa sosiaalialan osaamisen vakiintuneina pääteemoina, jotka ovat ylätasolla pysyneet samanalaisina vuosikymmenten ajan. Teemojen alaisten sisältöjen nähtiin muuttuvan ja kehittyvän työelämätarpeiden ja tutkitun tiedon perusteella.

Myös selvityksessä toteutetuissa asiantuntijahaastattelussa sosiaalialan keskeisimmät nykyhetken osaamistarpeet olivat samankaltaisia kuin taulukossa 1 kuvatuissa julkaisuissa. Asiantuntijahaastattelussa korostui näiden teemojen lisäksi sote-uudistus ja sen mukanaan tuomat tarpeet ja haasteet, joihin vastaamista pidettiin tärkeänä osaamistarpeena. Sote-uudistuksen myötä sosiaalialan ammattilaisten työkenttä on entistä moniammatillisempi, ja tähän liittyy tiettyjä työnjaollisia haasteita – työnjaon sekavuuden nähtiin johtuvan ennen kaikkea siitä, ettei ole selvyyttä siitä, mihin työtehtäviin on mielekkäintä käyttää kenenkin sote-ammattilaisen työaikaa. Lisäksi työnjakoa voi haastaa organisatoriset linjaukset siitä, mitä kukakin ammattilainen saa ja ei saa tehdä – tästä esimerkkinä toimii sosionomien lääketoimitus-oikeudet, jotka tunnistetusti ovat koulutuksellisesta vaihtelevuudesta johtuen ei-standardoituja (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021, s. 38). Siksi olisikin tärkeää, että työtä ja kunkin ammattiryhmän ja työntekijän osaamista koordinoitaisiin organisaation ylätasolla, jotta tunnistettaisiin mihin työtehtäviin kenenkin ammattilaisen työaikaa tulisi käyttää.

Taulukko 1. Koonti sosiaalialan keskeisimmistä nykyhetken osaamistarpeista tutkimuskirjallisuuden mukaan.

Juujärvi ym., 2019	Konkola ym., 2021	OKM, 2019b	SOAMK-verkosto, 2023
Asiakaslähtöisyys	Digitaalinen osaaminen	Asiakaslähtöisyys	Asiakastyön osaaminen
Eettinen osaaminen	Eettinen osaaminen	Kustannusten kasvun hillintä	Eettinen osaaminen
Johtaminen	Kansainvälisyys-osaaminen	Yhdenvertaisuus	Palvelujärjestelmä-osaaminen
Monialainen yhteistyö	Kestävä kehitys	–	TKI-osaaminen
Monikulttuurisuus-osaaminen	Moniammatillinen ja -alainen osaaminen	–	Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyys-osaaminen
Sähköiset palvelut	–	–	Yhteiskunta-osaaminen

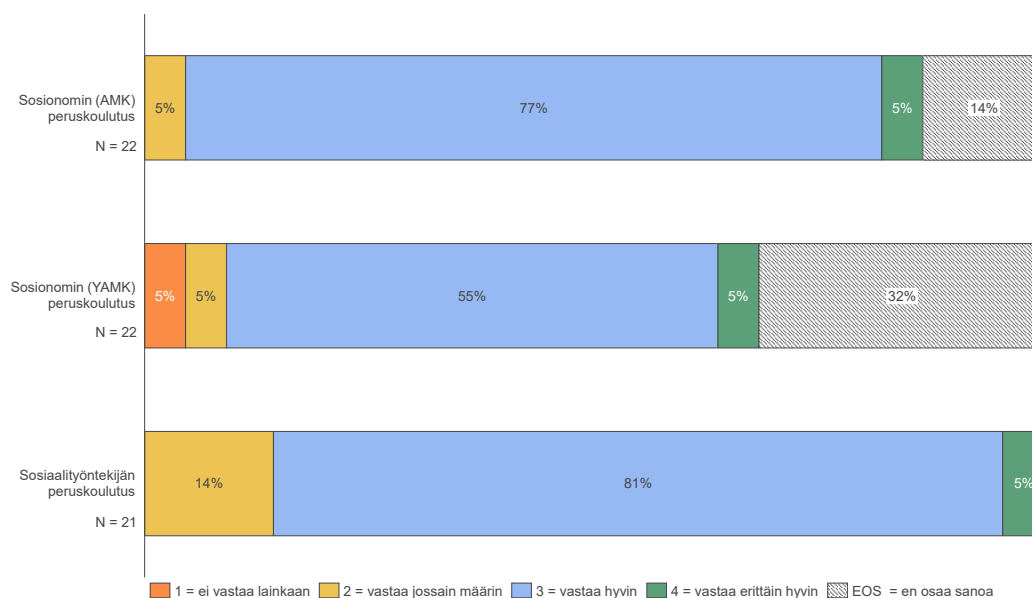
5 Hyvinvointialueiden ja asiantuntijoiden näkemykset sosiaalialan korkeakoulutuksista ja erikoistumiskoulutuksista

Hyvinvointialueiden näkemysten mukaan sosiaalialan korkeakoulutukset vastaavat hyvinvointialueiden tarpeita pääosin hyvin. Alan erikoistumiskoulutuksissa tunnustetaan kehittämistarpeita suhteessa koulutusten järjestämiseen, sisältöön ja koulutuksen hyödyntämiseen työelämässä.

5.1 Hyvinvointialueiden näkemykset sosiaalialan tutkintoon johtavista korkeakoulutuksista ja korkeakouluyhteistyöstä

Hyvinvointialueille suunnatussa kyselyssä kartoitettiin hyvinvointialueiden näkemyksiä sosiaalialan tutkintoon johtavien korkeakoulutusten ja hyvinvointialueiden tarpeiden vastaavuudesta. Vastaukset kunkin koulutuksen osalta on raportoitu kuvassa 6.

Kuva 6. Hyvinvointialueiden kokemus sosiaalialan tutkintoon johtavien korkeakoulutusten ja hyvinvointialueiden tarpeiden vastaavuudesta.

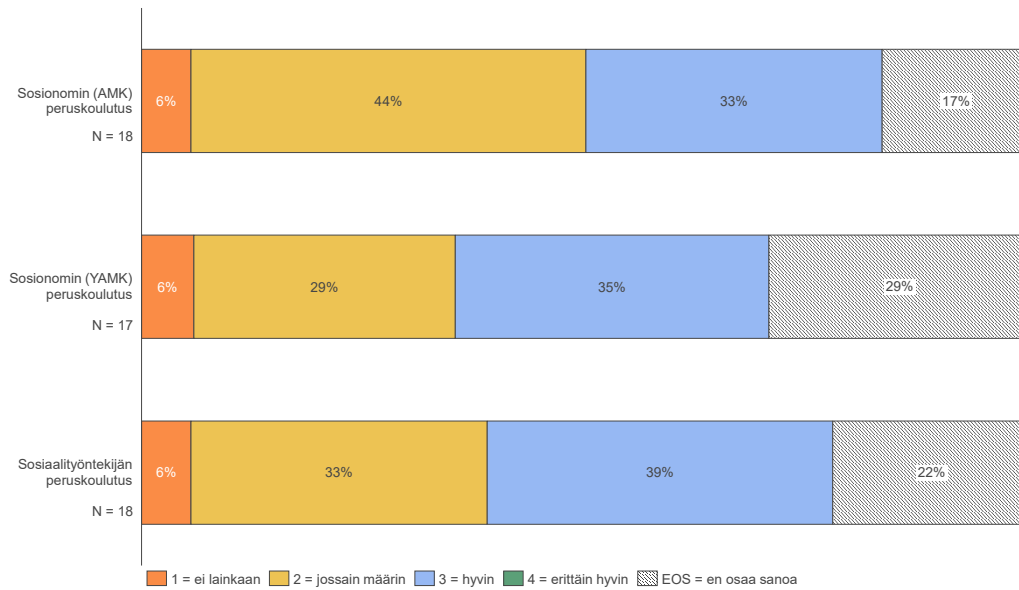


Sosionomin AMK- ja YAMK-koulutusten osalta koulutuksen ja hyvinvointialueiden tarpeiden vastaavuutta pidettiin hyvinvointialueiden edustajien arvioinneissa hyvänä tai jopa erittäin hyvänä, joskin myös yksittäisiä negatiivisempia arvioita annettiin. Sosiaalityöntekijän peruskoulutuksen osalta valtaosa (86 %) hyvinvointialueista koki koulutuksen vastaavan hyvinvointialueen tarpeita vähintään hyvin. (Kuva 6.)

Hyvinvointialueet raportoivat kyselyssä myös tunnistamiensa sosiaalialan peruskoulutusten kehittämistarpeita. Sosionomin peruskoulutusten (AMK ja YAMK) osalta hyvinvointialueet pitivät tärkeänä kehittää opiskelijoiden menetelmäosaamista (kuten näyttöön perustuvaa työskentelyotetta, vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja) ja teemaosaamista (esimerkiksi gerontologista, nepsy- sekä mielenterveys- ja päihdeosaamista). Sosiaalityöntekijän peruskoulutuksen osalta keskeisiksi kehittämistarpeiksi tunnistettiin muun muassa erilaisten hallinnollisten taitojen (esimerkiksi talous-, lainsäädäntö- ja johtamisosaamisen) kehittäminen.

Kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita arvioimaan koulutusta järjestävien tahojen mahdollisuutta muuttaa koulutuksen sisältöjä ja toteuttamisen tapoja hyvinvointialueiden ilmaisemien tarpeiden perusteella. Hyvinvointialueiden vastaukset on raportoitu kuvassa 7.

Kuva 7. Hyvinvointialueiden kokemus koulutusta järjestävien tahojen mahdollisuudesta muuttaa tutkintoon johtavien koulutusten sisältöjä ja toteuttamisen tapoja hyvinvointialueiden tarpeisiin perustuen.



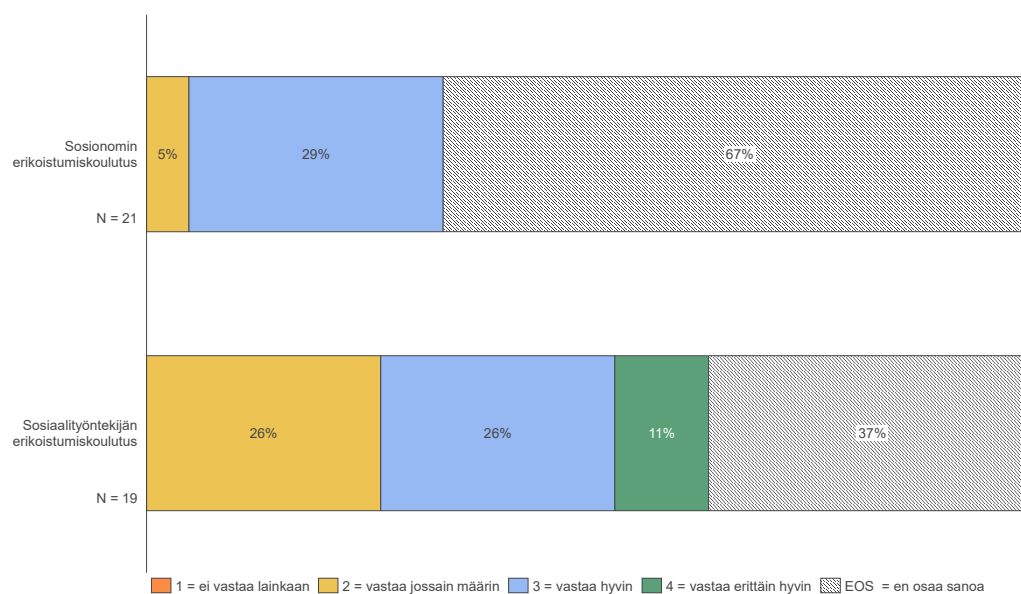
Tuloksissa on hajontaa, mutta kaikkien peruskoulutusten osalta vähintään kolmasosa hyvinvointialueen vastaajista koki, etteivät koulutusta järjestävät tahot juurikaan pysty muokkaamaan koulutussisältöjä hyvinvointialueiden tarpeiden perusteella. Vastaavasti noin neljäsosa vastaajista koki, että koulutussisältöjä on mahdollista muuttaa. (Kuva 7.) Vastauksissa olevan hajonnan perusteella voidaan olettaa, että joidenkin hyvinvointialueiden osalta yhteistyö koulutusta järjestävien tahojen kanssa sujuu hyvin, kun taas toisilla hyvinvointialueilla ei ole vastaavalaista mahdollisuutta kommunikoida tarpeistaan koulutusta järjestäville tahoille tai niitä ei huomioida hyvinvointialueen yrityksistä huolimatta.

5.2 Sosiaalialan erikoistumiskoulutukset

5.2.1 Hyvinvointialueiden näkemykset sosiaalialan erikoistumiskoulutuksista

Hyvinvointialueille suunnatussa kyselyssä kysyttiin näkemyksiä tutkintoon johtavien koulutusten lisäksi myös sosiaalialan erikoistumiskoulutusten ja hyvinvointialueiden tarpeiden vastaavuudesta. Niin sosionomin kuin sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutusten osalta suuri osa vastaajista ei pystynyt antamaan arviota koulutuksen ja hyvinvointialueen tarpeiden vastaavuudesta. (Kuva 8.)

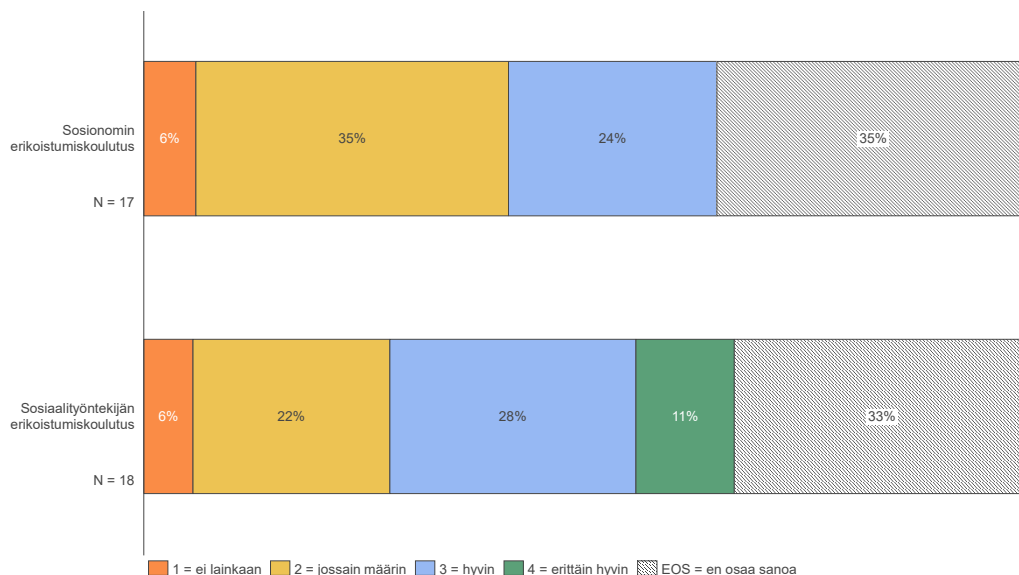
Kuva 8. Hyvinvointialueiden kokemus sosiaalialan erikoistumiskoulutusten ja hyvinvointialueiden tarpeiden vastaavuudesta.



Tulos voi kertoa siitä, ettei hyvinvointialueilla välttämättä ole tietoa erikoistumiskoulutusten sisällöistä, eikä arviota tämän takia ole mahdollista esittää. Hyvinvointialueiden heikko tietämys erikoistumiskoulutusten sisällöistä vähentää mahdollisuuksia hyödyntää erikoistumiskouluttautuneen sosiaalialan ammattilaisen osaamista työyhteisössä.

Hyvinvointialueiden heikosta tietämyksestä erikoistumiskoulutusten osalta kertoo myös annetut arvioinnit koulutusta järjestävien tahojen mahdollisuudesta muuttaa erikoistumiskoulutusten sisältöjä ja toteutustapoja hyvinvointialueiden tarpeisiin perustuen – molempien erikoistumiskoulutusten osalta noin kolmasosa vastaajista vastasi kysymykseen ”en osaa sanoa”. Tulokset on raportoitu kuvassa 9.

Kuva 9. Hyvinvointialueiden kokemus koulutusta järjestävien tahojen mahdollisuudesta muuttaa erikoistumiskoulutusten sisältöjä ja toteuttamisen tapoja hyvinvointialueiden tarpeisiin perustuen.



Hyvinvointialueet raportoivat kyselyssä keskeisimpinä pidettyjä kehittämistarpeita myös erikoistumiskoulutusten osalta. Niin sosionomin kuin sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutuksen osalta yhdeksi keskeisimmistä kehittämiskohteista hyvinvointialueet ilmoittivat erikoistumiskoulutusten tunnettuuden lisäämisen. Tämän perusteella validoituu myös aiemmin esitetty havainto hyvinvointialueiden heikosta tietämyksestä erikoistumiskoulutusten sisällöistä. Tunnettuuden lisäksi hyvinvointialueet toivoivat erikoistumiskoulutusten sisältöjä räätälöitävän nykyistä paremmin vastaamaan nykyhetken ja tulevaisuuden megatrendejä ja yhteiskunnassa keskeiseksi koettuja ongelmia.

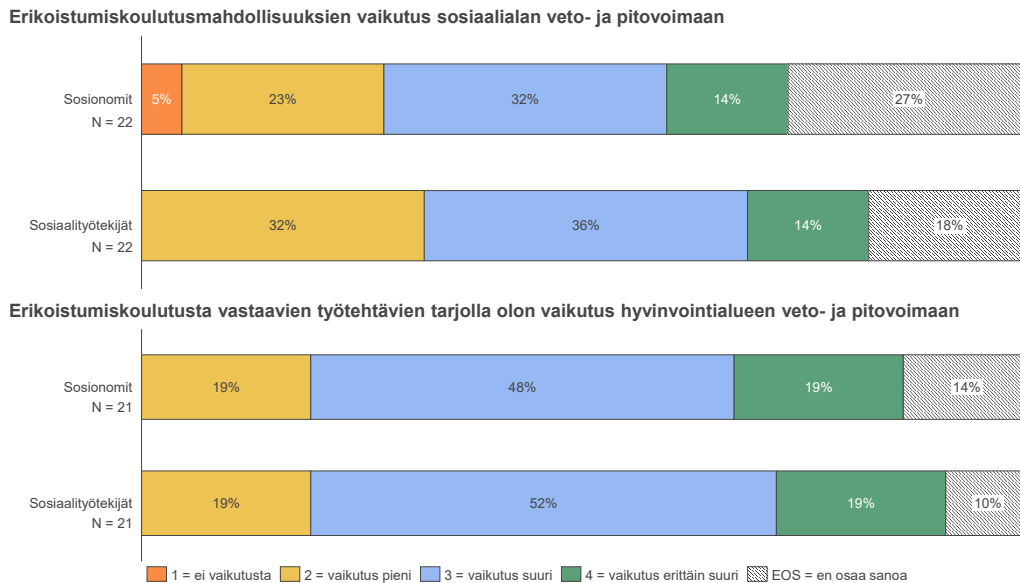
Kysyttäessä hyvinvointialueilta tarkemmin siitä, mihin megatrendeihin sosiaalialan erikoistumiskoulutusten olisi tärkeä pystyä vastaamaan, korostui vastauksissa niin sosionomin kuin sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen osalta sekä erilaiset

menetelmiin ja työn suorittamiseen liittyvät tarpeet että yhteiskunnallisiin muutoksiin liittyvät tarpeet. Menetelmiin ja työn suorittamiseen liittyvät tarpeet liittyivät esimerkiksi sosiaalialan ammattilaisten digiosaamisen ja monialaisen työotteen omaksumisen kehittämiseen. Yhteiskunnallisiin muutoksiin liittyvissä tarpeissa sen sijaan korostui tarve kehittää ammattilaisten osaamista suhteessa erilaisiin tulevaisuudessa odotettuihin kehityskuluihin, kuten väestön ikääntymiseen, yhteiskunnan eriarvoistumiseen, kansainvälistymiseen ja turvallisuustilanteen muutoksiin ja kriisinkestävyyteen.

Hyvinvointialueita pyydettiin myös raportoimaan tavoista, joilla he pyrkivät työnantajaroolissaan kannustamaan sosiaalialan ammattilaisia hankkimaan erikoistumiskoulutusta. Suurin osa raportoi kannustavansa ammattilaisia erikoistumiskoulutautumiseen: 12 kysymykseen vastanneesta 16 hyvinvointialueesta raportoi kannustavansa sosionomeja erikoistumiskoulutuksen hankkimiseen, sosiaalityöntekijöiden osalta erikoistumiskoulutuksen hankkimiseen kertoi kannustavansa 10 kysymykseen vastanneesta 14 hyvinvointialueesta. Kannustamiskeinoiksi hyvinvointialueet raportoivat muun muassa suhtautuvansa ammattilaisten erikoistumiskoulutuskoulutuksen hankkimiseen myönteisesti ja kannustavasti, sekä myöntävänsä palkallista vapaata tai käyttävänsä koulutusmäärärahoja erikoistumiskoulutuksen mahdollistamiseen. Muutama hyvinvointialue raportoi erikoistumiskoulutukseen motivoitavan myös siten, että sen käyneillä ammattilaisilla on hyvinvointialueella uusia urapolkumahdollisuuksia.

Kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita arvioimaan erikoistumiskoulutusmahdollisuuksien vaikutusta sosiaalialan veto- ja pitovoimaan sekä erikoistumiskoulutusta vastaavien työtehtävien tarjolla olon vaikutusta hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaan. Hyvinvointialueiden arvioinnit on raportoitu kuvaan 10.

Kuva 10. Hyvinvointialueiden arviot erikoistumiskoulutusmahdollisuuksien vaikutuksesta sosiaalialan veto- ja pitovoimaan sekä erikoistumiskoulutusta vastaavien työtehtävien vaikutuksesta hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaan.



Tuloksissa on hajontaa siinä, missä määrin hyvinvointialueet näkivät alan erikoistumiskoulutusmahdollisuuksien vaikuttavan alan veto- ja pitovoimaan. Kuitenkin yli kolmasosan mielestä vaikutusta pidettiin suurena tai jopa erittäin suurena. Erikoistumiskoulutusta vastaavien työtehtävien tarjolla olon hyvinvointialueella nähtiin valtaosan mielestä olevan merkittävä tai jopa erittäin merkittävä veto- ja pitovoimatekijä ajatellen sosiaalialan ammattilaisten hyvinvointialueelle työllistymistä. Tulosten perusteella erikoistumiskoulutusta vastaavien työtehtävien tarjolla oloa hyvinvointialueilla voidaan pitää tärkeänä tekijänä riittävän työvoiman varmistamiseksi hyvinvointialueilla.

5.2.2 Hyvinvointialueiden tiedot erikoistumiskoulutuksen käyneistä sosiaalialan ammattilaisista

Kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita raportoimaan, pidettiinkö hyvinvointialueilla kirjaa sosiaalialan ammattilaisten erikoistumiskoulutuksen käymisestä, tai oliko hyvinvointialueella mahdollista arvioida erikoistumiskoulutustunteiden ammattilaisten määrää tai osuutta työvoimasta. Kysymykseen vastanneista hyvinvointialueista vain kaksi raportoi, että tietoa sosiaalialan ammattilaisten erikoistumiskoulutustumisesta ylläpidetään esimerkiksi alueen HR-järjestelmässä tai

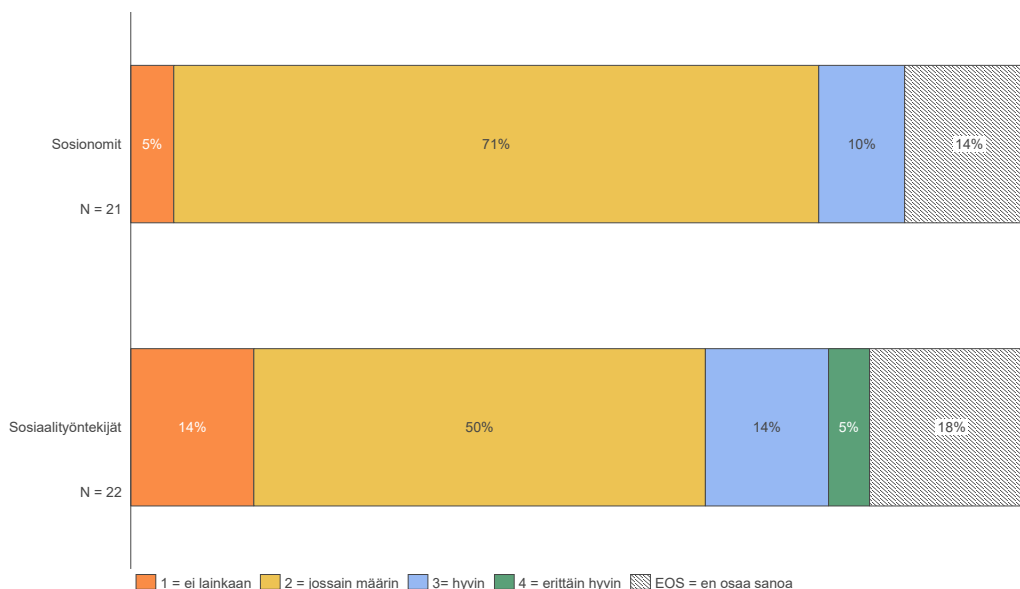
muulla tavalla. Näidenkään kahden hyvinvointialueiden osalta tietoa erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten määrästä ei kuitenkaan ollut raportoitavissa vakanssitasolla.

Kuusi hyvinvointialuetta raportoi, ettei tietoa erikoistumiskouluttautuneisuudesta ylläpidetä virallisesti, mutta jonkinlaisia arvioita erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten lukumäärästä pystyttiin esittämään. Näissä vastauksissa erikoistumiskouluttautuneiden sosiaalialan ammattilaisten osuus työvoimasta vaihteli muutamasta prosenttiyksiköstä jopa kolmasosaan työvoimasta.

Yli puolet kysymykseen vastanneista hyvinvointialueista (yhteensä 13 hyvinvointialuetta) raportoi, ettei hyvinvointialueella ylläpidetä tietoa erikoistumiskouluttautuneista sosiaalialan ammattilaista, eikä myöskään arviota erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten osuudesta tai lukumäärästä voida esittää. Suurimmalla osalla hyvinvointialueista ei siis tiedetä, kuinka yleistä erikoistumiskouluttautuneisuus sosiaalialan ammattilaisten keskuudessa on. Tämä oletettavasti haastaa hyvinvointialueen mahdollisuuksia hyödyntää näiden ammattilaisten erityisosaamista työssä.

Kyselyssä pyydettiin myös arvioimaan hyvinvointialueen mahdollisuuksia tarjota erikoistumiskouluttautuneille sosiaalialan ammattilaisille heidän erityisosaamistaan vastaavia työtehtäviä. Arvioiden mukaan vain harva hyvinvointialue (sosionomien osalta 10 % vastaajista, sosiaalityöntekijöiden osalta 19 % vastaajista) koki pystyvänsä tarjoamaan erikoistumiskouluttautuneille ammattilaisille heidän osaamistaan vastaavia työtehtäviä vähintään hyvin. Mahdollisuus tarjota erikoistumiskoulutusta vastaavaa työtä koettiin haastavaksi molempien tarkastelussa olevien ammattiryhmien osalta, mutta kaikista negatiivisimmat arviot olivat hieman yleisempiä sosiaalityöntekijöiden osalta. (Kuva 11.)

Kuva 11. Hyvinvointialueiden arviot mahdollisuudesta tarjota erikoistumiskoulutusta vastaavaa työtä.



Kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita raportoimaan erikoistumiskoulutuksen käyneiden sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamista vastaavien työtehtävien tarjoamista edesauttavia ja haastavia tekijöitä. Edesauttavina tekijöinä hyvinvointialueet raportoivat muun muassa erikoistumiskoulutusta vaativien tai siitä hyötyvien työtehtävien tunnistamisen ja hyvän keskusteluyhteyden varmistamisen koulutusta järjestävien toimijoiden kanssa.

Erikoistumiskoulutusta vastaavien työtehtävien tarjoamista haastavia tekijöitä hyvinvointialueet raportoivat paljon enemmän. Haasteina nähtiin varsinkin erikoistumiskoulutusta vastaavien työtehtävien ja vakanssien puute, minkä nähtiin johtuvan erityisesti hyvinvointialueiden resurssihaasteista ja taloustilanteesta. Hyvinvointialueet raportoivat kaiken työvoiman tarvittavan perustyöhön, jolloin erityisosaamista vastaavien vakanssien tarjoamista ei pidetty mahdollisena. Haasteina mainittiin myös erityisosaamisen ja erikoistumiskoulutuksen riittämätön tunnistaminen ja arvostus sekä se, ettei erikoistumiskoulutuksen koettu vastaavan hyvinvointialueen tarpeita.

5.2.3 Asiantuntijoiden näkemykset sosiaalialan erikoistumiskoulutuksista

Sosiaalialan erikoistumiskoulutusten tärkeyttä voidaan perustella muun muassa sillä, että alan peruskoulutusten kautta ammattilaisen on mahdollista omaksua vain niin sanotut perusvalmiudet. Kaikkea alalla tarvittavaa käytännön tietoa ja osaamista ei ole mahdollista opettaa osana peruskoulutusta, ja siten on tärkeä mahdollistaa ammattilaisille tapa syventää osaamistaan heidän niin halutessaan. Erikoistumis- ja erityisosaamistarpeita on tunnistettu erilaisissa tutkimuksissa varsin monia ja myös selvitykseen haastatellut asiantuntijat olivat sitä mieltä, että lisäkoulutustarpeita on sosiaalialalla lukemattomia.

Sosiaalialan erikoistumiskoulutusten ongelmallisuus kulminoituu kuitenkin siihen, ettei erikoistumiskoulutuksen kautta hankittua erityisosaamista vastaavia työpaikkoja juuri ole, eikä erikoistumiskouluttautuneisuus siten vaikuta välttämättä kouluttautuneen ammattilaisen työtehtäviin tai palkkaukseen mitenkään. Tutkimusten (Lindgren & Manssila, 2021) ja asiantuntijahaastatteluiden mukaan varsin moni sosiaalialan ammattilainen on motivoitunut kehittämään osaamistaan ja alan ammattilaiset ovat kehittämis- ja kouluttautumismyönteisiä. Monesti halu lisäkouluttautua perustuu ammattilaisen itse tunnistamaan tarpeeseen tai kiinnostukseen kehittää tai syventää omaa osaamistaan tai pystyä aiempaa paremmin vastaamaan erilaisiin työelämässä ilmeneviin tarpeisiin. Selvityksen asiantuntijahaastateltavat kuitenkin tunnistivat haasteeksi sen, ettei erikoistumiskoulutuksen käymisen nähdä hyödyttävän ammattilaista työelämässä muutoin kuin oman osaamisen karttumisena.

Sosiaalialan erikoistumiskoulutuksen työelämärelevanssin ja urakehitysmahdollisuuksien puutteista on olemassa myös aiempaa tutkimustietoa (Valtioneuvosto, 2023). Tutkimusten, asiantuntijahaastatteluiden ja kyselyn tulosten perusteella keskeinen haaste on erityisosaamisen puutteellinen tunnistaminen ja tunnustaminen työelämässä. Työnantajalla ei useinkaan ole tietoa ammattilaisten mahdollisesta erikoistumiskouluttautuneisuudesta, eikä ammattilaisen itse itselleen kerryttämää erityisosaamista siten tulla hyödyntäneeksi työyhteisössä. Näin ollen jo olemassa oleva osaamispotentiaali työyhteisössä jää hyödyntämättä, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti niin erikoistumiskouluttautuneeseen työntekijään (omassa työssä ei pääse hyödyntämään erityisosaamista eikä se näy palkassa tai työtehtävissä) kuin työyhteisöön laajemmin (erityisosaaminen työyhteisössä jää hyödyntämättä).

Tämän selvityksen asiantuntijahaastateltavat myös vertailivat sosiaalialan ja terveysalan erikoistumiskoulutusten hyödyntämisen eroavaisuuksia. Terveysalalla erikoistumiskoulutusten (esimerkiksi haavainhoidon asiantuntijan erikoistumiskoulutus) käymisen myötä työntekijän työtehtävät voivat muuttua, erikoistumiskoulutus voi vaikuttaa työntekijän palkkaukseen ja tietoa erikoistumiskoulutuksen käymisestä

ylläpidetään työnantajan järjestelmissä. Vastaavan toimintamallin nähtiin puuttuvan sosiaalialalta, joka myös kyselyvastauksiin verrattuna vaikuttaa oikealta johtopäätökseltä.

Selvityksessä toteutetuissa asiantuntijahaastatteluissa nostettiin esille sosionomin erikoistumiskoulutuksen osalta useita keskeisiä haasteita. Ammattikorkeakoulujen tarjoamat erikoistumiskoulutukset ovat maksullisia, toisin kuin yliopistojen erikoistumiskoulutukset, joita valtio rahoittaa. Sosionomien erikoistumiskoulutuksiin osallistumisen varmistamiseksi erikoistumiskoulutusten sisältö on siten rakennettu pikemminkin sen perusteella, minkä on nähty kiinnostavan ammattilaisia eniten. Näin ollen erikoistumiskoulutusten ei nähty sisällöltään sitä, minkälaisen erityisosaamisen tarve on tunnistettu suureksi esimerkiksi käytännön työssä.

Toinen keskeinen haaste nimenomaan sosionomin erikoistumiskoulutuksissa on, että toisin kuin sosiaalityön erikoistumiskoulutusten neljä kansallisesti linjattua erikoistumisalaa tai -suuntausta, ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutuksista puuttuu yhtenäinen rakenne. Asiantuntijahaastatteluiden ja kyselyn tulosten mukaan sosionomin erikoistumiskoulutusten tarjonta on satunnaista ja sisällöt vaihtelevat ammattikorkeakouluittain, mikä vaikeuttaa koulutusten vertailtavuutta ja tunnistettavuutta työelämässä.

Asiantuntijoiden ja hyvinvointialueille järjestetyn kyselyn perusteella myös erikoistumiskouluttautumiseen saatu tuki vaihtelee työnantajakohtaisesti: jotkut työnantajat tukevat erikoistumiskouluttautumista esimerkiksi maksamalla koulutukseen liittyviä kuluja ja tarjoamalla koulutuksen kanssa yhteensopivia työjärjestelyitä, kun taas osa työnantajista ei tarjoa tukea erikoistumiskouluttautumiseen. Asiantuntijoiden mukaan kouluttautumisen mahdollistaminen on tärkeä valttikortti työnantajalle, sillä koulutuksen mahdollistaminen työn ohella on monelle työtä etsivälle sosiaalialan ammattilaiselle tärkeä motivoiva tekijä. Siten työnantajien olisikin tärkeää panostaa siihen, että koulutuksesta kiinnostuneita ammattilaisia aidosti tuettaisiin tässä asiassa.

Sosiaalityöntekijöiden erikoistumiskoulutuksen rakennetta pidettiin asiantuntijahaastatteluissa sosionomin erikoistumiskoulutukseen verrattuna selkeämpänä, sillä sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutuksessa on kansallisesti määritelty rakenne ja tietyt suuntauksat, joiden järjestämisestä vastaa yksi tai useampi yliopisto. Sosiaalityön erikoistumiskoulutusta pidettiin kuitenkin sisällöltään liian geneerisenä tai yleisluontoisena, eikä sen nähty tarjoavan työelämätarpeita ajatellen riittävän syvälistä sisältöä.

Selvitykseen osallistuneet asiantuntijat toivoivat sosiaalialan erikoistumiskoulutuksilta tulevaisuudessa entistä suunnitelmallisempaa, tietoperustaisempaa ja paremmin kentältä nouseviin tarpeisiin reagoivaa otetta ja sisältöä. Heidän näkemystensä mukaan koulutusten tulisi perustua systemaattisesti kerättyyn tietoon työelämän ja asiakastyön osaamistarpeista sen sijaan, että koulutustarjonta rakentuisi aiempien toimintamallien tai oletusten varaan. Erityisesti toivottiin koulutusten suunnittelussa kuultavan työntekijöitä ja asiakkaita, jotta koulutussisällöt vastaisivat aidosti kentän muuttuviin tarpeisiin. Tällainen proaktiivinen ja koordinoitu lähestymistapa nähtiin parempana verrattuna nykyiseen, reaktiivisena pidettyyn koulutustarjontaan.

Erikoistumiskoulutusten yhteydessä asiantuntijat mainitsivat myös siitä, ettei kaikkien sosiaalialan ammattilaisten ole tarpeen erikoistua. Toisaalta on tärkeää, että erikoistumiskoulutuksia on tarjolla nyt ja tulevaisuudessa, koska kouluttautumisen ja osaamisen syventämisen tarve on aina olemassa eikä se tule tulevaisuudessakaan vähentymään. Haastateltavien mukaan on kuitenkin syytä pohtia, onko sosiaalialan työssä ilmeneviin osaamistarpeisiin vastaamisessa nimenomaan nykyuotoiset erikoistumiskoulutukset oikea tapa, varsinkin kun kokemus on ollut se, etteivät nykyiset erikoistumiskoulutukset vastaa asiakastyön tarpeisiin eikä erikoistumiskoulutusta vastaavia työtehtäviä juuri ole tarjolla.

6 Sosiaalialan ammattilaisten nykytilanne

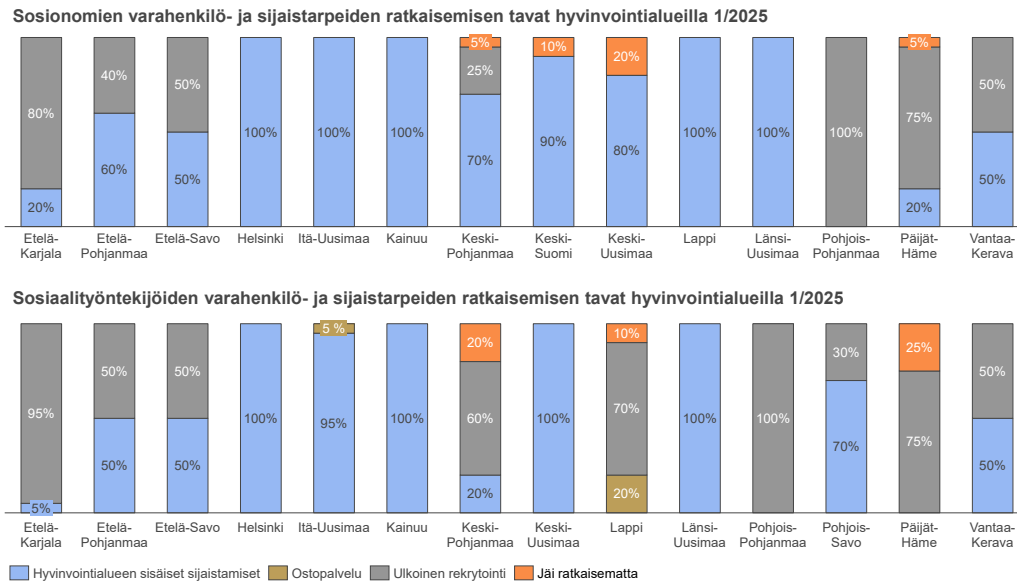
Hyvinvointialueille suunnatussa kyselyssä hyvinvointialueet raportoivat muun muassa osittaista työaikaa tekevien ammattilaisten osuudesta sekä sijaistarpeiden ratkaisemistavoista. Alan veto- ja pitovoimatekijöistä sekä alalta pois työntävistä tekijöistä kysyttäessä korostui muun muassa palkkaus, johtaminen ja kokemus työkuormasta.

6.1 Tiedot hyvinvointialueella työskentelevistä sosiaalialan ammattilaisista

Hyvinvointialueita pyydettiin kyselyssä arvioimaan hyvinvointialueella työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten koko- ja osa-aikaisuutta, sijaistarpeiden ratkaisemista sekä poissaolotietoja. Hyvinvointialueiden raportoimien tietojen mukaan noin 10 % hyvinvointialueilla työskentelevistä sosiaalialan ammattilaisista tekee osittaista työaikaa. Osittaista työaikaa tekevien ammattilaisten osuus työvoimasta vaihtelee hyvinvointialueiden arvioiden mukaan muutamasta prosentista jopa viidesosaan työvoimasta. Osittaisen työajan arvioitiin olevan hieman yleisempää sosiaalityöntekijöiden kuin sosionomien keskuudessa. Hyvinvointialueiden raportoima arvio osittaista työaikaa tekevien työntekijöiden keskimääräisestä osittaisen työajan prosentista oli keskimäärin 67 %.

Kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita arvioimaan, millä tavoin sosiaalialan ammattilaisten varahenkilö- ja sijaistarpeita tyypillisesti ratkottiin hyvinvointialueilla. Varahenkilö- ja sijaistarpeiden ratkaisemisen tavat kertovat siitä, missä määrin hyvinvointialueilla on mahdollista hyödyntää omaa työvoimaa tilapäisten työvoimatarpeiden ratkaisemiseen ja missä määrin ulkopuoliseen työvoimaan tai ostopalveluihin turvautuminen on tarpeellista. Kysymyksen kautta saatiin myös tietoa siitä, missä määrin sosiaalialan ammattilaisten sijaistarpeet jäivät hyvinvointialueilla ratkaisematta. Tiedot on raportoitu kuvaan 12.

Kuva 12. Hyvinvointialueiden sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden varahenkilö- ja sijaistarpeiden ratkaisutavat 1/2025.

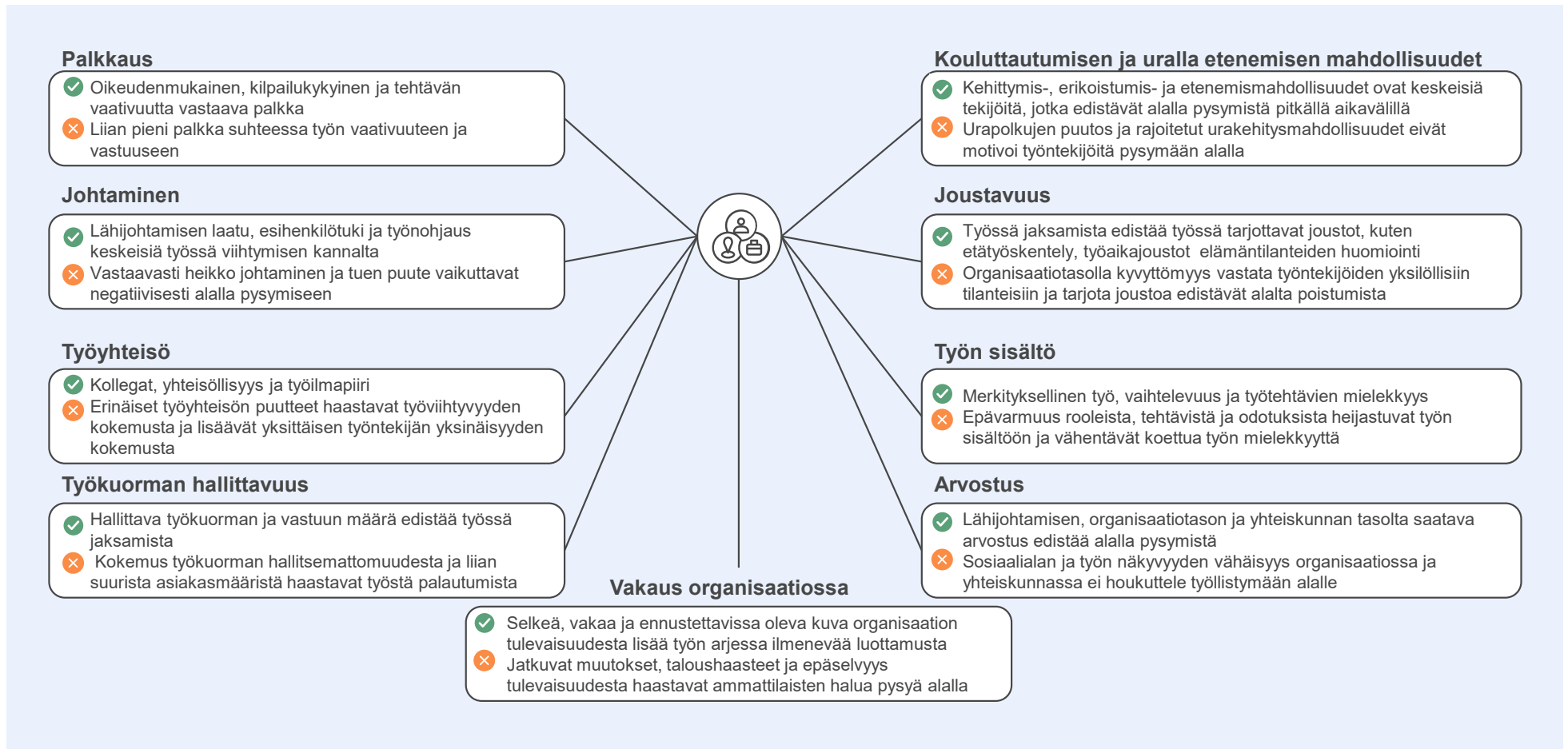


Hyvinvointialueiden raportointien tietojen perusteella suurin osa hyvinvointialueista ratkaisi ainakin osan varahenkilö- ja sijaistarpeista oman alueen sisäisten sijaistamisten kautta. Osa hyvinvointialueista raportoi kaikkien varahenkilö- ja sijaistarpeiden ratkaistavan tällä tavoin. Muutamilla hyvinvointialueilla osa tai kaikki varahenkilö- ja sijaistarpeet raportoitiin ratkaistavan ulkoisen rekrytoinnin kautta. Sen sijaan ostopalveluita raportoitiin käytettävän varahenkilö- ja sijaistarpeiden ratkaisemiseen vain vähän. Muutamit hyvinvointialueet raportoivat pienen osan varahenkilö- ja sijaistarpeista jäävän ratkaisematta. (Kuva 12.) Tulosten perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että pääasiassa kaikki sosiaalialan ammattilaisten sijais- ja varahenkilötarpeet pystytään ratkaisemaan hyvinvointialueilla, usein sisäisten sijaistamisten kautta.

6.2 Hyvinvointialueiden kokemus sosiaalialan veto- ja pitovoimasta

Hyvinvointialueita pyydettiin kyselyssä arvioimaan tekijöitä, jotka ovat sosiaalialan keskeisimpiä veto- ja pitovoimatekijöitä ja toisaalta suurimpia alalta pois työntäviä tai alalle hakeutumista estäviä tekijöitä. Koonti hyvinvointialueiden vastauksista löytyy kuvasta 13.

Kuva 13. Hyvinvointialueiden raportoimat sosiaalialan veto- ja pitovoimatekijät sekä alalta pois työntävät ja alalle hakeutumista estävät tekijät.



Hyvinvointialueiden vastauksissa korostuivat pääasiassa samat tekijät, jotka hyvin toimiessaan ovat sosiaalialan keskeisiä veto- ja pitovoimatekijöitä, mutta puutteiden ilmetessä voivat vaikuttaa alalta poistumiseen tai estää alalle työllistymistä. Esimerkkinä tästä kaksoisvaikutuksesta toimii useamman hyvinvointialueen mainitsema työkuorma – jos kokemus työkuormasta on hallittava ja työntekijän vastuut ovat kohtuullisia, on työskentely alalla mielekästä ja palkitsevaa. Sen sijaan kokemus liian suuresta tai hallitsemattomasta työkuormasta (esimerkiksi liian suuresta asiakasmäärästä) haastaa työstä palautumista ja voi siten pitkällä aikavälillä johtaa uupumukseen tai haluun vaihtaa alaa.

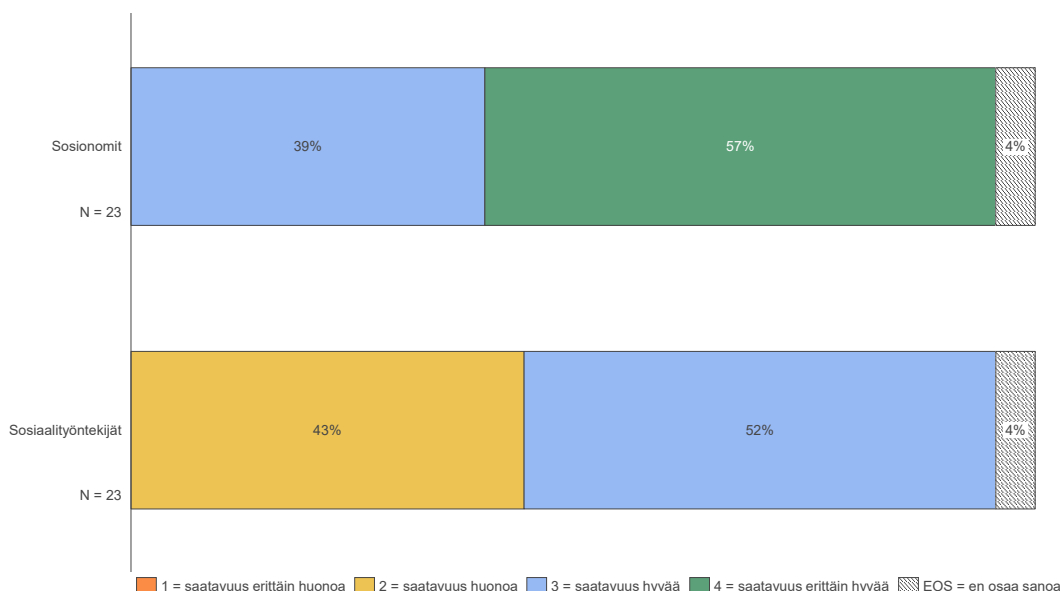
7 Sosiaalialan ammattilaisten saatavuus tällä hetkellä ja tulevaisuudessa

Hyvinvointialueet arvioivat sosionomien saatavuuden hyväksi, kun taas sosiaalityöntekijöiden osalta tunnistettiin saatavuushaasteita sekä nyt että tulevaisuudessa. Palvelukokonaisuuksittain saatavuushaasteet korostuvat molempien ammattiryhmien osalta erityisesti lastensuojelussa sekä iäkkäiden, vammaisten ja työikäisten palveluissa.

7.1 Hyvinvointialueiden näkemykset sosiaalialan ammattilaisten saatavuudesta tällä hetkellä ja tulevaisuudessa

Kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita arvioimaan sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden saatavuutta tällä hetkellä (kevät 2025). Tulosten perusteella sosionomien saatavuus oli hyvinvointialueiden kokemuksen mukaan hyvää tai jopa erittäin hyvää, eikä yksikään hyvinvointialue arvioinut saatavuutta huonoksi. Sosionomeista poiketen sosiaalityöntekijöiden saatavuuden arvioi huonoksi lähes puolet (43 %) hyvinvointialueista. 52 % hyvinvointialueista arvioi kuitenkin myös sosiaalityöntekijöiden saatavuuden olevan hyvää. (Kuva 14.)

Kuva 14. Hyvinvointialueiden arviot sosiaalialan ammattilaisten saatavuudesta tällä hetkellä (kevät 2025).



Hyvinvointialueiden raportoimat tiedot ovat linjassa asiantuntijahaastatteluissa nousseiden huomioiden kanssa siitä, että sosionomeista on tunnistettu olevan jopa ylitarjontaa, minkä vuoksi esimerkiksi osa valmistuvista sosionomeista ei onnistu työllistymään alalle. Samoin kyselyn tulokset vahvistivat asiantuntijahaastatteluiden näkemyksiä siitä, että sosiaalityöntekijöiden osalta tunnistetaan saatavuushaasteita eri puolilla Suomea.

Saatavuustilanteen tarkempaa tarkastelua varten kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita arvioimaan sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden saatavuuden tilannetta tällä hetkellä (kevät 2025) ja tulevaisuudessa (vuonna 2030) palvelukokonaisuuksittain. Vain noin puolet hyvinvointialueista vastasi kysymykseen sosionomien tämän hetken saatavuushaasteista. (Kuva 15.) Vastaamatta jättäminen voi kertoa siitä, ettei saatavuushaastetta sosionomien osalta tunnisteta alueella – tämä oletettavasti pitää paikkaansa, koska sosionomien saatavuustilanne arvioitiin kyselyssä yleisesti hyväksi tai jopa erittäin hyväksi.

Kuva 15. Hyvinvointialueiden arviot sosionomien saatavuushaasteista tällä hetkellä (kevät 2025) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskeluhoito	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuuspalvelut	Terveyspalvelut	Työikäisten palvelut	Vammais- palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu			■						
	Keski-Pohjanmaa									■
	Lappi								■	
	Pohjois-Pohjanmaa	■	■							■
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi									
	Pohjois-Karjala	■		■						■
	Pohjois-Savo			■						
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa									■
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa									
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta									
	Varsinais-Suomi	■		■						■
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala									
	Helsinki			■						
	HUS									
	Itä-Uusimaa	■							■	■
	Keski-Uusimaa			■					■	
	Kymenlaakso			■			■			■
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme		■	■						■
	Vantaa-Kerava									
Koko maan tilanne		■		■						■

■ = suurin saatavuushaaste ■ = toiseksi suurin saatavuushaaste ■ = kolmanneksi suurin saatavuushaaste

Sosionomien saatavuushaaste tunnistettiin pääosin hyvinvointialueesta riippumatta samoissa palvelukokonaisuuksissa. Suurimmaksi saatavuushaaste arvioitiin lastensuojelussa, toiseksi suurimmaksi vammaispalveluissa, kolmanneksi suurimmaksi iäkkäiden palveluissa. (Kuva 15.)

Toisin kuin sosionomien osalta, lähes kaikki hyvinvointialueet vastasivat kysymykseen sosiaalityöntekijöiden saatavuushaasteesta tällä hetkellä (Kuva 16). Tämän voidaan tulkita kertovan sosiaalityöntekijöiden saatavuushaasteen olevan sosionomeihin verrattuna suurempi, mikä on yhdenmukainen päätelmä hyvinvointialueiden raportoiman saatavuusarvion perusteella.

Kuva 16. Hyvinvointialueiden arviot sosiaalityöntekijöiden saatavuushaasteista tällä hetkellä (kevät 2025) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskeluhoito	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuuspalvelut	Terveyspalvelut	Työikäisten palvelut	Vammais- palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu									
	Keski-Pohjanmaa									
	Lappi									
	Pohjois-Pohjanmaa									
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi									
	Pohjois-Karjala									
	Pohjois-Savo									
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa									
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa									
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta									
	Varsinais-Suomi									
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala									
	Helsinki									
	HUS									
	Itä-Uusimaa									
	Keski-Uusimaa									
	Kymenlaakso									
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme									
	Vantaa-Kerava									
Koko maan tilanne										

■ = suurin saatavuushaaste ■ = toiseksi suurin saatavuushaaste ■ = kolmanneksi suurin saatavuushaaste

Sosiaalityöntekijöiden osalta tällä hetkellä selvästi suurin saatavuushaaste tunnistettiin lastensuojelussa. Toiseksi suurin saatavuushaaste tunnistettiin vammaispalveluissa, kolmanneksi suurin iäkkäiden palveluissa. (Kuva 16.)

Nykyhetken saatavuushaasteiden arvioinnin lisäksi hyvinvointialueita pyydettiin kyselyssä arvioimaan saatavuustilannetta palvelukokonaisuuksittain tulevaisuudessa, vuoteen 2030 mennessä. Kuten nykyhetken saatavuushaasteiden osalta, vain osa hyvinvointialueista tunnisti sosionomien saatavuushaasteen tulevaisuudessa. (Kuva 17.)

Kuva 17. Hyvinvointialueiden arviot sosionomien saatavuushaasteista tulevaisuudessa (vuoteen 2030 mennessä) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskeluhoito	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuuspalvelut	Terveyspalvelut	Työikäisten palvelut	Vammais- palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu									
	Keski-Pohjanmaa									
	Lappi									
	Pohjois-Pohjanmaa									
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi									
	Pohjois-Karjala									
	Pohjois-Savo									
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa									
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa									
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta									
	Varsinais-Suomi									
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala									
	Helsinki									
	HUS									
	Itä-Uusimaa									
	Keski-Uusimaa									
	Kymenlaakso									
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme									
	Vantaa-Kerava									
Koko maan tilanne										

■ = suurin saatavuushaaste ■ = toiseksi suurin saatavuushaaste ■ = kolmanneksi suurin saatavuushaaste

Sosionomien tulevaisuuden saatavuuteen liittyvä haaste näyttäytyi tulosten perusteella paikallisena, erityisesti eteläisen YTA-alueen haasteena, sillä kokemukset tulevaisuuden saatavuushaasteista muiden YTA-alueiden hyvinvointialueilla olivat yksittäisiä. Niiden hyvinvointialueiden osalta, joissa saatavuushaaste tulevaisuudessa tunnistettiin, korostui pääosin samat palvelukokonaisuudet – suurin tulevaisuuden saatavuushaaste tunnistettiin lastensuojelussa, toiseksi suurin iäkkäiden palveluissa, kolmanneksi suurimmaksi työkäisten palveluissa. (Kuva 17.)

Toisin kuin sosionomien osalta, lähes kaikki hyvinvointialueet tunnistivat sosiaalityöntekijöiden osalta työvoiman saatavuushaasteen tulevaisuudessa. Arvioinnissa saatavuushaasteesta palvelukokonaisuuksittain korostui lastensuojelu, jonka suurin osa hyvinvointialueista arvioi saatavuushaasteen osalta kaikista suurimmaksi. Toiseksi suurimmaksi tulevaisuuden saatavuushaaste koettiin vammaispalveluissa, kolmanneksi suurimmaksi työkäisten palveluissa. (Kuva 18.)

Kuva 18. Hyvinvointialueiden arviot sosiaalityöntekijöiden saatavuushaasteista tulevaisuudessa (vuoteen 2030 mennessä) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskeluhoolto	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuuspalvelut	Terveyspalvelut	Työikäisten palvelut	Vammais- palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu									
	Keski-Pohjanmaa									
	Lappi									
	Pohjois-Pohjanmaa									
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi									
	Pohjois-Karjala									
	Pohjois-Savo									
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa									
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa									
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta									
	Varsinais-Suomi									
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala									
	Helsinki									
	HUS									
	Itä-Uusimaa									
	Keski-Uusimaa									
	Kymenlaakso									
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme									
	Vantaa-Kerava									
Koko maan tilanne										

■ = suurin saatavuushaaste ■ = toiseksi suurin saatavuushaaste ■ = kolmanneksi suurin saatavuushaaste

Tulevaisuuden saatavuushaasteiden suuruuden arvioimiseksi hyvinvointialueita pyydettiin arvioimaan sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden osalta sitä, kuinka suuria vakanssimäärien lisäys- ja vähennystarpeita näissä ammattiryhmissä tunnistettiin vuoteen 2030 ja 2035 mennessä (Kuva 19). Vakanssien lisäystarpeita kysyttiin sekä perus- että erikoistumiskoulutustautuneiden ammattilaisten osalta.

Kuva 19. Hyvinvointialueiden arviot tarpeesta lisätä sosiaalialan ammattilaisten vakansseja vuosiin 2030 ja 2035 mennessä.

Ammattiryhmä	Koulutus	Vakanssien lisäystarve vuoteen 2030 mennessä	Vakanssien lisäystarve vuoteen 2035 mennessä
Sosionomit	Perus-koulutautunut	14 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja	14 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja
	Erikoistumiskoulutautunut	6 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja	4 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja
Sosiaalityöntekijät	Perus-koulutautunut	12 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja	15 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja
	Erikoistumiskoulutautunut	3 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja	5 / 22 hyvinvointialuetta tunnisti tarpeen lisätä vakansseja

Lähes kaikki hyvinvointialueet tunnistivat vakanssien lisäystarpeita tulevaisuudessa peruskoulutustautuneiden sosiaalialan ammattilaisten osalta – kysymykseen vastanneesta 22 hyvinvointialueesta 14 tunnisti sosionomien ja 12 sosiaalityöntekijöiden vakanssilisäystarpeita vuoteen 2030 mennessä. Vuoteen 2035 mennessä vakanssien lisäystarpeita tunnisti sosionomien osalta 14 ja sosiaalityöntekijöiden osalta 15 hyvinvointialuetta. (Kuva 19.) Palvelukokonaisuuksittain tarkastellen vakanssilisäystarpeita tunnistettiin erityisesti lastensuojelussa sekä iäkkäiden, työikäisten ja lapsiperheiden palveluissa.

Hyvinvointialueiden raportoimat vakanssien lisäystarpeiden määrät olivat sosionomien osalta sosiaalityöntekijöitä suurempia, ja sosiaalityöntekijöiden osalta muutama hyvinvointialue raportoi jopa mahdollisuudesta vähentää sosiaalityöntekijöiden vakansseja tulevaisuudessa. Vakanssien lisäystarpeen keskittyminen nimenomaan sosionomeihin voi kertoa hyvinvointialueiden tunnistavan

sosiaalityöntekijöiden vakanssien lisäämismahdollisuuden haasteellisuuden huomomasta saatavuudesta ja/tai hyvinvointialueen taloustilanteesta johtuen, ja panostavan vakanssien lisäykset tästä johtuen nimenomaan sosionomeihin.

Merkittävästi harvempi hyvinvointialue tunnisti tarpeen lisätä erikoistumiskoulutautuneiden sosiaalialan ammattilaisten vakansseja tulevaisuudessa – kysymykseen vastanneesta 22 hyvinvointialueesta 6 tunnisti sosionomien ja 3 sosiaalityöntekijöiden vakanssilisäystarpeita vuoteen 2030 mennessä. Vuoteen 2035 mennessä vakanssien lisäystarpeita tunnisti sosionomien osalta 4 ja sosiaalityöntekijöiden osalta 5 hyvinvointialuetta. (Kuva 19.) Tunnistetut erikoistumiskoulutautuneiden sosiaalialan ammattilaisten lisäystarpeet olivat yksittäisiä, siinä missä peruskoulutautuneiden ammattilaisten osalta vakanssien lisäystarpeet olivat suurempia (erimerkiksi yhteensä useampia kymmeniä vakansseja).

Tulevaisuuden työvoiman tarpeisiin liittyen hyvinvointialueita pyydettiin kyselyssä raportoimaan ilmiöitä tai megatrendejä, joiden oletetaan joko vähentävän tai lisäävän sosiaalialan ammattilaisten työvoiman tarvetta tulevaisuudessa. Hyvinvointialueet tunnistivat muun muassa hyvinvointialueen muuttuvan toimintaympäristön, saatavilla olevan työvoiman vähentymisen sekä erilaisten yhteiskunnallisten muutosten lisäävän sosiaalialan ammattilaisten työvoiman tarvetta tulevaisuudessa. Jotkut hyvinvointialueet raportoivat digitalisaation ja tekoälyn kehittymisen potentiaalisesti vähentävän työvoiman tarvetta tulevaisuudessa, joskin näiden nähtiin vähentävän lähinnä manuaalisen työn kuormittavuutta ja vapauttavan ammattilaisten aikaa asiakastyöhön. Sosiaalialalla nähtiin olevan paljon sellaisia työtehtäviä, joita vain ihminen voi tehdä – kohtaaminen ja tuki ei ole automatisoitavissa tai muutoin digitaalisesti toteutettavissa.

7.2 Asiantuntijoiden näkemykset ammattilaisten riittävydestä tällä hetkellä ja tulevaisuudessa

Selvitykseen haastatellut asiantuntijat kuvailivat tämänhetkistä sosiaalialan työmarkkinatilannetta poikkeukselliseksi. Alalla on havaittu äkillinen työvoiman ylitarjonta, jota ei ole aiemmin koettu vastaavassa mittakaavassa. Ilmiötä selittävät asiantuntijoiden mukaan erityisesti hyvinvointialueiden käynnistämät muutosneuvottelut ja säästöohjelmat, joiden vuoksi hyvinvointialueella työskennelleiden sosiaalialan ammattilaisten määrää on vähennetty. Samojen kehityskulkujen seurauksena myös ostopalveluiden käyttöä on vähennetty, mikä on heijastunut myös yksityiselle sektorille tarpeena käynnistää muutosneuvotteluita. Tilanne on johtanut

siihen, että osa viime aikoina valmistuneista sosiaalialan ammattilaisista, erityisesti sosionomeista, on jäänyt työttömiksi – niin sanotusti työttömänä valmistumista on pidetty sosiaalialalla täysin poikkeuksellisenä kehityskulkuna.

Vaikka tilanne on huolestuttava, sitä pidettiin haastateltujen asiantuntijoiden keskuudessa ohimenevänä. Toiveena on, että hyvinvointialueet löytävät pian vakaan toimintaraamin, jolloin työmarkkinat palautuvat tasapainoon ja uusia ammattilaisia on mahdollista rekrytoida alalle. Samanaikaisesti tilastot osoittavat ristiriitaisen kuvan – sosiaalityöntekijöitä on määrällisesti paljon, mutta kentällä heistä on silti pulaa. Selvityksessä toteutetun kyselyn vastausten perusteella tämä voi johtua muun muassa palkkauksen, työhyvinvoinnin, työölojen ja asiakasmitoitusten haasteista, joiden vuoksi sosiaalityöntekijät eivät pidä alan työtehtäviä riittävän houkuttelevina eivätkä siten halua työllistyä hyvinvointialueelle.

Sosiaalialan ammattilaisten riittävyttä pidettiin asiantuntijoiden näkemysten mukaan osittain myös lainsäädännöllisenä ja tulkinnallisena kysymyksenä, erityisesti yksityisellä sektorilla. Hyvinvointialueet asettavat vaatimuksia siitä, kuinka paljon ja minkälaista henkilöstöä yksityisillä palveluntuottajilla tulee olla palveluksessaan, ja samalla lainsäädäntö määrittää, mitä kukin ammattiryhmä saa tehdä. Tämä rajoittaa työn joustavaa organisointia ja hankaloittaa osaamisen tehokasta kohdentamista. Haastateltavat korostivatkin tarvetta luovemmalle ja osaamisperustaiselle työnjaolle, jossa huomioitaisiin paremmin, kuka ammattilainen on paras missäkin tehtävässä.

Eryityskouluttautuneiden sosiaalialan ammattilaisten riittävyttä pidettiin asiantuntijahaastateltavien keskuudessa heikkona. Vaikka erityisosaamiselle olisi hyvinvointialueilla tarvetta, erikoistumiskouluttautuneet ammattilaiset eivät asiantuntijahaastateltavien mukaan useinkaan työllisty suoraan asiakastyöhön erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten vakanssien puutteen takia. Erikoistumiskouluttautuneet ammattilaiset työllistyvätkin pikemminkin kehittämis- tai asiantuntijatehtäviin, jolloin heidän osaamisensa ei enää kohdistu suoraan kentän tai asiakastyön tarpeisiin. Ongelmaa syventää se, ettei erityisosaamisen hyödyntämiselle ole olemassa selkeää rakennetta hyvinvointialue- tai kansallisella tasolla. Yhtenäisen rakenteen puutteesta johtuen erityisosaamisen hyödyntämisen käytännöt ja siten erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten osaamisen hyödyntäminen on kirjavaa ja vaihtelevaa työyksikkö- ja hyvinvointialuetasolla. Asiantuntijat korostivatkin tarvetta kehittää rakenteita, joiden avulla erityiskouluttautuneiden osaaminen voitaisiin tunnistaa, tunnustaa ja valjastaa laajemmin hyvinvointialueiden kehittämistehtävien, asiakastyön ja palveluiden laadun parantamisen hyväksi.

Asiantuntijoiden mukaan sosiaalialan ammattilaisten riittävyys tulevaisuudessa on vakava huolenaihe. Työn kuormittavuus on kasvanut merkittävästi, ja henkilöstöresurssien vähentyminen sekä hyvinvointialueen kiristyvän taloustilanteen että henkilöstön eläköitymisten myötä on lisännyt kokemusta kiireestä ja työuupumuksesta. Tämä on johtanut siihen, että osa ammattilaisista on siirtynyt kokonaan pois alalta tai ainakin harkitsee sitä.

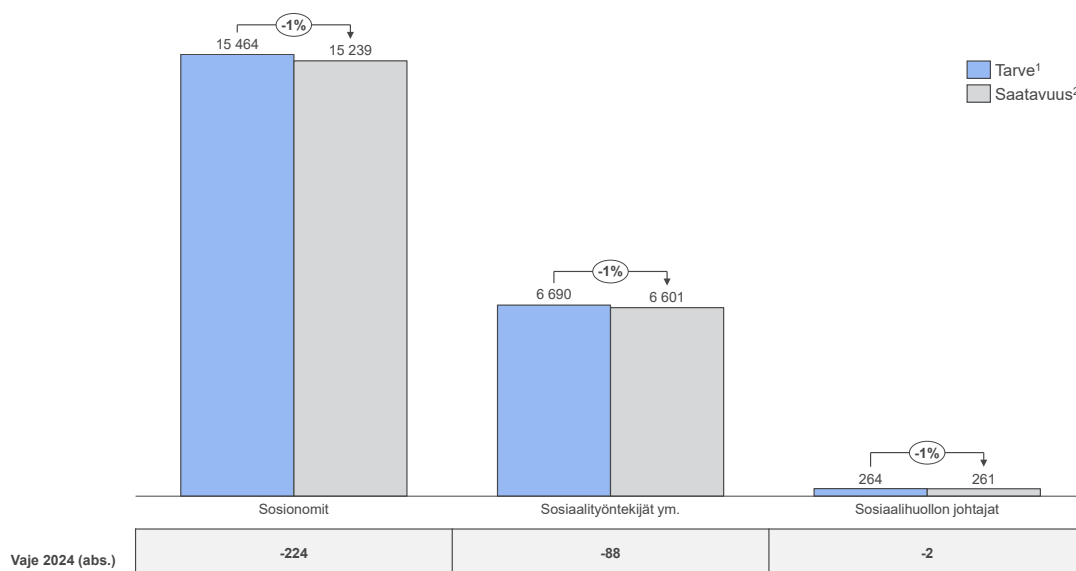
Sosiaalialan ammattilaisten tulevaisuuden saatavuustilannetta pidetään huolestuttavana erityisesti siksi, että eläköitymisiä on tiedossa lähitulevaisuudessa paljon – Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuoteen 2033 mennessä sosiaalialan ohjaajista 17,7 % ja sosiaalityöntekijöistä 17,4 % tulee siirtymään vanhuuseläkkeelle (KEVA, 2025). Tähän tietoon suhteutettuna nyt valmistuvien sosiaalialan ammattilaisten työllistyminen muille aloille tilapäisen työvoiman ylitarjonnan vuoksi on huolestuttavaa, mikäli työvoima ei ajan kuluessa palaa takaisin sosiaalialan töihin. Tulevaisuuden työvoiman riittävyyden osalta asiantuntijat tunnistivat myös monia avoimia kysymyksiä, jotka voivat vaikuttaa työvoiman riittävyyteen tulevaisuudessa. Näistä keskeisinä asiantuntijat pitivät muun muassa lainsäädännön muutoksia ja sen tuomia rajoituksia tai niiden höllentymistä, teknologian ja tekoälyn kehittymisen merkitystä sekä kansainvälisten rekrytointien tuomaa apua nykyisen työvoiman eläköityessä.

7.3 Sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden tarpeen ja saatavuuden tulevaisuuden ennuste

Sosiaalialan ammattilaisten henkilöstön tarpeen ja saatavuuden kohtaanto vuonna 2024

Julkisiin lähteisiin perustuvan ennusteanalyysin mukaan julkisella sektorilla työkentelevien sosiaalialan ammattilaisten tarve ja saatavuus oli vuonna 2024 kansallisella tasolla lähes tasapainossa. Koko maan tasolla sosiaalityöntekijöiden osalta vajetta oli noin 90 ammattilaisen verran, sosionomien osalta noin 220 ammattilaisen verran. Molemmissa ammattiryhmissä vaje vastasi noin yhtä prosenttia ammattiryhmän edustajien kokonaismäärästä. Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden ja tarpeen kohtaannossa voi kuitenkin olla aluekohtaisia eroavaisuuksia. Vuoden 2024 tilanne työvoiman tarpeen ja saatavuuden osalta on esiteltyinä kuvassa 20.

Kuva 20. Julkisen palvelutuotannon sosiaalialan ammattilaisten henkilöstön tarpeen ja saatavuuden kohtaanto, 2024



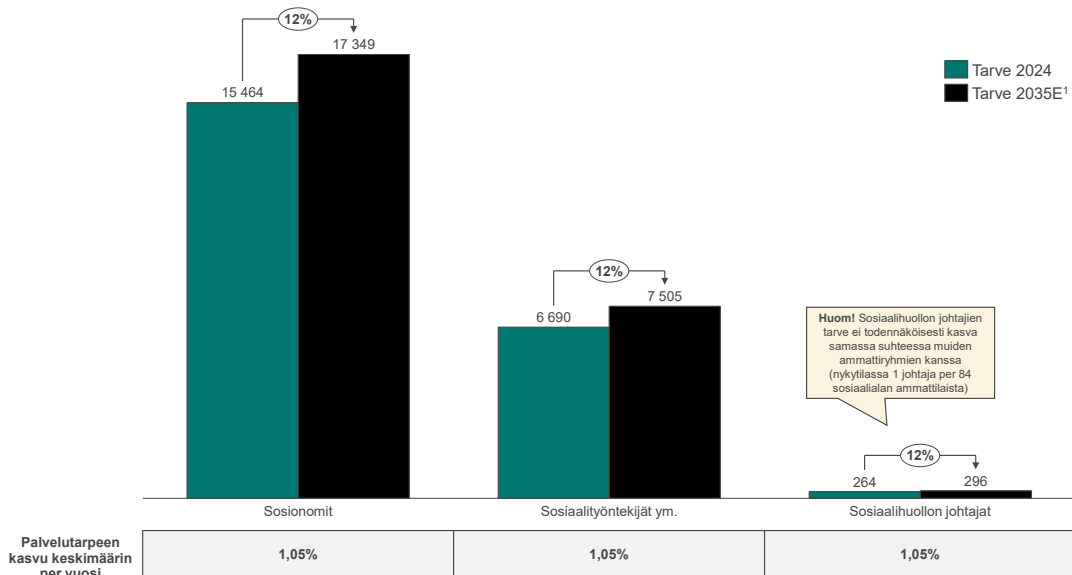
1) Työllisten arvioitu määrä 2024 + (avoimet vakanssit 12/24 * Julkisen sektorin arvioitu osuus) 2) Työllisten arvioitu määrä 2024 (perustuen työllisten määrän kehitykseen 2019-2023)

Sosiaalialan ammattilaisten tarpeen absoluuttinen kehitys 2024–2035

Julkisella sektorilla työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten tulevaisuuden tarpeen keskeisenä ajurina tässä ennusteanalysissa toimii palvelutarpeen kehitys (STM:n painelaskelma), jonka mukaan sekä sosionomien että sosiaalityöntekijöiden tarve tulee kasvamaan noin 12 % vuoteen 2035 mennessä (1,05 % keskimääräinen vuosikasvu). Palvelutarpeen kehityksen oletetaan olevan keskimäärin voimakkainta Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella (1,8 % per vuosi), matalinta Kainuun hyvinvointialueella (0,06 % per vuosi). Ennusteanalysin tulokset henkilöstön tarpeen osalta on esiteltyä kuvassa 21.

- Sosionomit: + ~ 1880 ammattilaista
- Sosiaalityöntekijät: + ~ 815 ammattilaista

Kuva 21. Julkisen palvelutuotannon sosiaalialan ammattilaisten henkilöstön tarpeen kehitys 2024–2035E.



1) Nykyinen tarve * palvelutarpeen kasvu-%

STM:n painelaskelma koskee koko sote-sektoria, joten laskelmasta ei pystytä erottelamaan palvelukohtaista palvelutarpeen kehitystä. Tarpeen kehityksen ennusteissa on siis oletettu palvelutarpeen kehityksen kasvuvauhdin olevan kaikissa sosiaalipalveluissa ja ammattiryhmissä sama. On huomioitava, että palvelutarpeen kehitykseen voi vaikuttaa lisäksi esimerkiksi lainsäädännön muutokset, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset muutokset sekä digi- ja etäpalveluiden lisääntyminen. Näitä muuttujia ei ole laskennallisesti huomioitu tehdyssä analyysissä.

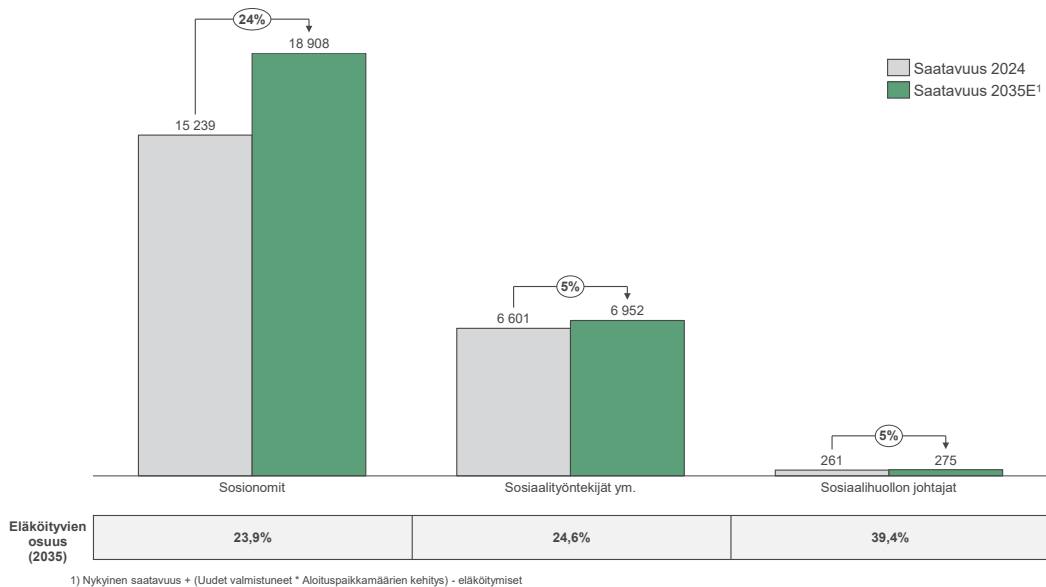
Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden absoluuttinen kehitys 2024–2035

Julkisella sektorilla työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten tulevaisuuden saatavuuden keskeisinä ajureina toimivat nykyisen henkilöstön eläköitymisprosentti sekä uusien valmistuneiden määrän kehitys. Sosionomien määrän ennustetaan kasvavan vuoteen 2035 mennessä noin 24 %, nykyisen henkilöstön eläköitymisprosentin ollessa samalla aikavälillä 23,9 %. Sosiaalityöntekijöiden saatavuuden kehitys on selvästi maltillisempaa, saatavuuden kasvaessa noin 5 % vuoteen 2035 mennessä. Samaan aikaan nykyisistä sosiaalityöntekijöistä 24,6 % ennustetaan eläköityvän samalla aikavälillä.

Ennusteanalyysin mukaan henkilöstön saatavuus paranee tulevaisuudessa erityisesti sosionomien osalta. Muissa ammattiryhmissä (sosiaalityöntekijät ja sosiaalihuollon johtajat) saatavuuden kehitys on maltillisempaa. Ennusteanalyysin tulokset henkilöstön saatavuuden osalta on esiteltyä kuvassa 22.

- Sosionomit: ~ + 3670 ammattilaista
- Sosiaalityöntekijät: ~ + 350 ammattilaista

Kuva 22. Julkisen palvelutuotannon sosiaalialan ammattilaisten henkilöstön saatavuuden kehitys 2024–2035E.



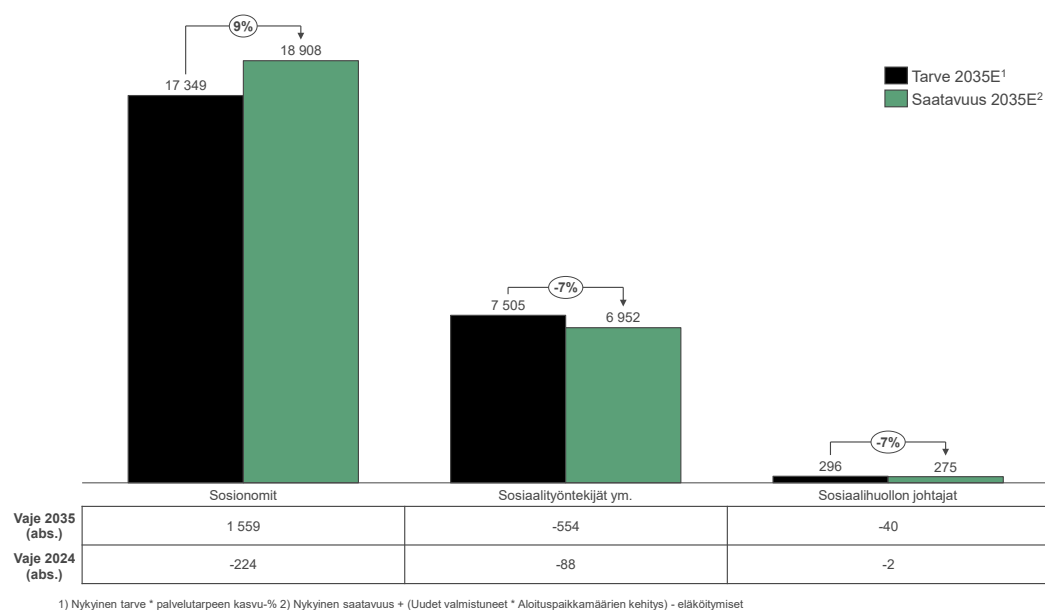
Ennusteanalyysin tulosten perusteella sosionomien saatavuus kasvaa noin 24 % vuoteen 2035 mennessä (Kuva 21). Kehityksen ajurina toimii uusien valmistuneiden korkea määrä, joka johtaa saatavuuden kasvuun nykyisen henkilöstön voimakkaasta eläköitymisestä huolimatta. Sosiaalityöntekijöiden osalta uusien valmistuneiden kehitys on historiaan peilaten arvioitu selvästi maltillisemmaksi. Nykyisen henkilöstön eläköityvien osuus on samalla tasolla kuin sosionomien, mutta työvoiman määrä kasvaa ennusteen mukaan ainoastaan 5 % vuoteen 2035 mennessä. (Kuva 22.)

Sosiaalialan ammattilaisten tarpeen ja saatavuuden absoluuttinen kohtaanto vuonna 2035

Ennusteanalyysin mukaan tulevaisuudessa sosiaalityöntekijöistä on pulaa ja sosionomeista ylitarjontaa. Analyysin tulokset tarpeen ja saatavuuden kohtaannon osalta on esiteltyä kuvassa 23.

- Sosionomit: ~ + 1600 ammattilaista
- Sosiaalityöntekijät: ~ - 550 ammattilaista

Kuva 23. Julkisen palvelutuotannon sosiaalialan ammattilaisten henkilöstön tarpeen ja saatavuuden kohtaanto vuonna 2035E.



Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden ja tarpeen kehityksen perusteella vuonna 2035 ennustaan olevan noin 9 % ylitarjontaa sosionomeista ja noin 7 % vaje sosiaalityöntekijöistä (Kuva 23).

Ennusteanalyysin tulokset ovat pääosin linjassa kyselyssä raportoitujen hyvinvointialueiden näkemysten kanssa. Lähes kaikki hyvinvointialueet nimittäin tunnustivat sosiaalityöntekijöiden työvoiman saatavuushaasteen tulevaisuudessa, kun taas sosionomien saatavuus koettiin hyväksi sekä nyt että tulevaisuudessa. Erot sosiaalialan ammattilaisten tarpeen ja saatavuuden kohtaannossa voivat kuitenkin vaihdella aluekohtaisesti.

On kuitenkin huomioitava, että selvityksessä toteutettu ennuste on suunta-antava ja sen toteutumiseen liittyy epävarmuustekijöitä, joita on kuvattu ohessa:

1. Palvelutarpeen arvioidulla kasvulla on merkittävä vaikutus tulevaisuuden henkilöstötarpeen ennusteeseen. STM painelaskelma ei huomioi palvelu-/ammattiryhmäkohtaisia eroja tarpeen kehityksessä.
2. Henkilöstön saatavuuden ennuste perustuu valmistuneiden historialliseen keskimääräiseen kehitykseen. Analyysissä on huomioitu OKM:n tavoitteet koulutuspaikkamäärien lisäämisen osalta, mutta tulevaisuuden valmistuneiden määrien ennustamiseen liittyy kuitenkin epävarmuutta.
3. Analyysissa ei ole pystytty huomioimaan kaikkia tulevaisuuden tarpeeseen ja saatavuuteen mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten talouspaineita, toimintaympäristön muutoksia, työnantajien veto- ja pitovoimaa sekä sosiaalialan ammattilaisten työnkuvien ja työnjaon kehittymistä tai näihin liittyviä lainsäädäntömuutoksia.
4. Hyvinvointialueiden perustamisen ja talouspaineiden myötä sosiaalihuollon johtajien määrää on vähennetty merkittävästi (~50 %). Saatavilla olevalla tiedolla on vaikea ennustaa, mille tasolle sosiaalihuollon johtajien tarve tulevaisuudessa asettuu.

8 Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet

Niin sosionomien kuin sosiaalityöntekijöiden osalta sekä nykyhetken että tulevaisuuden erityisosaamistarpeissa korostui lastensuojelussa, vammais- palveluissa ja iäkkäiden palveluissa tarvittava osaaminen.

8.1 Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet hyvinvointialueilla

Kyselyssä hyvinvointialueet arvioivat palvelukokonaisuuksittain tarvetta sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamiselle. Sosionomien osalta nykyhetkessä erityisosaamisen tarve tunnistettiin erityisesti lastensuojelussa, jonka lähes kaikki hyvinvointialueet valitsivat kolmen tärkeimmän palvelukokonaisuuden joukkoon. Nykyhetkessä sosionomien erityisosaamista koettiin tarvittavan toiseksi eniten vammaispalveluissa ja kolmanneksi eniten iäkkäiden palveluissa. (Kuva 24.) Erityisosaamistarpeiden kokemuksissa oli tunnistettavissa paikallista vaihtelua – mainintoja saivat kolmen eniten ääniä saaneiden palvelukokonaisuuden lisäksi myös lapsiperheiden palvelut sekä päihde- ja riippuvuuspalvelut.

Kuva 24. Hyvinvointialueiden arviot sosionomien erityisosaamisen tarpeen suuruudesta tällä hetkellä (kevät 2025) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskeluhoito	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuuspalvelut	Terveyspalvelut	Työikäisten palvelut	Vammais- palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu									
	Keski-Pohjanmaa									
	Lappi									
	Pohjois-Pohjanmaa									
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi									
	Pohjois-Karjala									
	Pohjois-Savo									
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa									
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa									
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta									
	Varsinais-Suomi									
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala									
	Helsinki									
	HUS									
	Itä-Uusimaa									
	Keski-Uusimaa									
	Kymenlaakso									
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme									
	Vantaa-Kerava									
Koko maan tilanne										

■ = suurin erityisosaamisen tarve ■ = toiseksi suurin erityisosaamisen tarve ■ = kolmanneksi suurin erityisosaamisen tarve

Samainen arviointikysymys erityisosaamistarpeiden suuruudesta esitettiin myös sosiaalityöntekijöiden osalta. Kuten sosionomien osalta, myös sosiaalityöntekijöiden osalta erityisosaamistarpeiden suuruuden arvioinnissa korostui erityisesti lastensuojelu, jonka lähes kaikki hyvinvointialueet valitsivat kolmen tärkeimmän palvelukokonaisuuden joukkoon. Nykyhetkessä sosiaalityöntekijöiden erityisosaamista koettiin tarvittavan toiseksi eniten vammaispalveluissa ja kolmanneksi eniten iäkkäiden palveluissa. (Kuva 25.)

Kuva 25. Hyvinvointialueiden arviot sosiaalityöntekijöiden erityisosaamisen tarpeen suuruudesta tällä hetkellä (kevät 2025) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskeluhoito	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuuspalvelut	Terveyspalvelut	Työikäisten palvelut	Vammais- palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu									
	Keski-Pohjanmaa									
	Lappi									
	Pohjois-Pohjanmaa									
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi									
	Pohjois-Karjala									
	Pohjois-Savo									
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa									
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa									
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta									
	Varsinais-Suomi									
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala									
	Helsinki									
	HUS									
	Itä-Uusimaa									
	Keski-Uusimaa									
	Kymenlaakso									
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme									
	Vantaa-Kerava									
Koko maan tilanne										

■ = suurin erityisosaamisen tarve ■ = toiseksi suurin erityisosaamisen tarve ■ = kolmanneksi suurin erityisosaamisen tarve

Nykyhetken lisäksi hyvinvointialueita pyydettiin kyselyssä arvioimaan palvelukokonaisuuksittain myös tulevaisuuden erityisosaamistarpeita. Sosionomien osalta osa hyvinvointialueista jätti vastaamatta kysymykseen erityisosaamistarpeista tulevaisuudessa, mikä voi kertoa haasteesta arvioida tulevaisuudessa olennaisia erityisosaamistarpeita. Niiden hyvinvointialueiden osalta, jotka vastasivat kysymykseen, tunnistettiin myös tulevaisuuden erityisosaamistarpeiden osalta korostuvan samat kolme palvelukokonaisuutta kuin nykyhetkessä, joskin eri järjestyksessä: suurimmaksi erityisosaamistarve tunnistettiin tulevaisuudessa iäkkäiden palveluissa, toiseksi suurimmaksi lastensuojelussa, kolmanneksi suurimmaksi vammaispalveluissa. (Kuva 26.)

Kuva 26. Hyvinvointialueiden arviot sosionomien erityisosaamisen tarpeen suuruudesta tulevaisuudessa (vuoteen 2035 mennessä) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskelu-huolto	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuus-palvelut	Terveys-palvelut	Työikäisten palvelut	Vammais-palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu									
	Keski-Pohjanmaa	■								
	Lappi	■	■							■
	Pohjois-Pohjanmaa	■			■				■	
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi	■	■						■	
	Pohjois-Karjala									■
	Pohjois-Savo	■	■	■						
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa	■								■
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa									
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta	■								
	Varsinais-Suomi		■		■				■	
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala	■		■						■
	Helsinki									■
	HUS									
	Itä-Uusimaa		■	■					■	
	Keski-Uusimaa			■	■					
	Kymenlaakso	■		■			■			
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme			■					■	■
	Vantaa-Kerava			■					■	■
Koko maan tilanne		■		■						■

■ = suurin erityisosaamisen tarve ■ = toiseksi suurin erityisosaamisen tarve ■ = kolmanneksi suurin erityisosaamisen tarve

Toisin kuin sosionomien osalta, lähes kaikki hyvinvointialueet tunnistivat sosiaalityöntekijöiden osalta erityisosaamistarpeita eri palvelukokonaisuuksissa myös tulevaisuudessa. Myös sosiaalityöntekijöiden tulevaisuuden erityisosaamistarpeiden osalta korostuivat samat kolme palvelukokonaisuutta kuin nykyhetkessä, joskin eri järjestyksessä: suurimmaksi erityisosaamistarve tunnistettiin lastensuojelussa, toiseksi suurimmaksi iäkkäiden palvelussa, kolmanneksi suurimmaksi vammais- palveluissa. (Kuva 27.)

Kuva 27. Hyvinvointialueiden arviot sosiaalityöntekijöiden erityisosaamisen tarpeen suuruudesta tulevaisuudessa (vuoteen 2035 mennessä) palvelukokonaisuuksittain.

Yhteistyöalue	Hyvinvointialue	lääkäiden palvelut	Lapsiperheiden palvelut	Lastensuojelu	Oppilas- ja opiskeluhuolto	Perheoikeudelliset palvelut	Päihde- ja riippuvuuspalvelut	Terveyspalvelut	Työikäisten palvelut	Vammais- palvelut
Pohjois-Suomen YTA	Kainuu									
	Keski-Pohjanmaa	■								
	Lappi	■		■						■
	Pohjois-Pohjanmaa	■		■					■	
Itä-Suomen YTA	Etelä-Savo									
	Keski-Suomi		■	■						■
	Pohjois-Karjala	■								■
	Pohjois-Savo	■	■	■						
Sisä-Suomen YTA	Etelä-Pohjanmaa	■								■
	Kanta-Häme									
	Pirkanmaa		■					■	■	
Länsi-Suomen YTA	Pohjanmaa									
	Satakunta	■								
	Varsinais-Suomi	■		■						■
Etelä-Suomen YTA	Etelä-Karjala			■					■	■
	Helsinki	■		■						■
	HUS									
	Itä-Uusimaa			■			■		■	
	Keski-Uusimaa	■	■	■						
	Kymenlaakso	■		■			■			
	Länsi-Uusimaa									
	Päijät-Häme			■					■	■
	Vantaa-Kerava			■					■	■
Koko maan tilanne		■		■						■

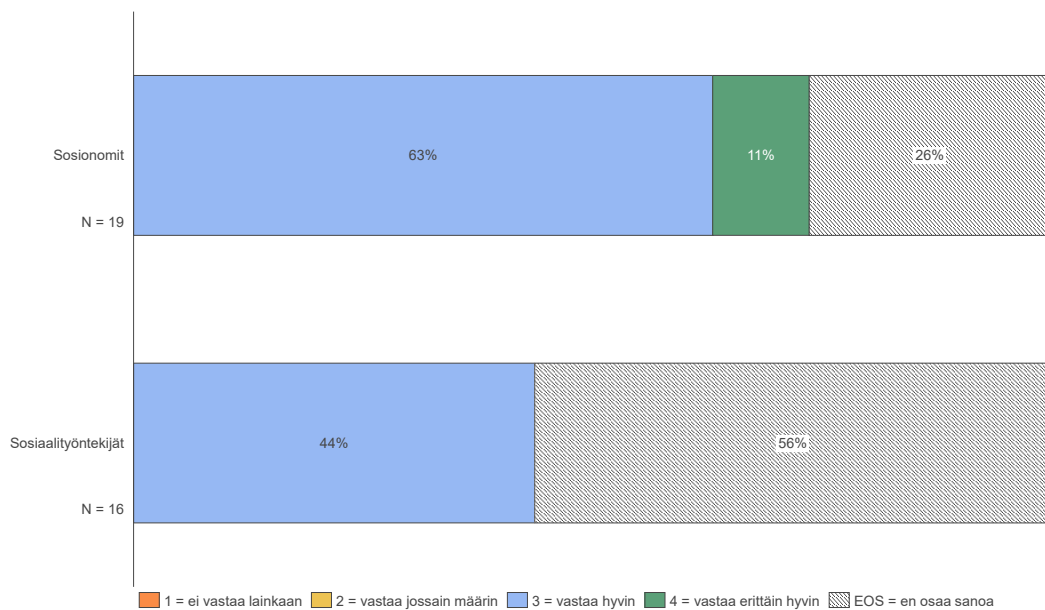
■ = suurin erityisosaamisen tarve ■ = toiseksi suurin erityisosaamisen tarve ■ = kolmanneksi suurin erityisosaamisen tarve

Niin nykyhetken kuin tulevaisuuden osalta erityisosaamistarpeissa korostuivat samat palvelukokonaisuudet niin sosionomeilla kuin sosiaalityöntekijöillä. Tämän havainnon perusteella hyvinvointialueilla ei tunnisteta ammattiryhmien välillä eroavaisuuksia siinä, missä sosiaalialan ammattilaisten osaamista tarvitaan kaikista eniten. Nykyhetken ja tulevaisuuden erityisosaamistarpeita vertailemalla huomataan iäkkäiden palveluissa tarvittavan erityisosaamistarpeen merkityksen korostuvan tulevaisuudessa. Tämä voi olla seurausta tunnistetusta väestörakenteen ikääntymisestä ja sen aiheuttamasta oletetusta palvelutarpeen kasvusta nimenomaan iäkkäiden palveluissa.

8.2 Sosiaalialan erityisosaamistarpeet ostopalveluissa

Hyvinvointialueen omissa palveluissa tarvittavien erityisosaamistarpeiden lisäksi kyselyssä pyydettiin hyvinvointialueita arvioimaan ostopalveluissa tarvittavia erityisosaamistarpeita sekä ostopalveluissa työskentelevien ammattilaisten osaamisen ja hyvinvointialueen tarpeiden vastaavuutta.

Kuva 28. Hyvinvointialueiden arviot ostopalveluissa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten osaamisen ja hyvinvointialueiden ostopalvelun tuottajilta edellyttämien erityisosaamistarpeiden vastaavuudesta.



Tulosten perusteella ostopalveluissa työskentelevien ammattilaisten osaamisen ja hyvinvointialueen tarpeiden vastaavuuden arviointi koettiin haasteelliseksi, sillä hyvinvointialueista sosionomien osalta 26 % ja sosiaalityöntekijöiden osalta 56 % vastasi kysymykseen ”en osaa sanoa” (Kuva 28). Tulos kertonee siitä, ettei hyvinvointialueilla välttämättä ole näkemystä siitä, missä määrin ostopalveluissa työskentelevien ammattilaisten osaaminen todellisuudessa vastaa hyvinvointialueen tarpeita. Arviointiin pystyneiden hyvinvointialueiden osalta ostopalveluissa työskentelevien ammattilaisten ja hyvinvointialueen tarpeiden nähtiin vastaavaan toisiaan hyvin tai jopa erittäin hyvin.

Ostopalveluissa työskentelevien ammattilaisten erityisosaamistarpeiden tai -vaatimusten eroavaisuuksia omaan tuotantoon verrattuna ei juuri tunnistettu hyvinvointialueilla, sillä kysymykseen vastanneista 13 hyvinvointialueesta vain 3 raportoi tunnistavansa eroja erityisosaamistarpeiden tai -vaatimusten välillä omassa tuotannossa ja ostopalveluissa. Ostopalveluissa vaaditun erityisosaamisen nähtiin vastauksissa liittyvän sellaisiin tilanteisiin, joissa ostopalveluita hyödynnetään sellaisen osaamisen hankkimiseen, jota hyvinvointialueilla ei ole omasta takaa – esimerkiksi kaikkein haastavimmat erityistilanteet tai tiettyjen asiakasryhmien erityistarpeisiin vastaaminen.

Vastaavasti 13 hyvinvointialueesta 10 raportoi, ettei ostopalveluissa ja omassa tuotannossa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten osaamisessa ole eroavaisuuksia. Ostopalveluita raportoitiin käytettävän joustavuuden lisäämiseen ja oman tuotannon tukemiseen tilanteissa, jossa ei nopealla aikataululla ole mahdollista vastata työvoimatarpeisiin oman tuotannon keinoin tai oman tuotannon volyymi on riittämätön. Ostopalveluiden käyttö tietyissä palveluissa nähtiin olevan pikeminkin strateginen valinta, eikä sen nähty perustuvan niinkään sieltä hankittavaan erityisosaamiseen, jota hyvinvointialueella itsellään ei olisi.

8.3 Asiantuntijoiden näkemykset sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeista

Osana selvitystä toteutetuissa asiantuntijahaastatteluuissa syvennyttiin asiantuntijoiden tunnistamiin sosiaalialan erityisosaamistarpeisiin nykyhetkessä ja tulevaisuudessa.

Asiantuntijoiden tunnistamat erityisosaamistarpeet kategorisoitiin neljään kokonaisuuteen: väestöstä, yhteiskunnallisista ilmiöistä, palvelujärjestelmästä sekä työelämän vaatimuksista ja muutoksista kumpuaviin erityisosaamistarpeisiin (Kuva 29).

Kuva 29. Asiantuntijahaastateltavien tunnistamat nykyhetken sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet.

Väestöstä kumpuavat erityisosaamistarpeet	Yhteiskunnallisista ilmiöistä kumpuavat erityisosaamistarpeet
Gerontologia Mielen terveys- ja päihdeosaaminen Neuropsykiatriset haasteet Oppimisvaikeudet Perheoikeudelliset palvelut Vammaistyö	Hyvinvointi- ja terveyserot Jengityminen Segregaatio Väkivalta Yhdenvertaisuus Yhteisösozialityö
Palvelujärjestelmästä kumpuavat erityisosaamistarpeet	Työelämän vaatimuksista ja muutoksista kumpuavat erityisosaamistarpeet
Kustannusvaikuttavuusosaaminen Moniammatillinen työskentely Oikeudellinen osaaminen ja juridiikka Palvelujärjestelmän uudistaminen ja uudistuminen Sote-integraatio Taloussosiaalityö	Digitaaliset työelämätaidot Itsensä johtaminen Johtamisosaaminen Kirjaaminen ja dokumentaatio Kohtaaminen Työhyvinvointiosaaminen

Väestön ikääntyessä gerontologisen osaamisen lisäämistä sosiaalialalla pidettiin keskeisenä, varsinkin kun hoivapalveluihin pääsyn oletettiin yhä vaikeutuvan tulevaisuudessa. Myös vammaispalveluihin liittyvä osaaminen ja erityisesti vuoden 2025 alusta voimaan tullut vammaispalvelulain muutos koettiin keskeiseksi väestöstä kumpuavaksi osaamistarpeeksi sosiaalialalla. Samoin koettiin, että jokaisella sosiaalialan ammattilaisella tulisi olla mielen terveys- ja päihdeosaamista, koska asiakasryhmästä riippumatta mielen terveys- ja päihdeongelmat ovat väestössä yleisiä. Mielen terveys- ja päihdepalveluiden medikalisoitumisen myötä sosiaalialan roolin näissä palveluissa nähtiin olevan muutoksessa, joskin sosiaalialan roolin

toivottiin pysyvän mielenterveys- ja päihdepalveluissa vahvana myös tulevaisuudessa. Perheoikeudellisiin palveluihin liittyvä osaamistarve tunnistettiin keskeiseksi erityisosaamistarpeeksi, johon nykyisten koulutusten ei tunnistettu riittävällä tasolla vastaavan.

Asiantuntijahaastattelut näkivät sosiaalialan alana, joka vastaa yhteiskunnallisiin ilmiöihin ja on tärkeässä roolissa erityisesti silloin, kun tapahtuu jotain normaalista poikkeavaa. Nykymaailma koetaan yhä ennakoimattommaksi ja turvattommaksi, ja nähtiinkin keskeiseksi, että sosiaalialalla reagoidaan mahdollisimman herkästi yhteiskunnasta kumpuaviin heikkoihinkin signaaleihin. Nykyhetkessä keskeiseksi yhteiskunnalliseksi ilmiöiksi keskusteluun nousi asiantuntijahaastatteluissa esimerkiksi segregatio, väkivalta, jengiytyminen ja yhdenvertaisuus.

Sote-uudistuksen ja sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmässä tapahtuvien jatkuvien muutosten myötä nähtiin keskeiseksi, että sosiaalialan ammattilaisilla on ymmärrys palvelujärjestelmän kokonaisuudesta ja sote-integraatiosta. Pääpiirteisään koettiin, että nimenomaan sosiaalialan ammattilaisilla on hyvät edellytykset moniammatilliseen työhön, koska sosiaalialalla työssä keskeisenä näkökulmana on asiakkaan kokonaistilanteen hahmottaminen. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että ammattilaisilla olisi omassa työssään ymmärrystä kustannusvaikuttavuudesta, taloudesta sekä juridiikasta – sosiaalialan koettiin juridisoituneen, jolloin on tärkeää, että työntekijä pitää mielessään toimintaa rajoittavat ja mahdollistavat lainopilliset seikat. Kustannusnäkökulman integrointia jokapäiväiseen työhön pidettiin haastavana ammattietiikan näkökulmasta, mutta toisaalta nähtiin keskeisenä, että kukin ammattilainen omalla toiminnallaan lisää järjestelmän tehokkuutta ja vaikuttavuutta.

Neljäs haastatteluissa tunnistettu erityisosaamisen kokonaisuus liittyi työelämän vaatimuksista ja muutoksista kumpuaviin tarpeisiin. Tärkeänä pidettiin sitä, että jokaisella ammattilaisella on hyvät geneeriset työelämätaidot, mutta työelämän muutoksista johtuen nähtiin yhä tärkeämpänä, että työntekijöillä on myös hyvä kyvykyys johtaa itseään ja muita sekä pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan ja työkyvystään.

Työskentely valtion koulukodeissa omana erityisosaamistarpeenaan

Valtion koulukodeissa toteutetaan kasvatusta, hoitoa, opetusta ja koulutusta sellaisille lastensuojelulain perusteella huostaan otetuille lapsille ja nuorille, joita ei voida tarkoituksenmukaisesti kasvattaa ja hoitaa muualla (Asetus valtion koulukodeista, 1978).

Valtion koulukodeissa toteutetaan erityisen vaativaa sosiaalihuoltoa, jossa olennaiset erityisosaamistarpeet liittyvät muun muassa päihteisiin, mielenterveyteen ja psykiatriaan, tunteiden ja traumojen käsittelyssä auttamiseen sekä väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiseen ja rikollisuuteen. Valtion koulukodeissa työskentelevien ammattilaisten mukaan sosiaalialan koulutus ei anna riittävästi valmiuksia tässä ympäristössä toimimiseen.

Sosiaalialan koulutukseen ei kuulu turvallisuuteen ja väkivaltaan liittyviä teemoja, minkä takia työntekijöillä saattaa olla puutteellinen ymmärrys valtion koulukodeissa työskentelyn ja tiettyjen tilanteiden vaarallisuudesta. Työntekijöiden osaamattomuudesta koetaan aiheutuvan vältettävissä olevia vaaratilanteita.

Valtion koulukotien asiantuntijat pyrkivät jakamaan työssä kertyvää osaamistaan esimerkiksi oppilaitosyhteistyön kautta. Osaamista jakamalla voidaan jo koulutusvaiheessa lisätä opiskelijoiden ymmärrystä valtion koulukodeista työskentely-ympäristönä.

Valtion koulukodeissa tunnistetaan tiettyjä tarpeita toiminnan parantamiseksi – kokemus on, että valtion koulukodeissa asuvien lasten ja nuorten kanssa tehtävä yhteistyö olisi helpompaa, jos valtion koulukodin ammattilaisten keskuudessa olisi tasaisempi sukupuolijakauma ja enemmän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, joihin lapset ja nuoret pystyisivät samaistumaan.

Sosiaalialan tulevaisuuden erityisosaamistarpeista kysyttäessä osa haastateltavista koki, että alan haastava tilanne, ”kädestä suuhun” tekeminen sekä strategisten foorumeiden puute ovat vaikuttaneet siihen, ettei sosiaalialalla juuri ole ollut mahdollista tehdä tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointia. Samoin poliittisen ympäristön, lakimuutosten ja yhteiskunnan vaatimusten nähtiin vaikuttavan siihen, ettei alan ammattilaisia ole aina mahdollista kouluttaa tunnistettuihin osaamistarpeisiin.

Tulevaisuuden erityisosaamistarpeiden tunnistamisessa pidettiin tärkeänä sitä, että kuten aiemminkin, sosiaalialalla toimitaan niin sanotusti ”tuntosarvet pystyssä” Suomessa, naapurimaissa tai tietyissä väestöryhmissä kuplivien ilmiöiden suhteen ja pyritään vastaamaan näihin olemassa olevin keinoin. Tärkeitä asiantuntijoiden tunnistamia tulevaisuuden trendejä olivat esimerkiksi varautuminen, kriisitaidot ja -osaaminen, monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen sekä väestön ikääntymisen myötä ilmeneviin tarpeisiin varautuminen.

Lisäksi asiantuntijahaastateltavat tunnistivat tiettyjä yleisiä kehityskulkuja, jotka tulevat vaikuttamaan myös sosiaalialan erityisosaamistarpeisiin. Näitä ovat esimerkiksi digiratkaisujen ja tekoälyn hyödyntäminen sosiaalialan työtehtävissä, sekä TKI- ja tutkimusperustaisuuden edistäminen sosiaalialalla. Nykyhetkessä ja esimerkiksi terveydenhuoltoon verrattuna sosiaalialan nähtiin olevan vielä takamatkalla suhteessa tutkivaan työotteeseen ja alan tutkimusperustaisuuteen. Lähiaikoina on kuitenkin perustettu hankerahalla yksittäisiä tutkijasosiaalityöntekijöiden vakansseja, ja tällaisen kehityksen vahvistumista jatkossa pidettiin toivottavana.

Asiantuntijat tunnistivat myös uusia työkenttiä, joilla sosiaalialan ammattilaisten läsnäolo tulevaisuudessa todennäköisesti vahvistuu. Näitä olivat muun muassa koulut ja oppilaitokset, joissa sosiaalialan ammattilaiset voivat työskennellä esimerkiksi koulusosionomeina ja -valmentajina, sekä työllisyyspalvelut, työkykytoiminta ja työhön valmistus, jossa on havaittu tarve osallistavalle, sosiaalialan ammattilaisille ominaiselle työotteelle. Tulevaisuuden toiveena on myös, että sosiaalialalla vahvistuisi konsultoiva työote, jossa erityisesti kokeneita ammattilaisia voitaisiin hyödyntää haastavien tilanteiden ratkaisemisessa ja samalla syventää muiden ammattilaisten osaamista. Lisäksi pohdittiin, että mikäli esimerkiksi hyvinvointialueiden johtotehtävissä koetaan tarve sosiaalialan vahvistumiselle, olisi erilaisiin johto- ja hallintotehtäviin liittyvän koulutuksen lisääminen mielekäästä.

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Selvityksen johtopäätökset koskevat sosiaalialan ammattilaisten saatavuus-tilannetta, erityisosaamistarpeita sekä perus- ja erikoistumiskoulutuksia. Tulokset tarjoavat mielenkiintoista tietoa niin hyvinvointialueille kuin koulutuksen järjestäjille.

9.1 Sosiaalialan ammattilaisten saatavuuteen liittyvät johtopäätökset

Sosiaalityöntekijöiden saatavuudessa nähtiin yleisesti haasteita, vaikka nykytilanne on suhteellisen tasapainoinen – sosiaalityöntekijät työllistyvät laajasti myös muualle kuin hyvinvointialueille

Hyvinvointialueet raportoivat sosiaalityöntekijöiden saatavuudessa haasteita huolimatta siitä, että kansallisten tilastojen mukaan sosiaalityöntekijöiden koulutuksen aloituspaikkoja on lisätty ja valmistuneiden lukumäärä on kasvussa. Myös ennusteanalyysin mukaan nykyhetkessä sosiaalityöntekijöiden tarpeen ja saatavuuden kohtaanto on suurin piirtein tasapainossa.

Tunnistettu saatavuushaaste voi johtua muun muassa sosiaalityöntekijän koulutussisällöistä – asiantuntijahaastattelujen mukaan sosiaalityöntekijän koulutus ei riittävän voimakkaasti valmista asiakastyöhön, vaan ohjaa pikemminkin tutkijan uralle. Asiantuntijahaastatteluiden mukaan sosiaalityöntekijät työllistyvätkin tällä hetkellä paljon myös muualle kuin julkisen sektorin asiakastyöhön. Tähän työvoiman kohtaannon haasteeseen on useita selittäviä tekijöitä, kuten hyvinvointialueiden raportoimat alalta pois työntävät tekijät (keskeisimpinä riittämättömänä pidetty palkkaustaso ja erilaiset työolosuhteiden haasteet).

Havainto on mielenkiintoinen siinä suhteessa, että hyvinvointialueet itse raportoivat sosiaalityöntekijän koulutuksen vastaavan hyvinvointialueen tarpeita pääasiassa hyvin. Asiantuntijahaastatteluiden perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, ettei sosiaalityön koulutuksen sisältö vastaa työelämän osaamistarpeita tai riittävästi motivoi työllistymään hyvinvointialueelle.

Sosionomien osalta saatavuus hyvää – tunnistettiin vakanssien lisästarve tulevaisuudessa

Sosionomien osalta suurin osa hyvinvointialueista piti sosionomien saatavuustilannetta erittäin hyvänä. Julkisessa keskustelussa on raportoitu jopa sosionomien ylitarjonnasta ja siitä johtuvasta haastavasta työmarkkinatilanteesta tässä ammattiryhmässä. Myös ennusteanalyysin tulosten mukaan sosionomeista on ylitarjontaa varsinkin tulevaisuudessa.

Asiantuntijahaastatteluissa raportoitiin sosionomien hyvinvointialueille työllistymisen saattavan olla haasteellista myös siksi, ettei hyvinvointialueilla riittävästi tunnisteta sosionomien osaamista tai sitä, minkä koulutustaustan ammattilaiset parhaiten vastaavat asiakkaiden erilaisiin tarpeisiin sosiaalialalla (esimerkiksi sosionomin ja lähihoitajan välinen ero). Lisäksi hyvinvointialuesiirtymän myötä on voitu siirtää tai lakkauttaa sosionomin vakansseja. Asiantuntijoiden mukaan tätä voi selittää sosiaalipuolen vähäisempi edustus esimerkiksi hyvinvointialueiden johtotehtävissä.

Kaikesta huolimatta suurin osa hyvinvointialueista tunnisti tarpeen vakanssilisäyksille tulevaisuudessa myös sosionomien osalta, vaikkei saatavuushaastetta työvoimasta tunnistettu nyt tai tulevaisuudessa. Tulos voi kertoa siitä, että hyvinvointialueet joka tapauksessa tunnistavat sosionomien kokonaisvakanssimäärän riittämättömäksi. Tämän lisäksi hyvinvointialueiden tunnistama vakanssien lisästarve voi kertoa hyvinvointialueiden halusta palauttaa sosiaalialan palveluiden tuottamista ostopalveluista enemmän omaksi tuotannoksi, jonka edistämiseksi yksi tapa on lisätä vakansseja nimenomaan omaan tuotantoon.

Hyvinvointialueet siis tunnistavat tarpeen lisävakansseille samaan aikaan kun sosionomityövoimaa on työttömänä. Selittävänä tekijänä voi olla esimerkiksi hyvinvointialueiden kustannussäästöpaineeet, joiden johdosta sosionomivakansseja ei täytetä eikä avata uusia tunnistetusta tarpeesta huolimatta, vaan työ pyritään tekemään olemassa olevalla resursoinnilla.

Sosionomien saatavuustilanteessa tunnistettiin jonkin verran alueellisia eroavaisuuksia. Sosionomien saatavuutta ei koettu yhtä hyväksi Pohjois-Suomessa, jossa on tilastotietojen mukaan vähäisesti sosionomikoulutuksen aloituspaikkoja vuositasolla.

Sosiaalialan ammattilaisten työvoiman tarpeen ennakoitaan kasvavan tulevaisuuden megatrendien vaikutuksesta

Palvelukokonaisuuksittain tarkastellen hyvinvointialueet tunnistivat sosiaalialan ammattilaisten saatavuushaasteita samoissa palvelukokonaisuuksissa sekä nykyhetkessä että tulevaisuudessa. Nämä palvelukokonaisuudet olivat lastensuojelu, vammaispalvelut, iäkkäiden palvelut ja työikäisten palvelut. Hyvinvointialueiden raportoimat suurimmat vakanssien lisäystarpeet korostuvat samoissa palvelukokonaisuuksissa, joissa hyvinvointialueet tunnistivat suurimmat saatavuushaasteet nykyhetkessä ja tulevaisuudessa.

Vakanssien lisäystarpeita tunnistettiin osalla hyvinvointialueista myös varhaisemman tuen palveluissa (esimerkiksi lapsiperheiden palveluissa). Tämä näkyi osittain vähennysmahdollisuuksina tai pienempinä vakanssien lisäystarpeina raskaammissa palveluissa. Tulos voi kuvata hyvinvointialueiden pyrkimystä keventää palvelurakennetta, eli panostaa varhaisen tuen palveluihin ja siten vähentää raskaampien palveluiden tarvetta ja resursointia.

Hyvinvointialueet tunnistivat useita megatrendejä, jotka todennäköisesti tulevat lisäämään sosiaalialan ammattilaisten tarvetta tulevaisuudessa. Sosiaalialan ammattilaisten tarvetta tulee hyvinvointialueen arvioiden mukaan lisäämään tulevaisuudessa erilaiset yhteiskunnalliset muutokset, kuten väestön ikääntyminen, syrjäytymisen ja segregaaation lisääntyminen sekä erilaisten sosiaalisten ongelmien lisääntyminen – näihin vastaamiseen nähtiin tarvittavan sosiaalialan ammattilaisten osaamista.

9.2 Sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeisiin liittyvät johtopäätökset

Nykyhetken ja tulevaisuuden erityisosaamistarpeissa korostuu lastensuojeluun, iäkkäiden palveluihin ja vammaispalveluihin liittyvä osaaminen

Hyvinvointialueet tunnistivat tulevaisuudessa sosiaalialan ammattilaisten osaamistarpeiden olevan suuria erityisesti lastensuojelussa sekä iäkkäiden ja vammaisten henkilöiden palveluissa. Iäkkäiden palveluiden merkityksen korostuminen lienee tunnistettua seurausta väestön ikääntymiseen liittyen tämän palvelusegmentin väestömäärän kasvaessa.

Sosiaalialan ammattilaisten osaaminen mielenterveys- ja päihdehaasteista koettiin keskeiseksi asiantuntijahaastatteluissa, mutta mielenterveys- ja päihdepalveluiden palvelualue ei korostunut kysyttäessä hyvinvointialueilta siitä, millä palvelualueilla hyvinvointialueet kokivat sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamistarpeet kaikista suurimmiksi. Kuitenkin, kun osaamistarpeita tarkasteltiin kunkin palvelualueen sisällä, lähes kaikkien palvelualueiden osalta hyvinvointialueet mainitsivat mielenterveys- ja päihdeosaamisen keskeisenä erityisosaamistarpeena. Tulos viittaa siihen, että vaikka mielenterveys- ja päihdeosaaminen ei näyttäyty palvelualuekohtaisesti keskeisimpänä, ymmärrys teemasta korostuu jokaisen palvelualueen sisällä. Teeman keskeisyys voi johtua siitä, kuinka yleisiä mielenterveys- ja päihdehaasteet Suomessa ovat.

Hyvinvointialueet raportoivat osaamistarpeiden olevan samanlaisia sekä omana tuotantona että ostopalveluna järjestetyissä palveluissa. Suuri osa hyvinvointialueista koki kuitenkin haastavaksi arvioida hyvinvointialueiden tarpeiden ja ostopalveluiden ammattilaisten osaamisen vastaavuutta. Hyvinvointialueilla on valvonnallinen vastuu ostopalveluiden toiminnasta, ja siten haasteita arvioida ostopalveluissa työskentelevien ammattilaisten osaamista voidaan pitää huolestuttavana. On kuitenkin mahdollista, ettei juuri kyselyyn vastannut henkilö osannut esittää asiaan vastausta, eikä vastaus siten kerro tilanteesta käytännön toiminnan tasolla.

Hyvinvointialueet tunnistivat tarpeen lisätä erityisosaamista, mutta erikoistumiskouluttautuneiden osaamista vastaavaa työtä ei juuri ole tarjota

Selvitykseen haastatellut asiantuntijat ja hyvinvointialueet raportoivat erityisosaamistarpeita tunnistettavan kaikilla palvelualueilla, ja erityisosaamistarpeiden nähdään ennestään lisääntyvän tulevaisuudessa. Hyvinvointialueet kuitenkin raportoivat, ettei hyvinvointialueilla tiedetä tai osata arvioida erikoistumiskoulutuksen

käyneiden ammattilaisten osuutta kaikesta sosiaalialan työvoimasta, eikä hyvinvointialueilla juurikaan pystytä tarjoamaan erikoistumiskouluttautuneelle ammattilaiselle tätä koulutusta vastaavia työtehtäviä. Hyvinvointialueet eivät myöskään tunnista suuressa mittakaavassa tarvetta lisätä erikoistumiskouluttautuneiden sosiaalialan ammattilaisten vakansseja tulevaisuudessa tunnistetuista erityisosaamistarpeista huolimatta. Siten voidaan tulkita, etteivät hyvinvointialueet koe erikoistumiskoulutuksen käyneiden työntekijöiden vakanssimäärän lisäämisen olevan ratkaisu monimutkaistuneiden ja kasvavien osaamis- ja palvelutarpeiden käsittelyyn.

Jotta hyvinvointialue saisi erityisosaamistarpeisiin vastaavaa työvoimaa rekrytoitua, hyvinvointialueiden olisi keskeistä pystyä nykyistä paremmin huomioimaan erikoistumiskoulutuksen kautta kerrytetty osaaminen ammattilaisten työtehtävissä ja palkkauksessa. Erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten rekrytoinnin hyvinvointialueelle voidaan nähdä myötävaikuttavan hyvinvointialueen ja koko julkisen sektorin vetovoimaan positiivisesti, varsinkin jos työssä on mahdollista hyödyntää kerrytettyä erityisosaamista ja ammattilaisen erityisosaaminen huomioidaan palkassa.

Hyvinvointialueiden vaateet tasapainottaa talouttaan ovat johtaneet sopeuttamistoimiin ja näiden myötä siihen, että hyvinvointialueiden johtotehtävien lukumäärää on karsittu. Johtotehtävissä on oletettavasti työskennellyt nimenomaan erikoistumiskouluttautuneita sosiaalialan ammattilaisia. Erikoistumiskoulutusta vaativien työtehtävien yhä vähentyessä hyvinvointialueella, on koulutusta vastaavien työtehtävien tarjoaminen todennäköisesti tulevaisuudessa yhä haastavampaa. Vertailukohtaa erikoiskouluttautuneiden sosiaalialan työntekijöiden työtilanteesta ei kuitenkaan ole kansallisella tasolla saatavilla, joten on vaikea arvioida, onko työelämäkohtaavuuden haaste suhteessa erikoistumiskoulutustarjontaan uusi ja syntynyt rakenneuudistuksen myötä, vai onko erikoistumiskoulutustarjontaa ollut jo aikaisemminkin enemmän kuin tosiasiallisesti erikoistumiskoulutusta vastaavaa työtä on ollut tarjolla.

9.3 Koulutustarpeisiin liittyvät johtopäätökset

Hyvinvointialueiden tietoisuutta sosiaalialan erikoistumiskoulutuksista pidetään riittämättömänä

Asiantuntijahaastatteluissa esitettiin havainto siitä, ettei hyvinvointialueilla ole riittävää tietoisuutta koulutusta järjestävien tahojen tarjoamista erikoistumiskoulutuksista. Tulos validoitui kyselyn kautta, sillä suuri osa hyvinvointialueista arvioi, ettei heillä ole tietoa tarjolla olevista erikoistumiskoulutuksista tai siitä, kuinka hyvin erikoistumiskoulutusten sisältö vastaa hyvinvointialueiden tarpeita. Tulosten perusteella voidaan olettaa, ettei hyvinvointialueilla ole tietoa tai riittävää ymmärrystä erikoistumiskoulutusten sisällöistä, eikä työyhteisössä ole tämän myötä mahdollista ottaa erikoistumiskouluttaneiden ammattilaisten osaamista käyttöön koko työyhteisön hyväksi.

Hyvinvointialueiden raportoima työntekijöiden saatavuushaaste ja erityisosaamistarve tunnistettiin kaikista suurimmaksi lastensuojelun palvelualueella. Tähän palvelukokonaisuuteen on olemassa erikoistumiskoulutusta sekä sosionomien että sosiaalityöntekijöiden osalta, joten periaatteessa tähän erityisosaamistarpeeseen koulutusta tarjoavat tahot pyrkivät vastaamaan. Voidaan pohtia, kertooko hyvinvointialueiden raportoima haaste siitä, ettei hyvinvointialueilla ole tietoa tällaisista erikoistumiskouluttautumisen mahdollisuuksista, vai eikö tarjottu erikoistumiskoulutus vastaa hyvinvointialueiden tarpeisiin lastensuojelun osalta.

Sekä asiantuntijahaastatteluissa että kyselyvastauksissa erikoistumiskoulutusten sisältö koettiin liian yleiseksi tai geneeriseksi – koulutuksen toivottiin syventävän suuremmin tiettyyn substanssiin ja asiantuntijuuden kehittymiseen tietystä erikoisalasta.

Kaiken kaikkiaan voidaan päätellä, ettei tarjolla olevat erikoistumiskoulutukset näytä vastaavan hyvinvointialueiden tunnistamiin erityisosaamistarpeisiin. Havainto on keskeinen erikoistumiskoulutusten kehittämisen kannalta. Erikoistumiskoulutus nähdään tärkeäksi keinoksi harjaannuttaa ammattilaisten asiantuntijuutta ja laajentaa osaamista, mutta olisi keskeistä, että tarjolla olevia erikoistumiskoulutuksia kehitettäisiin paremmin hyvinvointialueen tarpeita vastaaviksi, jotta ammattilaiset saisivat siitä tosiasiallisen hyödyn käytännön työssä.

Selvityksen tulokset tarjoavat kiinnostavaa tietoa koulutusta järjestäville tahoille

Hyvinvointialueille suunnatun kyselyn tulokset tärkeinä pidetyistä erityisosaamistarpeista nyt ja tulevaisuudessa tarjoavat koulutusta järjestäville tahoille erittäin tärkeää tietoa siitä, minkälaisia sisältöjä sosiaalialan ammattilaisten työkenttä pitää tärkeänä käsitellä osana sosiaalialan perus- ja erikoistumiskoulutuksia.

Koulutuksen tarjoajilla on velvollisuus pitää yhteyttä lähialueelle ja alan työkentille, sekä kuulla esille nousevia tarpeita koulutusten sisältöjen suunnittelussa. Tästä näkökulmasta hyvinvointialueiden osittain negatiiviset arviot koulutuksen järjestäjien mahdollisuuksista räätälöidä koulutussisältöjä hyvinvointialueiden tarpeiden mukaisesti ovat tärkeitä havaintoja siitä, ettei yhteistyö kentän ja koulutusta järjestävien tahojen välillä kaikilta osin näytä toimivan toivotulla tavalla. Vastauksissa oli paljon hajontaa, mikä voi kertoa yhteistyön toimivuuden paikallisista eroavaisuuksista. Kansallisella tasolla yhtenäisten käytäntöjen määrittely kentän ja koulutusta järjestävien tahojen välille voisi tämän havainnon perusteella olla mielekäästä.

10 Selvityksen suositukset

Selvityksen tulosten perusteella muotoillut suositukset koskevat niin hyvinvointialueille työllistymisen motivointia, erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten tunnistamista ja heidän osaamisensa nykyistä parempaa hyödyntämistä, erikoistumiskouluttautumiseen motivointia sekä korkeakoulutusten kehittämistä.

10.1 Hyvinvointialueille työllistymisen motivoinnin vahvistaminen

Selvityksen tulosten perusteella sosiaalialan ammattilaisten, erityisesti sosiaalityöntekijöiden, keskuudessa on osittain tunnistettavissa haluttomuutta työllistyä hyvinvointialueille tai asiakastyöhön yleensä muun muassa työn vaativuutta huonosti vastaavan palkkauksen, liiallisen työkuorman ja hyvinvointialueiden jatkuvien muutosten ja taloushaasteiden vuoksi. Erikoistumiskouluttautuneiden sosiaalialan ammattilaisten hyvinvointialueille työllistymistä haastaa se, ettei hyvinvointialueilla juuri ole tarjolla erikoistumiskoulutusta vastaavia vakansseja eikä erikoistumiskouluttautunut työntekijä pääse työssään hyödyntämään erikoistumisosaamistaan. Selvityksen tuloksia voidaan hyödyntää hyvinvointialueilla vetovoiman vahvistamiseksi ja hyvinvointialueelle työllistymisen edistämiseksi.

SUOSITUS 1: Hyödynnetään kyselyssä tunnistettuja veto- ja pitovoimatekijöitä sosiaalialan ammattilaisten hyvinvointialueelle työllistymisen edistämiseksi. Huolehditaan tehtävän vaativuutta vastaavasta palkkauksesta, organisatorisesta vakaudesta ja työkuorman inhimillisyydestä.

SUOSITUS 2: Pyritään tarjoamaan erikoistumiskoulutusta vastaavaa työtä lisäämällä erikoistumiskouluttautuneille ammattilaisille suunnattuja vakansseja tai muita mahdollisuuksia hyödyntää erikoistumiskoulutusta käytännön työssä.

10.2 Erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten tunnistaminen ja osaamisen hyödyntäminen

Selvityksen perusteella tunnistettu haaste on hyvinvointialueilla työskentelevien erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten tunnistaminen ja näiden ammattilaisten osaamisen hyödyntäminen. Tietoa erikoistumiskoulutuksesta olisi mielekästä pitää yllä hyvinvointialueella esimerkiksi HR-järjestelmässä näiden ammattilaisten paremmaksi tunnistamiseksi. Tietoisuuden myötä myös näiden ammattilaisten osaamista olisi mahdollista hyödyntää nykyistä paremmin.

Hyvinvointialueet olivat suhteellisen samaa mieltä siitä, että erikoistumistarpeiden suuruus vaihtelee palvelukokonaisuuksittain. Suurimmaksi erikoistumistarpeet tunnistettiin lastensuojelussa sekä vammaisten ja iäkkäiden palveluissa. Näin ollen hyvinvointialueilla voi olla mielekästä määritellä palvelukokonaisuuskohtaisesti tavoite sille, miten suuren osuuden palvelukokonaisuuden henkilöstöstä tulisi olla erikoistumiskouluttautuneita.

Selvityksessä tuotettiin tiedettävästi ensimmäinen ennuste sosiaalialan ammattilaisten tarpeesta ja saatavuudesta tulevaisuudessa. Ennusteisiin liittyy kuitenkin aina epävarmuustekijöitä, joita ei kaikilta osin voida huomioida ennusteessa. Näin ollen voi olla hyödyllistä seurata tilanteen kehitystä säännöllisesti toteuttamalla tässä selvityksessä tehty ennuste uudelleen ja/tai laatia muihin menetelmiin pohjautuvia ennusteita vertailtavuuden parantamiseksi.

SUOSITUS 3: Kerätään ja seurataan tietoa sosiaalialan ammattilaisten erikoistumiskoulutuksesta hyvinvointialueen HR-järjestelmään, jotta hyvinvointialueella ollaan tietoisia erikoistumiskouluttautuneisuudesta hyvinvointialueella.

SUOSITUS 4: Hyvinvointialueet määrittelevät palvelukokonaisuuskohtaisen tavoitteen erikoistumiskouluttautuneiden sosiaalialan ammattilaisten osuudelle työvoimasta, perustuen palvelualueella tunnistettuun tarpeeseen. Määritellyjä tavoitteita hyödynnetään strategisessa rekrytoinnissa ja vakanssien perustamisessa.

SUOSITUS 5: Hyödynnetään erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisen osaamista työyhteisössä mahdollisimman laajasti, erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisen tekemän asiakastyön lisäksi.

SUOSITUS 6: Ennakoidaan kansallisesti sosiaalialan ammattilaisten ja erikoistumiskouluttautumisen tulevaisuuden tarvetta säännöllisesti ja monimenetelmällisesti. Tässä selvityksessä tehtyä ennustetta on mahdollista käyttää tulevaisuuden ennusteiden pohjana.

10.3 Erikoistumiskoulutukseen motivointi

Erikoistumiskouluttautumisen kautta sosiaalialan ammattilainen pääsee syventämään peruskoulutuksessa ja työn kautta hankittua osaamistaan ja kehittymään ammattilaisena. Hyvinvointialueet ja asiantuntijat tunnistivat sosiaalialalla monenlaisia erityisosaamistarpeita, joista ainakin osaan erikoistumiskoulutuksilla pyritään vastaamaan. Täten sosiaalialan ammattilaisten motivointi erikoistumiskoulutuksen hankkimiseen on keskeistä, jotta hyvinvointialueella työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset pystyvät vastaamaan asiakkaiden yhä monimutkaisempiin tarpeisiin entistä paremmin.

Erikoistumiskouluttautumiseen voidaan motivoida monella eri tavalla – esimerkiksi myönteisellä suhtautumisella, taloudellisella tuella sekä erikoistumiskoulutuksen jälkeisillä muutoksilla palkkauksessa ja/tai työnkuvassa. Täten hyvinvointialueiden olisi tärkeää muotoilla selkeät käytänteet erikoistumiskoulutukseen motivoinnille ja sitä kautta varmistaa osaamisen pysymisen hyvinvointialueella myös henkilöstön erikoistumiskouluttautumisen jälkeen.

SUOSITUS 7: Hyvinvointialue tukee mahdollisuuksien mukaan ammattilaisten erikoistumishalukkuutta. Tähän tulee kiinnittää erityistä huomiota varsinkin tilanteessa, jossa ammattilaisten erikoistumishalukkuus on hyvinvointialueella pieni, mutta tarve erityisosaamiselle suuri.

SUOSITUS 8: Hyvinvointialueet edistävät erikoistumiskouluttautuneisuushalukkuutta suunnittelemalla erikoistumiskouluttautuneiden ammattilaisten urapolkuja sekä huomioimalla kouluttautuneisuuden palkitsemisessa.

10.4 Sosiaalialan korkeakoulutusten kehittäminen

Tämän selvityksen tulokset tarjoavat sosiaalialan perus- ja erikoistumiskoulutusta järjestäville tahoille kiinnostavaa tietoa hyvinvointialueiden ja sosiaalialan asiantuntijoiden kokemuksista. Koulutusta järjestävät tahot voivat huomioida tulevaisuuden koulutuksia ja sisältöjä suunnitellessaan selvityksen tuloksia esimerkiksi siten, että koulutusta tai sisältöjä lisätään erityisesti niissä teemoissa tai palvelukokonaisuuksissa, joissa tässä selvityksessä tunnistettiin olevan saatavuushaastetta tai suuria erityisosaamisen tarpeita.

Koulutusten osalta keskeiseksi haasteeksi tunnistettiin erityisesti erikoistumiskoulutusten huono tunnettuus hyvinvointialueilla – hyvinvointialueet eivät siis olleet riittävän tietoisia erikoistumiskoulutusten sisällöistä, joita sosiaalialan ammattilaiset voivat suorittaa. Osa hyvinvointialueiden tunnistamista keskeisistä erityisosaamistarpeista ovat sellaisia, joihin jo tällä hetkellä on olemassa erikoistumiskoulutusta, joten kyse on oletettavasti nimenomaan siitä, ettei näiden erikoistumiskoulutusten olemassaolosta olla tietoisia eikä niihin siten osata ohjata ammattilaisia. Näin ollen erikoistumiskoulutuksista tiedottavan viestinnän parantamista voidaan pitää yksinkertaisena keinona lisätä erikoistumiskoulutusten tunnettuutta.

Hyvinvointialueiden vastauksissa oli hajontaa siinä, kuinka hyvin hyvinvointialueet kokivat koulutusta tarjoavien tahojen huomioivan kentältä tulevia syötteitä tai toiveita koulutukselle. Hajonnan voidaan tulkita kertovan siitä, että hyvinvointialueiden ja koulutusta järjestävien tahojen yhteistyökäytännöissä ja niiden toimivuudessa on tietyillä alueilla haasteita. Koulutusta järjestävillä tahoilla on kuitenkin velvollisuus tehdä yhteistyötä kentän ja työtä tarjoavien organisaatioiden kanssa sen varmistamiseksi, että järjestetty koulutus vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla työelämän tarpeita. Täten on keskeistä tiivistää koulutusta järjestävien toimijoiden ja hyvinvointialueiden välistä yhteistyötä erityisesti niillä alueilla, joilla toimivuus arvioitiin tällä hetkellä huonoksi.

SUOSITUS 9: Koulutuksen järjestäjät lisäävät sisältöjä peruskoulutukseen ja vahvistavat erikoistumiskoulutuksia niiden palvelukokonaisuuksien osalta, joissa tämä selvitys tunnisti olevan saatavuushaasteita ja erityisosaamistarpeita.

SUOSITUS 10: Koulutuksen järjestäjät viestivät hyvinvointialueille tarjolla olevista erikoistumiskoulutuksen mahdollisuuksista, erikoistumiskoulutusten sisällöistä ja erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten kerryttämästä osaamisesta, jotta hyvinvointialueet voivat huomioida nämä urapolkusuunnittelussa.

SUOSITUS 11: Perus- ja erikoistumiskoulutusten parempaa vastavuutta hyvinvointialueiden tarpeisiin vahvistetaan hyvinvointialueiden ja koulutusta järjestävien tahojen yhteistyön kehittämällä ja tiivistämällä.

Liitteet

Liite 1: Asiantuntijahaastatteluiden haastattelurunko

Sosiaalialan ammattikentän keskeisimmät haasteet

- Nimeä nykyhetkessä kolme keskeisintä sosiaalialan ammattikentän haastetta
- Nimeä nykyhetkessä kolme keskeisintä ammattilaisten osaamiseen liittyvää haastetta sosiaalialan ammattikentällä

Sosiaalialan koulutusten ja työelämätarpeiden vastaavuus ja kehittämistarpeet

Sosiaalialan työelämätarpeet:

- Minkälaisia ovat keskeisimmät osaamiseen liittyvät työelämälähtöiset tarpeet sosiaalialalla? Toisin sanoen, mitkä ovat työelämässä olennaista osaamiseen liittyviä tarpeita sosiaalialalla?
- Miten sosiaalialan työelämätarpeet määrittyvät?
- Kuka/ketkä määrittelevät tarpeet ja missä?
- Onko työelämätarpeiden määrittely selkeästi jäsennetty prosessi tai kokonaisuus, vai ennemminkin ad hoc -tarpeisiin reagointia?

Sosionomien peruskoulutus:

- Kuinka hyvin sosionomin peruskoulutus vastaa työelämätarpeita?
- Onko sosionomin peruskoulutuksessa työelämäharjoittelua riittävästi/liikaa/liian vähän?
- Onko mielestäsi vastavalmistuneella sosionomin peruskoulutuksen käyneellä riittävä osaaminen asiakastyöstä suoriutumiseen?
- Vastaako sosionomin peruskoulutus kentän erityisosaamiseen liittyviä tarpeita?
- Nimeä kolme keskeisintä sosionomin peruskoulutukseen liittyvää kehittämistarvetta

Sosionomin erikoistumiskoulutus:

- Kuinka hyvin sosionomin erikoistumiskoulutus vastaa työelämän tarpeita?
- Onko sosionomin erikoistumiskoulutuksessa työelämäharjoittelua riittävästi/liikaa/liian vähän?
- Syventääkö sosionomin erikoistumiskoulutus riittävästi koulutuksen kävijän asiakastyöhön liittyvää osaamista?
- Vastaako sosionomin erikoistumiskoulutus kentän erityisosaamiseen liittyviä tarpeita?
- Nimeä kolme keskeisintä sosionomin erikoistumiskoulutukseen liittyvää kehittämistarvetta
- Minkälaisia erikoistumismahdollisuuksia sosionomeilla on olemassa tällä hetkellä? Toisin sanoen, miten sosionomit voivat kerryttää erityisosaamistaan?
- Mistä syistä sosionomit hakeutuvat erikoistumiskoulutukseen?
- Missä määrin sosionomin työssä vaadittu erityisosaaminen opitaan osana koulutusta? Missä määrin osana työtä?
- Miten tämän pitäisi ideaalilanteessa olla? Voiko erityisosaamisen oppia osana koulutusta, vai kertyykö osaaminen työkokemuksen kautta?
- Mikä rooli erikoistumiskoulutuksen ja erityisosaamisen tarjoamisessa on koulutusta tarjoavilla organisaatioilla, sosiaalialan osaamiskeskuksilla, hyvinvointialueilla ja ministeriöillä (erit. OKM ja STM)?

Sosiaalityön peruskoulutus:

- Kuinka hyvin sosiaalityöntekijän peruskoulutus vastaa työelämätarpeita?
- Onko sosiaalityöntekijän peruskoulutuksessa työelämäharjoittelua riittävästi/liikaa/liian vähän?
- Onko mielestäsi vastavalmistuneella sosiaalityöntekijän peruskoulutuksen käyneellä riittävä osaaminen asiakastyöstä suoriutumiseen?
- Vastaako sosiaalityöntekijän peruskoulutus kentän erityisosaamiseen liittyviä tarpeita?
- Nimeä kolme keskeisintä sosiaalityöntekijän peruskoulutukseen liittyvää kehittämistarvetta

Sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutus:

- Kuinka hyvin sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutus vastaa työelämän tarpeita?
- Onko sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutuksessa työelämäharjoittelua riittävästi/liikaa/liian vähän?
- Syventääkö sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutus riittävästi koulutuksen kävijän asiakastyöhön liittyvää osaamista?
- Vastaako sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutus kentän erityisosaamiseen liittyviä tarpeita?
- Nimeä kolme keskeisintä sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutukseen liittyvää kehittämistarvetta
- Minkälaisia erikoistumismahdollisuuksia sosiaalityöntekijöillä on olemassa tällä hetkellä? Toisin sanoen, miten sosiaalityöntekijät voivat kerryttää erityisosaamistaan?
- Mistä syistä sosiaalityöntekijät hakeutuvat erikoistumiskoulutukseen?
- Missä määrin sosiaalityöntekijän työssä vaadittu erityisosaaminen opitaan osana koulutusta? Missä määrin osana työtä?
- Miten tämän pitäisi ideaalitulanteessa olla? Voiko erityisosaamisen oppia osana koulutusta, vai kertyykö osaaminen työkokemuksen kautta?
- Mikä rooli erikoistumiskoulutuksen ja erityisosaamisen tarjoamisessa on koulutusta tarjoavilla organisaatioilla, sosiaalialan osaamiskeskuksilla, hyvinvointialueilla ja ministeriöillä (erit. OKM ja STM)?

Näkemykset sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamisen ja erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten tarpeesta nyt ja tulevaisuudessa

Nykyhetki:

- Nimeä nykyhetkessä kolme keskeisintä erityisosaamistarvetta sosiaalialalla
- Vastaako sosiaalialan ammattilaisten osaaminen tällä hetkellä yllä nimeämiisi keskeisimpiin erityisosaamisen tarpeisiin?
- Minkälaisia erityisosaamistarpeita sosiaalialalla on koskien asiakkaiden tarpeita / hallintoa / työnkuvaa / organisaation toimintaa?
- Tunnistatko erityisosaamistarpeita, joihin ei tällä hetkellä pystytä vastaamaan?

Tulevaisuus:

- Tunnistatko tulevaisuuden erityisosaamistarpeita, joihin vastaamiseen pystyminen tulee olennaiseksi vuoteen 2030 mennessä?
- Tunnistatko tulevaisuuden erityisosaamistarpeita, joihin vastaamiseen pystyminen tulee olennaiseksi vuoteen 2035 mennessä?

Erityisosaamistarpeiden ja erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten osuuksien eroavaisuudet:

Ammattiryhmäkohtaiset erot:

- Miten kuvaisit sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden välistä eroa erityisosaamistarpeissa?
- Vaihtelee erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten tarve ammattiryhmittäin? Siis esimerkiksi siten, että suuremman osan sosiaalityöntekijöistä tulisi olla erityiskoulutuneita, pienempi osa sosionomeista.
- Vaihtelee erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten osuus tällä hetkellä ammattiryhmittäin?

Sosiaalialan erikoisalakohtaiset erot:

- Minkälaisia sosiaalialan erikoisalakohtaisia eroja erityisosaamistarpeissa on?
- Vaihtelee erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten tarve, jos ajatellaan työskentelyä eri sosiaalialan erikoisaloilla? Miten?
- Vaihtelee erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten osuus, jos ajatellaan työskentelyä eri sosiaalialan erikoisaloilla? Miten?

Aluekohtaiset erot:

- Minkälaisia aluekohtaisia eroja erityisosaamistarpeissa on?
- Vaihtelee erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten tarve alueittain? Miten?
- Vaihtelee erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten osuus alueittain? Miten?

Työnantaja/sectorikohtaiset erot:

- Minkälaisia työnantajakohtaisia (julkinen, yksityinen, hyvinvointialue, kunta, järjestö, valtio) eroja erityisosaamistarpeissa on?
- Vaihteleeiko erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten tarve työnantajakohtaisesti? Miten?
- Vaihteleeiko erikoistumiskoulutuksen käyneiden ammattilaisten osuus työnantajakohtaisesti? Miten?

Näkemykset sosiaalialan ammattilaisten riittävydestä nyt ja tulevaisuudessa

Nykyhetki:

- Minkälaista on sosiaalialan ammattilaisten riittävyys tällä hetkellä? Erittele sosionomit ja sosiaalityöntekijät.
- Minkälaista on erikoistumiskoulutusten käyneiden sosiaalialan ammattilaisten riittävyys tällä hetkellä? Erittele sosionomit ja sosiaalityöntekijät.
- Osaatko arvioida tai tiedätkö, kuinka suuri osa sosiaalialan ammattilaisista on tällä hetkellä käynyt erikoistumiskoulutuksen? Erittele sosionomit ja sosiaalityöntekijät.

Tulevaisuus:

- Miten sosiaalialan osaamistarpeet kehittyvät vuoteen 2030 mennessä? Entä 2035 mennessä?
- Tuleeko erikoiskoulutautuneiden ammattilaisten osuus kasvamaan tai vähenemään vuoteen 2030 mennessä? Entä 2035 mennessä?
- Minkälaiseksi arvioit sosiaalialan henkilöstön (sekä sosionomit että sosiaalityöntekijät) saatavuuden riittävyyden vuoteen 2030 mennessä?
- Jos tunnistetaan tarve lisätä/vähentää henkilöstöä: miten suurella osuudella?
- Minkälaiseksi arvioit erikoistumiskoulutuksen käyneiden sosiaalialan henkilöstön (sekä sosionomit että sosiaalityöntekijät) saatavuuden riittävyyden vuoteen 2030 mennessä?
- Jos tunnistetaan tarve lisätä/vähentää henkilöstöä: miten suurella osuudella?
- Minkälaiseksi arvioit sosiaalialan henkilöstön (sekä sosionomit että sosiaalityöntekijät) saatavuuden riittävyyden vuoteen 2035 mennessä?
- Jos tunnistetaan tarve lisätä/vähentää henkilöstöä: miten suurella osuudella?
- Minkälaiseksi arvioit erikoistumiskoulutuksen käyneiden sosiaalialan henkilöstön (sekä sosionomit että sosiaalityöntekijät) saatavuuden riittävyyden vuoteen 2035 mennessä?
- Jos tunnistetaan tarve lisätä/vähentää henkilöstöä: miten suurella osuudella?

Osana selvitystä toteutettavan kyselyn validointi

- Tiedetäänkö hyvinvointialueilla / HUS:ssa / valtiolla, kuinka paljon sosiaalialan ammattilaisia on töissä? Tiedetäänkö erittely sosionomit / sosiaalityöntekijät -tasolla?
- Tiedetäänkö hyvinvointialueilla, kuinka suuri osuus sosiaalialan ammattilaisista on käynyt erikoistumiskoulutuksen? Tiedetäänkö tämä erikseen sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden osalta?
- Ajatellen selvityksen teemaa, mitä mielestäsi olisi tärkeä kysyä hyvinvointialueilta? Miksi?
- Miten kysymykset kannattaa esittää, että niihin saataisiin tietotarvetta palveleva vastaus?
- Miten sosiaalialan toimikenttää/erikoisaloja kannattaa kyselyssä jäsenellä tai eritellä, että saadaan riittävän tarkkuustason vastauksia?

Lopuksi

- Haluatko sanoa selvityksen aiheeseen liittyen vielä jotain sellaista, mitä emme ole tässä käsitelleet?

Liite 2: Osana selvitystä toteutetun kyselyn kyselyrunko

1. Hyvinvointialue tai vastaava, jota vastaukset edustavat
2. Vastaajan yhteystiedot
3. Eritelkää AML-2010-luokittelun nimikkeistön mukaisesti, kuinka monta työntekijää hyvinvointialueellanne työskenteli 1/2025.
 - Sosiaalihuollon johtajat
 - Sosiaalityöntekijät
 - Sosiaalialan suunnittelijat
 - Sosiaalialan ohjaajat
4. Kuinka monta sosionomin vakanssia hyvinvointialueellanne on ollut seuraavissa palvelukokonaisuuksissa taulukossa listattuina ajan hetkinä? Kuinka monta täyttämätöntä vakanssia oli?
 - iäkkäiden palvelut, lapsiperheiden palvelut, lastensuojelu, oppilas- ja opiskeluhuolto, perheoikeudelliset palvelut, päihde- ja riippuvuustyön erityiset palvelut, terveyspalvelut, työikäisten palvelut, vammaispalvelut (*jatkossa: palvelukokonaisuusluettelo*)
 - 1.1.2023
 - 1.1.2024
 - 1.1.2025
5. Kuinka monta sosiaalityöntekijän vakanssia hyvinvointialueellanne on ollut seuraavissa palvelukokonaisuuksissa listattuina ajan hetkinä? Kuinka monta täyttämätöntä vakanssia oli?
 - palvelukokonaisuusluettelo
 - 1.1.2023
 - 1.1.2024
 - 1.1.2025
6. Kuinka suuri osuus (%) hyvinvointialueenne sosiaalialan ammattilaisista teki osittaista työaika 1/2025? Mikä oli osittaista työaika tehneiden työntekijöiden keskimääräinen osittaisen työajan prosentti?
7. Mikä oli hyvinvointialueellanne työskentelevien työntekijöiden keskimääräinen sairaspissaolojen osuus (%) työajasta 1/2025?

8. Miten alueenne järjesti sosiaalialan ammattilaisten varahenkilö- ja sijaistarpeet 1/2025?
- ratkaistiin hyvinvointialueen sisäisillä sijaistamisilla
 - Ratkaistiin ostopalveluna hankkimalla
 - Ratkaistiin rekrytoimalla ulkoisesti
 - Jäi ratkaisematta
9. Mitä hyvinvointialueellanne tehdään tilanteessa, jossa osa sosionomien ja/tai sosiaalityöntekijöiden varahenkilö- ja sijaistarpeesta jää ratkaisematta?

Teema 2: Sosiaalialan ammattilaisten saatavuus hyvinvointialueella nyt ja tulevaisuudessa

10. Minkälaiseksi arvioitte sosiaalialan ammattilaisten saatavuuden hyvinvointialueellanne tällä hetkellä?
11. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa hyvinvointialueellanne on eniten sosionomien saatavuushaasteita tällä hetkellä.
- palvelukokonaisuusluettelo
12. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa hyvinvointialueellanne on eniten sosiaalityöntekijöiden saatavuushaasteita tällä hetkellä.
- palvelukokonaisuusluettelo
13. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa tunnistatte hyvinvointialueellanne olevan erityistä sosionomien työvoiman saatavuuteen liittyvää huolta työntekijöiden ikääntymisen seurauksena seuraavan viiden vuoden aikana (2030 mennessä).
14. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa tunnistatte hyvinvointialueellanne olevan erityistä sosiaalityöntekijöiden työvoiman saatavuuteen liittyvää huolta työntekijöiden ikääntymisen seurauksena seuraavan viiden vuoden aikana (2030 mennessä).
- palvelukokonaisuusluettelo

15. Missä palvelukokonaisuuksissa arvioitte hyvinvointialueellanne olevan tarve lisätä tai vähentää sosionomien vakansseja vuoteen 2030 ja vuoteen 2035 mennessä?
- palvelukokonaisuusluettelo
16. Missä palvelukokonaisuuksissa arvioitte olevan tarve lisätä tai vähentää sosiaalityöntekijöiden vakansseja vuoteen 2030 ja vuoteen 2035 mennessä?
- palvelukokonaisuusluettelo
17. Voitte perustella sanallisesti kysymyksiin 15 ja 16 kirjaamianne vakanssien lisäämis- ja vähentämistarpeita sekä niiden syitä.
18. Minkälaiden ilmiöiden tai megatrendien tunnistatte vaikuttavan sosiaalialan ammattilaisten työvoiman tarpeeseen tulevaisuudessa? Miten?
19. Minkälaiden ilmiöiden tai megatrendien tunnistatte vaikuttavan sosiaalialan ammattilaisten työnkuvaan tulevaisuudessa? Miten?

Teema 3: Hyvinvointialueen tiedot erikoistumiskoulutuksen käyneistä sosiaalialan ammattilaisista

20. Ylläpidätkö HR-järjestelmässänne tai muulla tavalla tietoa erikoistumiskoulutuksen käyneistä sosiaalialan ammattilaisista hyvinvointialueellanne?
21. Kuinka suuri osuus (%) / montako vakanssia hyvinvointialueenne sosiaalialan ammattilaisista on käynyt erikoistumiskoulutuksen?
22. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa hyvinvointialueellanne on tietojenne tai arvionne mukaan eniten erikoistumiskoulutuksen käyneitä sosionomeja.
- palvelukokonaisuusluettelo
23. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa hyvinvointialueellanne on tietojenne tai arvionne mukaan eniten erikoistumiskoulutuksen käyneitä sosiaalityöntekijöitä.
- palvelukokonaisuusluettelo

24. Kuinka hyvin pystytte tarjoamaan hyvinvointialueellanne työskenteleville erikoistumiskoulutuksen käyneille sosiaalialan ammattilaisille heidän erityisosaamistaan vastaavia työtehtäviä?
25. Mitkä tekijät edesauttavat ja/tai vaikeuttavat erikoistumiskoulutuksen käyneiden sosiaalialan ammattilaisten erityisosaamista vastaavien työtehtävien tarjoamista hyvinvointialueellanne?
26. Vaikuttaako sosiaalialan ammattilaisen erikoistumiskoulutuksen käyminen ammattilaisen työnimikkeeseen tai tehtäväkohtaiseen palkkaan hyvinvointialueellanne? Miten?
27. Onko hyvinvointialueellanne määritelty tavoitetta sille, kuinka suuren osuuden sosiaalialan ammattilaisten kokonaismäärästä tulisi olla erikoistumiskoulutuneita tällä hetkellä? Jos kyllä, mikä tavoite on?
28. Kuinka hyvin olette arvionne mukaan erikoistumiskoulutuneiden sosiaalialan ammattilaisten osuuden tavoitteessa tällä hetkellä?
29. Perustelkaa arviotanne.
30. Onko hyvinvointialueellanne määritelty tulevaisuuden tavoitetta sille kuinka suuren osuuden sosiaalialan ammattilaisten kokonaismäärästä tulisi olla erikoistumiskoulutuneita tulevaisuudessa?

Teema 4: Sosiaalialan erityisosaamistarpeet hyvinvointialueella

31. Kirjatkaa kolme erityisosaamistarvetta, joihin hyvinvointialueellanne työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset pystyvät vastaamaan hyvin tällä hetkellä.
32. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa sosionomien erityisosaamisen tarve on hyvinvointialueellanne kaikista suurin tällä hetkellä.
 - palvelukokonaisuusluettelo
33. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa sosiaalityöntekijöiden erityisosaamisen tarve on hyvinvointialueellanne kaikista suurin tällä hetkellä.
 - palvelukokonaisuusluettelo

34. Nimetkää kolme keskeisintä sosionomien erityisosaamistarvetta hyvinvointialueellanne kullakin palvelualueella.
- palvelukokonaisuusluettelo
35. Nimetkää kolme keskeisintä sosiaalityöntekijöiden erityisosaamistarvetta hyvinvointialueellanne kullakin palvelualueella.
- palvelukokonaisuusluettelo
36. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa sosionomien erityisosaamisen tarve hyvinvointialueellanne tulee arvionne mukaan erityisesti kasvamaan vuoteen 2035 mennessä.
- palvelukokonaisuusluettelo
37. Valitkaa enintään kolme palvelukokonaisuutta, joissa sosiaalityöntekijöiden erityisosaamisen tarve hyvinvointialueellanne tulee arvionne mukaan erityisesti kasvamaan vuoteen 2035 mennessä.
- palvelukokonaisuusluettelo
38. Voitte perustella kysymyksiin 36 ja 37 tekemiänne arviointeja.

Teema 5: Sosiaalialan erityisosaamistarpeet ostopalveluissa

39. Arvioikaa palvelukokonaisuuksittain, kuinka suuri osuus (%) hyvinvointialueenne järjestämisvastuulla olevista sosiaalipalveluista tuotetaan ostopalveluina.
- palvelukokonaisuusluettelo
40. Miten erityisosaamistarpeet tai -vaatimukset poikkeavat hyvinvointialueenne oman tuotannon ja ostopalveluiden välillä? Kuvailkaa sanallisesti erityisosaamistarpeita keskeisimmissä hyödyntämissänne ostopalveluissa.
41. Kuinka hyvin ostopalveluissa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten osaaminen vastaa hyvinvointialueenne ostopalvelun tuottajilta edellyttämiä erityisosaamistarpeita?

Teema 6: Sosiaalialan koulutus ja korkeakouluysteistyö

42. Kuinka hyvin sosionomin (AMK) peruskoulutus vastaa hyvinvointialueenne tarpeita sosionomien työtehtävien näkökulmasta?
43. Nimetkää sosionomin (AMK) peruskoulutukseen liittyen kolme keskeisintä kehittämistarvetta hyvinvointialueenne tarpeiden näkökulmasta.
44. Kuinka hyvin sosionomin (YAMK) peruskoulutus vastaa hyvinvointialueenne tarpeita sosionomien työtehtävien näkökulmasta?
45. Nimetkää sosionomin (YAMK) peruskoulutukseen liittyen kolme keskeisintä kehittämistarvetta hyvinvointialueenne tarpeiden näkökulmasta.
46. Kuinka hyvin sosionomin erikoistumiskoulutus vastaa hyvinvointialueenne tarpeita sosionomien työtehtävien näkökulmasta?
47. Nimetkää sosionomin erikoistumiskoulutukseen liittyen kolme keskeisintä kehittämistarvetta hyvinvointialueenne tarpeiden näkökulmasta.
48. Mihin ilmiöihin tai megatrendeihin sosionomin erikoistumiskoulutuksen olisi tärkeää pystyä vastaamaan?
49. Miten hyvinvointialueellanne kannustetaan sosionomeja hankkimaan erikoistumiskoulutusta?
50. Kuinka hyvin sosiaalityöntekijän peruskoulutus vastaa hyvinvointialueenne tarpeita sosiaalityöntekijöiden työtehtävien näkökulmasta?
51. Nimetkää sosiaalityöntekijän peruskoulutukseen liittyen kolme keskeisintä kehittämistarvetta hyvinvointialueenne tarpeiden näkökulmasta.
52. Kuinka hyvin sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutus vastaa hyvinvointialueenne tarpeita sosiaalityöntekijöiden työtehtävien näkökulmasta?
53. Nimetkää sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutukseen liittyen kolme keskeisintä kehittämistarvetta hyvinvointialueenne tarpeiden näkökulmasta.
54. Mihin ilmiöihin tai megatrendeihin sosiaalityöntekijän erikoistumiskoulutuksen olisi tärkeää pystyä vastaamaan?

55. Miten hyvinvointialueellanne kannustetaan sosiaalityöntekijöitä hankkimaan erikoistumiskoulutusta?
56. Kuinka hyvin koette, että koulutusta järjestävät tahot pystyvät muuttamaan koulutuksen sisältöjä ja toteuttamisen tapoja hyvinvointialueiden tarpeisiin perustuen?
57. Arvionne mukaan, kuinka suuri vaikutus erikoistumiskoulutusmahdollisuuksilla on sosiaalialan veto- ja pitovoimaan?
58. Arvionne mukaan, kuinka suuri vaikutus erikoistumiskoulutusta vastaavien työtehtävien tarjolla ololla on hyvinvointialueen sosiaalialan veto- ja pitovoimaan?
59. Arvionne mukaan, mitkä ovat sosiaalialan suurimmat veto- ja pitovoimatekijät sekä alalta pois työntävät tekijät?

Kyselyn päätös

60. Vapaa sana: kommentit kyselyyn tai selvityksen teemaan liittyen.

Lähteet

- Ammattikorkeakoululaki (2014). Suomen säädöskokoelma 932/2014. Saatavilla: <https://finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/2014/932/ajantasa/2024-11-22/fin>
- Asetus valtion koulukodeista (1978). Suomen säädöskokoelma 769/1978. Saatavilla: <https://finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/1978/769/ajantasa/1998-12-14/fin>
- Hakamäki-Stylman, V., Huusko, M., Kilpeläinen, P., Väätäinen, H. (2021). Sosiaali- ja terveysalan ammatillinen ja korkeakoulutus: Arviointien keskeiset tulokset ja kehittämissuosituksat. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tiivistelmät 11:2021. Saatavilla: https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_T1121.pdf
- Juujärvi, S., Sinervo, T., Laulainen, S., Niiranen, V., Kujala, S., Heponiemi, T. & Keskimäki, I. (2019). Sote-ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa: Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon murroksessa (COPE-hanke). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päätösten tueksi 3/2019. Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019_003_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kananoja, A. & Ruuskanen, K. (2019). Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 4:2019. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilön_edellytykset_lastensuojelun.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Karhe, L., Nygren, P. & Kirkonpelto, T-M. (2024). Kliinisesti erikoistuneiden sairaanhoitajien ennakoitu tarve vuosille 2024–2028. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2024:9. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165470/STM_2024_9_J.pdf
- KEVA (2025). Eläköitymisennuste. Saatavilla: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMmQyMmE5MzltMTZmNS00ZDYwLWFiOWMtYzljNTljOTkwYTU3IiwidCI6IjZiYmE2ZjhmLTJjZDgtNGUxYi1iYTQ2LTc0YTE1NWQzN2M4NCIsImMiOiJ9>
- Konkola, R. ym. (2021). Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen arviointi. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 14:2021. Saatavilla: https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_1421.pdf

- Landgrén, S. (2023). Vastavalmistuneiden urapolut 2023 – Vuosina 2021–2022 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään sekä kokemukset saadusta koulutuksesta. Talentia. Saatavilla: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/01/talentia_vastavalmistuneiden-urapolut-2023.pdf
- Lidngren, L. & Manssila, J. (2021). Jatkuva oppiminen sosiaalialalla 2021. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/12/Jatkuva-oppiminen-sosiaalialalla-2021.pdf>
- Ojala, K. (2017). Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä. Väitöskirja, Turun yliopisto. Painosalama Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019a). Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveystalouden uudistamista (Osaamisella soteen -hanke). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 24:2019. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161661/OKM_24_2019_Tutkintoonjohtavakoulutus.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019b). Korkeakoulujen esitykset tutkintotavoitteista vuosille 2021–2024. Saatavilla: <https://okm.fi/-/korkeakoulujen-esitykset-tutkintotavoitteista-vuosille-2021-2024-valmistuivat>
- SOAMK (2023). Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Saatavilla: <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2025). Hyvinvointialueiden rahoituksen painelaskelma vuosille 2026–2029. Saatavilla: <https://vm.fi/rahoituslaskelmat>
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (2024). Suomen säädöskokoelma, 57/2024. Saatavilla: <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2024/57>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2021). Turvallinen lääkehoito - Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2021:6. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162847/STM_2021_6.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Sosnet (2025). Erikoistumiskoulutus. Saatavilla: <https://www.sosnet.fi/FI/Erikoistumiskoulutus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2025). Julkisen sektorin sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö. Saatavilla: <https://thl.fi/tilastot-ja-data/aineistot-ja-palvelut/rekisterien-tietosuojailmoitukset/julkisen-sektorin-sosiaali-ja-terveystalouden-henkilosto>

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2024). Sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnon henkilöstömäärä väheni merkittävästi hyvinvointialueiden aloitettua. Verkkouutinen. Saatavilla: <https://thl.fi/-/sosiaali-ja-terveydenhuollon-hallinnon-henkilosto-maara-vaheni-merkittavasti-hyvinvointialueiden-aloitettua>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2025). Työvoiman saatavuus ja kohtaanto. Saatavilla: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojNjgxZGJjMDMtZjZiMi00MDJmLTkyOTItNGY0ZmJhYmZiYjFhIiwidCI6ImQ5NTk1MWE2LWRmZDMtNGE3NC05YWJiLWYyYjJjYjg5ZDY3MSIsImMiOjh9>
- Vipunen (2025). Opetushallinnon tilastopalvelu. Saatavilla: <https://vipunen.fi/fi-fi>
- Valtioneuvosto (2023). Sosiaali- ja terveystieteiden korkeakoulutuksen kehittäminen -hanke. Valtioneuvoston julkaisu 15:2023. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164706/VN_2023_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Välimäki, M., Rekiranta, S., Satamo, M., Suviuuo, P. & Nygren, P. (2025). Hoitohenkilöstön erikoistumiskoulutus – nykytilanne ja toimenpide-ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2025:7. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166298/STM_2025_7_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yliopistolaki (2009). Suomen säädöskokoelma, 558/2009. Saatavilla: <https://finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/2009/558/ajantasa/2024-11-22/fin>

ISSN pdf: 1797-9854
ISBN pdf: 978-952-00-6020-6



Sosiaali- ja
terveysministeriö

stm.fi/julkaisut
julkaisut.valtioneuvosto.fi