



Sosiaalialan
osaamiskeskukset

Selvitys sosiaalityöntekijän tehtävissä tilapäisesti toimimisen valtakunnallisesta tilanteesta

Keskinen Elisa, asiantuntija TKI VTM
Kiiski Kati, tutkija VTL
Kuusinen-James Kirsi, kehittämispäällikkö VTT
Vuorijärvi Petri, tutkija FM, YTM

3/2017, päivitetty 20.6.2017

Sisällys

1. Johdanto.....	2
2. Selvityksen tavoite ja toteutus.....	3
2.1. Kyselyyn vastanneet	4
2.2. Toteutuksen arviointi.....	5
3. Nykytilanne	6
3.1. Sosiaalityöntekijän vakanssien määrä ja täyttäminen: vakinaiset ja sijaisuudet	6
3.2. Mitä haasteita/vaikeuksia vakanssien täyttämisessä on kunnissa ilmennyt?	10
3.3. Miten näitä haasteita on kunnissa ratkaistu?.....	17
3.4. Miltä tilanne näyttää palvelujen antamisen, asiakkaiden ja henkilöstön (työhyvinvoinnin) näkökulmasta?	19
3.5. Miten Ammattihenkilölain edellyttämä ammattiin valmistuneen sosiaalityöntekijän johto ja valvonta opiskelijalle on toteutettu?	20
3.6. Ammattihenkilölain sijaisuuskelpoisuutta koskevan pykälän tulkinta.....	21
3.7. Muut esille tuodut asiat.....	24
3.8. Yhteenveto.....	27
4. Tulevaisuus.....	27
5. Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	30
Lähteet	32
Liitteet	33

1. Johdanto

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) (myöhemmin ammattihenkilölaki) on ollut voimassa noin vuoden ajan. Lain tavoitteena on taata asiakkaiden oikeuden hyvään sosiaalihuoltoon turvaamalla sosiaalityöntekijän ja hänen sijaisensa riittävän osaaminen tehtävään sekä parantaa asiakkaiden, työntekijöiden ja organisaatioiden oikeusturvaa. Lain tavoitteena on lisäksi selkeyttää sosiaalihuollon eri ammattihenkilöiden oikeuksia ja velvollisuuksia ja siten koko sosiaalialan tehtävärakennetta. Ammattihenkilölain ja työnjaon kehittämistavoitteen taustalla vaikuttaa myös hallituksen rakennepoliittinen ohjelma (2013–2015). Ohjelman yhtenä tavoitteena oli joustavoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kelpoisuutta ja mitoituksia säätelevää normistoa kuntatalouden kestävyuden ja henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi (Valtiontalouden tarkastusvirasto, VTV, 2016, 8).

Ammattihenkilölain 12 pykälän mukaan sosiaalityöntekijän tehtävässä saa tilapäisesti toimia kelpoinen sosiaalityöntekijä tai sosiaalityön pääaineopiskelija, jolla on aineopinnot ja harjoittelu tehtynä. Painetta tämän pykälän muuttamiseen esiintyi jo lainvalmistelun aikana. Asia on noussut toistuvasti esiin myös lain voimaantulon jälkeen. Viimeisimmäksi asiaan kantaa otti tuleva perhe- ja peruspalveluministeri Annika Saarikko, joka kertoi (Lännen median haastattelussa 21.1.17), että sosiaalityöntekijöiden sijaisten kelpoisuuksien väljentämistä voitaisiin harkita, jos kunnat eivät tiukentuneiden koulutusvaatimusten vuoksi saa sijaisia sosiaalityöhön. Samassa yhteydessä hän ilmoitti olevansa huolissaan sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisesta ja asiakkaan saaman palvelun laadusta työntekijöiden vaihtuvuuden takia.

Asiakkaan saaman palvelun laatu ja kelpoisuuden omaavien työntekijöiden kuormittuminen ovat yhteisiä argumentteja sekä tahoille, jotka kannattavat tai jotka vastustavat ammattihenkilölain tilapäisenä toimimisen pykälää. Tarkoituksenmukaiseksi pykälän näkevien mukaan pitkään jatkunut tilanne, jossa muodollisesti epäpätevät sosiaalityöntekijöiden sijaiset toimivat vuoden kerrallaan, vaarantaa asiakkaan palvelun jatkuvuuden. Muodollisesti epäpätevien työntekijöiden perehdyttämisen on katsottu lisäksi kuormittavan päteviä sosiaalityöntekijöitä. Sijaisten erilaisten taustakoulutusten ja osaamisen on katsottu myös vaarantavan palvelujen laatua. Lain uskotaan ajan myötä johtavan tilanteeseen, jossa sosiaalityöntekijöiden vakanssit saadaan täytettyä pätevillä työntekijöillä, jolloin myös työn kehittäminen helpottuu ja tehtävärakenne selkiytyy. Ammattihenkilölain tilapäisenä toimimisen pykälän väljentämistä ajavien mukaan kelpoisten sijaisten saatavuuteen liittyvät ongelmat vaikuttavat siihen, että avoinna olevia paikkoja ei saada täytettyä lainkaan. Tällöin tehtävät jaetaan nykyiselle henkilöstölle, jonka johdosta asiakkaan saaman palvelun uskotaan viivästyvän. Tilapäisjärjestelyiden uskotaan vaikuttavan myös asiakkaiden saaman palvelun laatuun ja kuormittavan päteviä työntekijöitä.

Sosiaalityöntekijäpula on jatkunut vuosia, mutta sen ratkaisuyritykset ovat aiemmin olleet suhteellisen vaatimattomia. Ammattihenkilölaki toi tilanteen selkeämmin näkyviin sijaiskelpoisuuteen liittyvien tiukennusten vuoksi. Ennen ammattihenkilölain voimaantuloa sosiaalityöntekijävajetta on paikattu vuodeksi kerrallaan palkkaamalla sosiaalityöntekijän tehtäviin pääsääntöisesti sosionomeja. Sosionomeja koulutetaan paljon ja siten heitä on ollut helposti saatavilla sosiaalityöntekijän tehtäviin. Yliopistoista valmistui vuonna 2006 vain 173 sosiaalityöntekijän pätevyyden saanutta maisteria. Vuoden 2016 aikana valmistuneita oli kuitenkin jo 348. Tulevina vuosina valmistuneiden määrän uskotaan vielä kasvavan, koska vuosina 2013–2015 sosiaalityön koulutukseen valittiin ennätysmäärä opiskelijoita erillisen rahoituksen turvin.

Suurin osa näistä koulutukseen valituista valittiin suorittamaan pelkkää maisterin tutkintoa, jolloin he valmistuvat 2-3 vuodessa. (tiedoksiinto Sosnet/ Sanna Lähteinen 5.6.2017.)

Sosionomien toimiessa myös sosiaalityöntekijöiden sijaisina, tehtävärakenteen tarkastelu oli hankalaa. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomuksen (2016, 7-8) mukaan sosiaali- ja terveysministeriö on pyrkinyt edesauttamaan työnjaon kehittämistä säädös- ja informaatio-ohjauksella. Työnjaon kehittämistä on edistetty muun muassa antamalla vuonna 2007 suositus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteesta (2007:14) sekä Opas sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (2007:18). Lisäksi tehtävärakenteen selkeyttämistä on pyritty tukemaan myös hankeohjauksella (esim. Kaste-hankkeet). Hankkeiden merkitys vaikuttaa kuitenkin jääneen pieneksi ja paikalliseksi. Valtakunnallista ohjausta vaikeuttaa se, että kunnat ovat työnjaon kehittämisessä hyvin eri vaiheissa ja työkuultuurien erot paikkakuntien ja työntekijäryhmien välillä ovat hidastaneet tehtävärakenteen kehittämistä. (VTV 2006)

Osana laajempaa sosiaalihuollon tehtävärakenteen selvitystä Sosiaali- ja terveysministeriö on nähnyt tarpeen selvittää, miten ammattihenkilölakiin liittyviin muutoksiin on kunnissa ja kuntayhtymissä kyetty vastaamaan. Sosiaalialan osaamiskeskusten toteuttama selvitys toimii itsenäisenä kokonaisuutena valottaen sosiaalityöntekijöiden tilapäisenä sijaisena toimimisen tilannetta eri kunnissa ja kuntayhtymissä. Raportti toimii lisäksi osana laajempaa sosiaalihuollon tehtävärakenteen selvitystä. Raportissa esitetään, kuinka valtakunnallinen kysely sosiaalityöntekijän tehtävissä tilapäisesti toimimisen tilanteesta toteutettiin (luku 2) ja millaista kuvaa vastaukset piirtävät tilapäisenä sosiaalityöntekijänä toimimisen tilanteesta, siihen liittyvistä haasteista sekä niiden ratkaisukeinoista (luku 3). Lisäksi raportissa tarkastellaan, kuinka vastaajat näkevät tilanteen kehittyvän lähitulevaisuudessa (luku 4) sekä kootaan yhteen mahdollisia kehittämissuhteita rekrytointiongelmien korjaamiseksi (luku 5).

2. Selvityksen tavoite ja toteutus

Selvitys pohjautuu ajalla 20.2- 2.3.2017 tehtyyn valtakunnalliseen sähköiseen kyselyyn. Kysely kohdennettiin sosiaalityön operatiivisesta johtamisesta kunnissa/kuntayhtymissä vastuussa oleville henkilöille. Liitteessä 1 on kyselyn saate.

Kyselyn tavoitteena oli selvittää:

1. Nykytilanne

- a. Sosiaalityöntekijän vakanssien määrä ja täyttäminen a) vakinaiset b) sijaisuudet
- b. Mitä haasteita/vaikeuksia vakanssien täyttämisessä on kunnissa ilmennyt?
- c. Miten näitä haasteita on kunnissa ratkaistu?
- d. Miltä tilanne näyttää a) palvelujen antamisen b) asiakkaiden c) henkilöstön (työhyvinvoinnin) näkökulmasta?
- e. Miten ammattihenkilölain edellyttämä ammattiin valmistuneen sosiaalityöntekijän johto ja valvonta opiskelijalle on toteutettu?

2. Tulevaisuuden arviointi

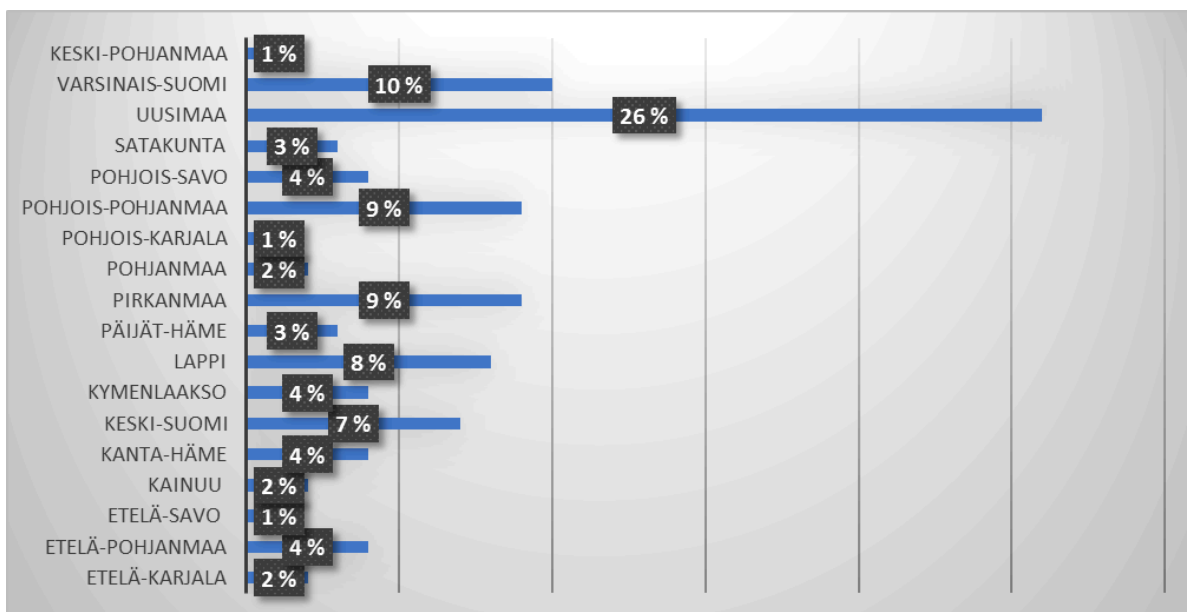
- a. Millaisena vastaajat näkevät tilanteen keväällä 2017 ja vuoden päästä?
- b. Miten sote-maakuntaratkaisun arvioidaan muuttavan tilannetta?

2.1. Kyselyyn vastanneet

Kyselyyn vastanneet ovat toimineet sosiaalityön esimiestehtävissä keskimäärin noin 12 vuotta. Vastaajien nimikkeiden osalta annettuja vaihtoehtoja olivat palvelujohtaja tai palvelulinjajohtaja, johtava tai vastaava sosiaalityöntekijä, tulosaluepäällikkö, tulosaluejohtaja, sosiaalipäällikkö tai sosiaalipalveluiden päällikkö, sosiaali- ja terveysjohtaja tai hyvinvointipalvelujohtaja, sosiaalijohtaja tai sosiaalipalvelujen johtaja. Ammattinimikkeiden kirjo on laaja, jota kuvaa se, että kohtaan muu, mikä tuli noin 70 vastausta. Yhdistimme ammattiluokkia siten, että kohtaan muu mikä jäi vielä sairaanhoitopiirin johtaja, arviointi- sekä kehittämispäälliköt. Ilmoitettujen ammattinimikkeiden perusteella kysely tavoitti sen kohderyhmän kuitenkin hyvin.

Kyselylinkki oli henkilökohtainen eli siihen pystyi vastaamaan vain kerran. Viestin liitteenä oli lista kaikista alueen henkilöistä, joille kysely meni. Saatteessa oli pyyntö sopia alueella kyselyyn vastaamisesta ja pyytää lisää vastauslinkkejä, mikäli se olisi tarpeen. Lisää vastauslinkkejä pyydettiin runsaasti. Kyselyn toteutusajankohta osui hiihtolomaviikolle, joka saattoi verottaa vastaajamääriä, mutta sen ajoittuminen kahdelle viikolle helpotti hieman asiaa. Vastausaika oli lyhyt, mutta teimme silti kolme karhukierrosta vastausprosentin kohottamiseksi ja siten kattavuuden parantamiseksi. Ensimmäinen karhukierros oli 23.2., toinen 27.2.17 ja kolmas 1.2.2017. Kysely lähti yhteensä 414 henkilölle, josta 50 henkilön osalta tuli tieto, että ei kuulunut kohderyhmään tai joku samasta organisaatiosta vastasi keskitetysti. Vastauksia kertyi 258 ja näin ollen vastausprosentiksi muodostui 71.

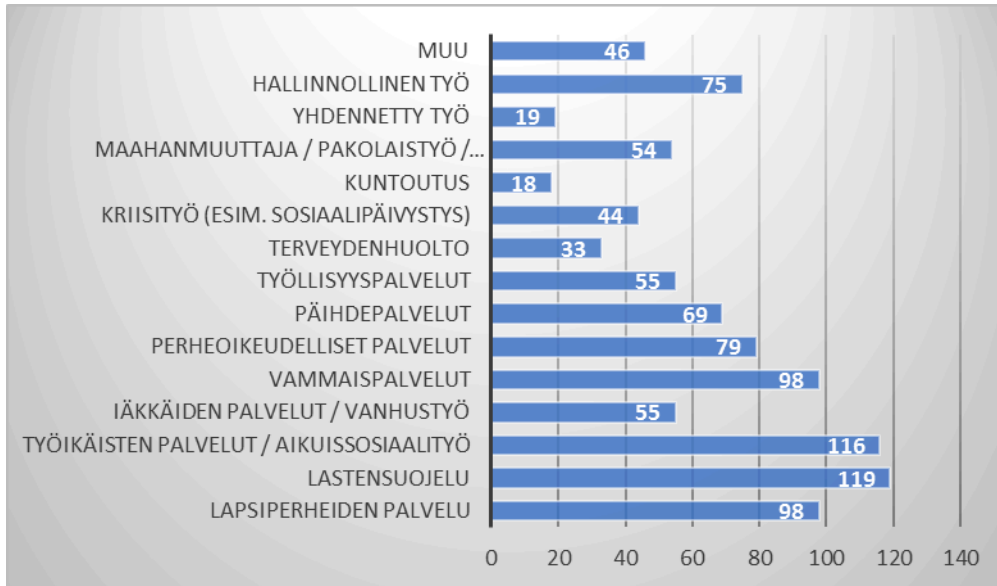
Yhteisiä vastauksia ilmoitti koonneensa mm. Turku, Kuopio, Seinäjoki, Oulu sekä Hyvinkää. Virrat ja Ruovesi toimittivat lisäksi yhteisen vastauksen. Myös kuntayhtymä Karviaisessa ja Eksotessa koottiin useamman kyselyn saaneet osalta vastauksia yhteen. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 103 kunnan lisäksi 27 kuntayhtymää, joten kattavuus maantieteellisesti oli verraten hyvä (esimerkiksi pelkästään Eksoten alue pitää sisällään yhdeksän kuntaa).



Kuva 1 Kyselyyn vastanneiden maakuntajakauma

Valtaosalla (85 %) vastaajista on sosiaalityöntekijän pätevyys. Tästä voidaan päätellä, että kohderyhmä kyselyyn saavutettiin oikein ja luotettavasti.

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin myös sitä, missä palvelutehtävissä he toimivat esimiehinä. Koska usein pienemmissä kunnissa varsinkin sama henkilö voi toimia useassa palvelutehtävässä, eivät seuraavan kuvion n-määrät edusta kaikkien vastaajien määrää vaan sitä, kuinka usein tietty palvelutehtävä esiintyy vastaajien keskuudessa.



Kuva 2 Missä palvelutehtävässä/-tehtävissä toimit esimiehenä (n-luvu)?

2.2. Toteutuksen arviointi

Toivetta ruotsinkielisestä lomakkeesta esitettiin jonkin verran, mutta selvityksen toteutusaikataulu oli niin tiukka, ettei lomakkeen kääntämiseen ollut mahdollisuuksia. Tämä saattoi verottaa ruotsinkielisten työntekijöiden vastausaktiivisuutta. Ahvenanmaan osalta kysely olisi pitänyt toimittaa ruotsiksi, mutta he ovat eri tilanteessa siinä, että vuosi sitten Suomessa voimaantullut Ammattihenkilölaki ei ole Ahvenanmaalla voimassa, vaan he noudattavat lakia vuodelta 1992. Ahvenanmaa jätettiin tästä syystä kyselyn ulkopuolelle.

Kysymys 8 koettiin hieman tulkinnanvaraiseksi. Kysymys kuuluu: "Valitse uudelleen sama tai samat palvelutehtävät ja ilmoita avokohtiin, kuinka moni sosiaalityöntekijän vakansseista on kyselyhetkellä täytetty tilapäisillä/määräaikaisilla, mutta vakituisenkin virkaan pätevillä sosiaalityöntekijöillä "

Hämmennystä herätti sen, jos vakituinen pätevä on virkavapaalla tai perhevapaalla, vastataanko hänen vai sijaisen mukaan? Täsmennyksesi mainittiin, että vakanssihan on kyselyhetkellä täytetty vakituisella, mutta siihen on otettu määräaikainen sijainen. Tarkoituksena oli kartoittaa nimenomaan vakanssin senhetkisen hoitajan tilannetta, mutta kysymyksen muotoilu eli epätasällinen.

3. Nykytilanne

3.1. Sosiaalityöntekijän vakanssien määrä ja täyttäminen: vakinaiset ja sijaisuudet

Toimeksiannossa annettiin tehtäväksi selvittää sosiaalityöntekijän vakanssien määrät ja niiden täyttäminen vakinaisilla ja sijaisilla työntekijöillä. Jotta tuloksia voitiin arvioida yksityiskohtaisemmin ja kentän näkökulmasta totuudenmukaisemmin, päätti tutkijaryhmä selvittää vakanssien täytön palvelutehtävittäin ja eri täyttövaihtohein. Vastaajille annettiin vaihtoehtoiksi seuraavat palvelutehtävävaihtoehdot:

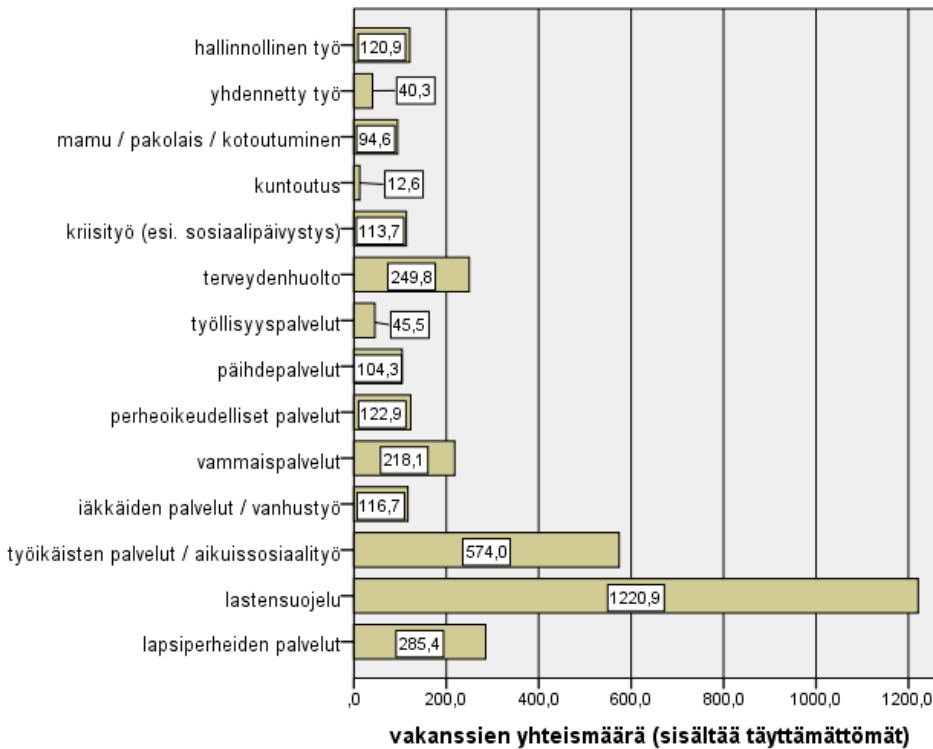
- lapsiperheiden palvelu
- lastensuojelu
- työikäisten palvelut / aikuissosiaalityö
- iäkkäiden palvelut / vanhustyö
- vammaispalvelut
- perheoikeudelliset palvelut
- päihdepalvelut
- työllisyyspalvelut
- terveydenhuolto
- kriisityö (esim. sosiaalipäivystys)
- kuntoutus
- maahanmuuttaja / pakolais / kotoutumisen tuki
- yhdennetty työ
- hallinnollinen työ
- muu, mikä

Vastaajilla oli mahdollisuus valita niin monta palvelutehtävää, kuin he vastaajina kyselyssä edustivat.

Selvitettävät vakanssien täyttövaihtoehdot puolestaan olivat seuraavat:

- täytetty vakinaisella työntekijällä
- täytetty tilapäisellä / määräaikaisella, mutta vakituiseenkin virkaan pätevällä työntekijällä
- täytetty tilapäisen toimimisen kelpoisuuden omaavalla työntekijällä, jolla ei ole pätevyyttä vakinaiseen virkaan
- vakanssi on kokonaan täyttämättä

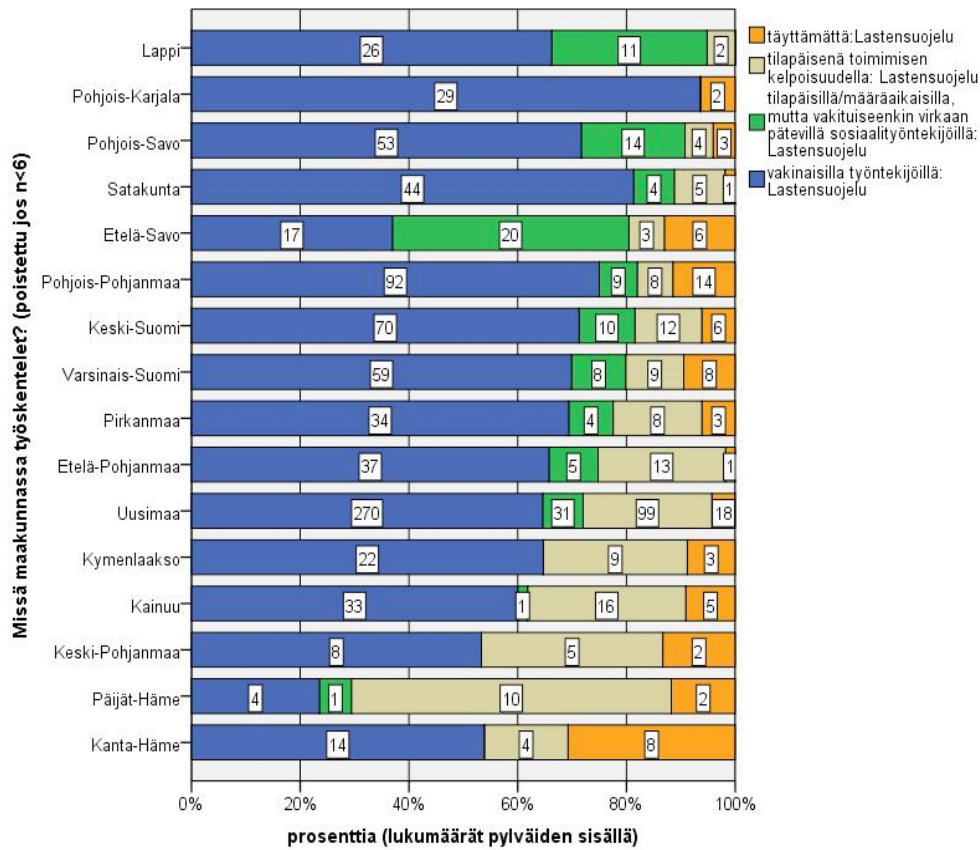
Seuraavassa taulukossa on esitetty kaikkien vastaajien eri palvelutehtävissä ja eri vakansseilla työskentelevät henkilöt.



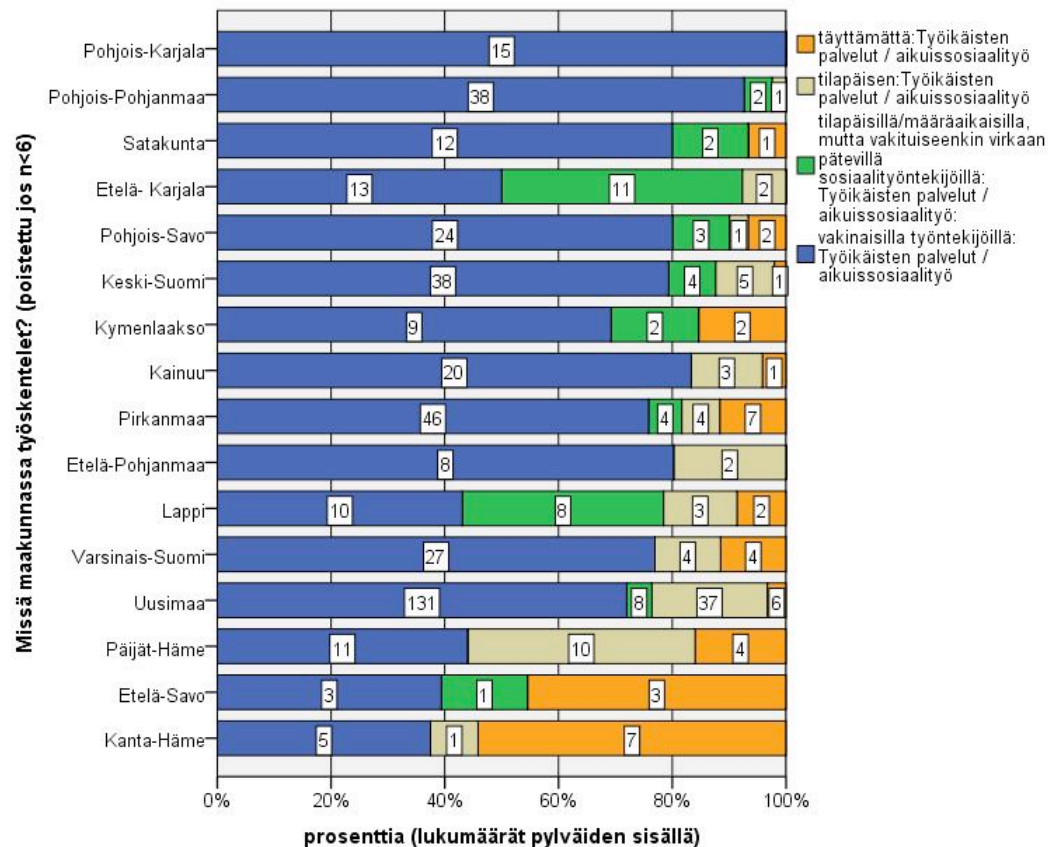
Kuva 3 Sosiaalityöntekijävakanssien kokonaislukumäärä kyselyhetkellä palvelutehtävittäin (n-luvut)

Kyseisestä taulukosta voidaan nähdä eri palvelutehtävien vakansseissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden n-määrä kyselyyn vastanneiden tietojen perusteella. Yhteensä ilmoitettuja täytettyjä sosiaalityöntekijävakansseja kaikissa palvelutehtävissä oli **3319,7**. Vastaajilta kysyttiin myös vakanssien täyttämättä jättämisestä, ja siitä, millä tavoin kyseinen vakanssi on täytetty (kysymykset 7 – 10). Seuraavaksi on esitelty joidenkin palvelutehtävien vakanssien täyttöä tarkemmalla tasolla.

Selkeimmät maakuntien väliset eroavaisuudet sekä **suurimmat osuudet ainoastaan tilapäisen työskentelyn kelpoisuudella toimivista sosiaalityön opiskelijoista tai täyttämättömistä vakansseista** löytyvät neljästä vakanssimääräisesti suurimmasta palvelutehtävästä: lastensuojelusta (1220,9 vakanssia), aikuissosiaalityöstä (574), vammaispalveluista (218,1) sekä lapsiperheiden palveluista (285,4). Tässä ryhmässä **ilmiö on kuitenkin selvästi korostuneempi lastensuojelun ja aikuissosiaalityön palvelutehtävissä.** (Kuvat 3.; 4 ja 5; Liite 3.)



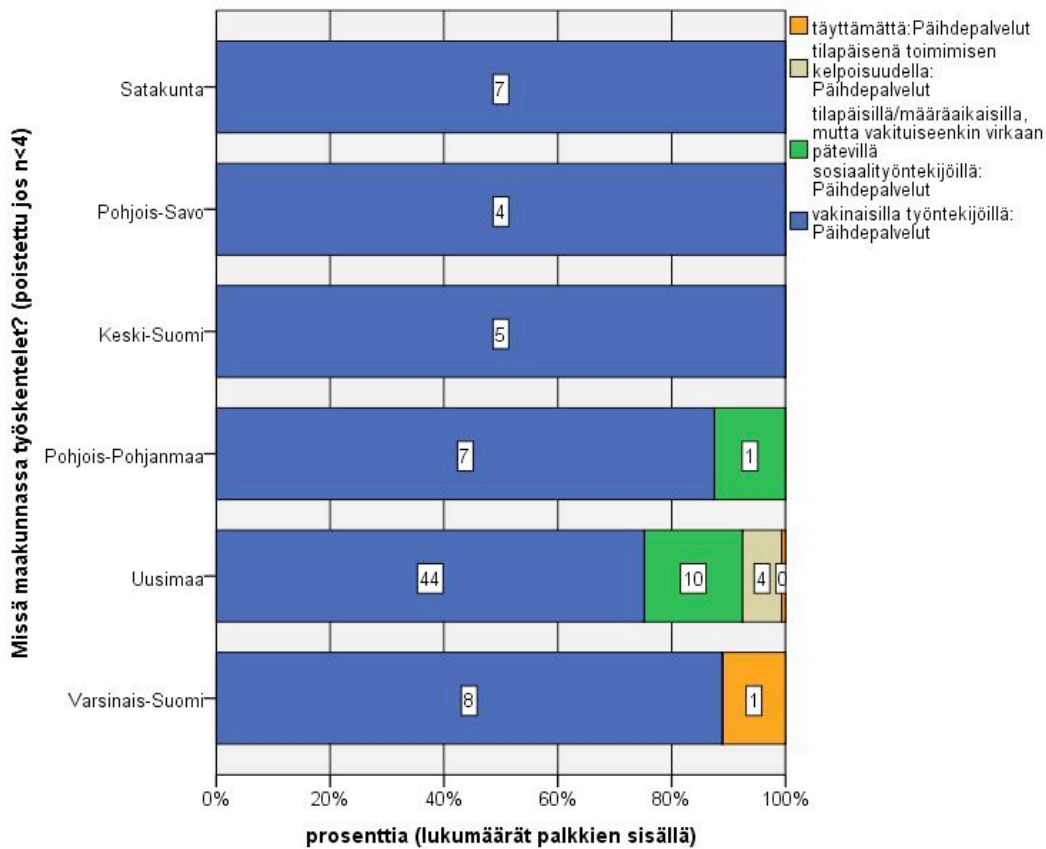
Kuva 4 Lastensuojelun sosiaalityöntekijät maakunnittain (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



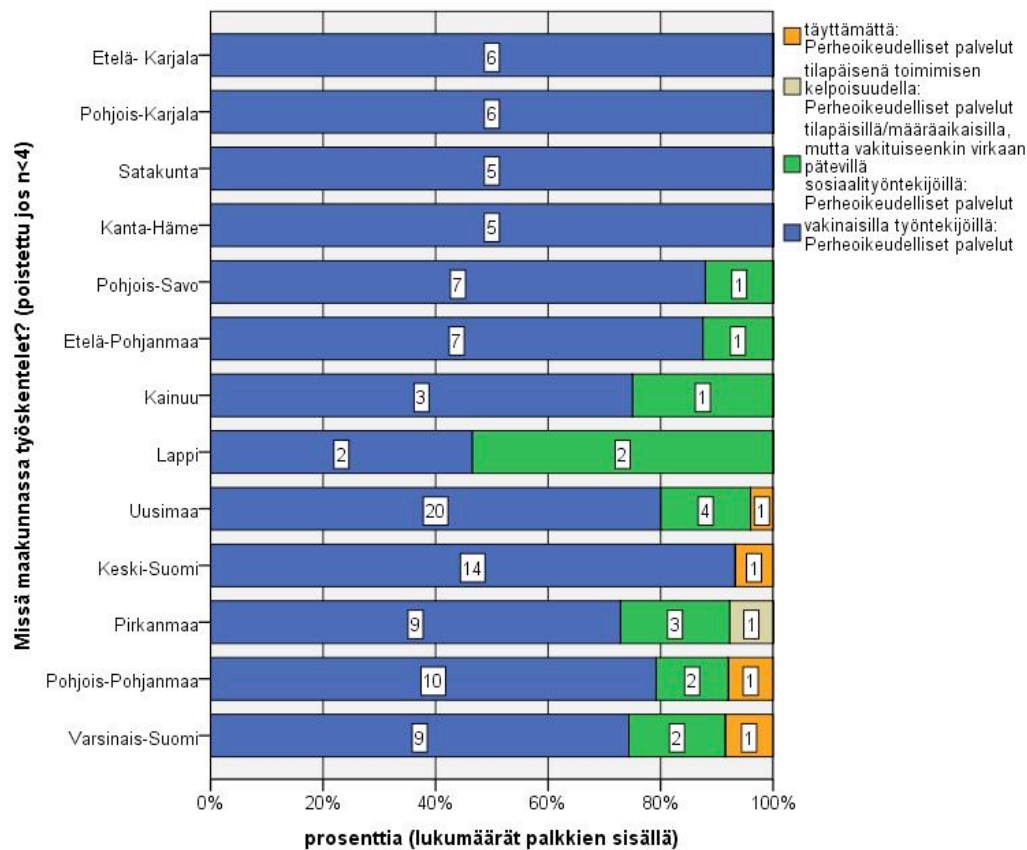
Kuva 5 Aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijät maakunnittain. (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)

Lastensuojelun ja aikuissosiaalityön palvelutehtävissä kummassakin löytyy ainoastaan yksi maakunta, joissa kaikkien sosiaalityöntekijöiden ilmoitetaan olevan täysin päteviä (Kuvat 4 ja 5) Sen sijaan lapsiperheiden palveluiden sekä vammaispalveluiden osalta tällaisia maakuntia löytyy 6-7 kappaletta (Liite 3).

Siirryttäessä vakanssimäärältään pienempiin palvelutehtäviin, tiettyjen palvelutehtävien osalta tilanne muuttuu radikaalisti niin, että **täysin pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus on hyvinkin hallitseva**. Tällaisia palvelualueita ovat muun muassa seuraavissa kuvioissa esitellyt **päihdetyö** (79,2 vakanssia) ja **perheoikeudelliset palvelut** (95,8) (Kuvat 6 ja 7) mutta sama hyvä tilanne löytyy myös **kriisityön (mukaan lukien sosiaalipäivystys)** (112,1), **terveydenhuollon sosiaalityön** (75) ja **hallinnollisen työn** osalta (112,5). (Liite 3.)



Kuva 6 Päihdepalvelun sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



Kuva 7 Perheoikeudellisten palveluiden sosiaalityöntekijät maakunnittain (vakinaiset/määräaikaisten täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit).

Muissa vakanssimäärältään pienemmissä palvelutehtävissä, kuten muun muassa maahanmuuttajatyössä (65 vakanssia) ja työllisyyspalveluissa (37,5) tilanne on keskiuerto. Tässä ryhmässä tilapäisellä kelpoisuudella toimivien tai täyttämättömien vakanssien osuus ei ole erityisen korostunut mutta ei myöskään hyvä kuten edellä esitetyissä, pätevyystilanteeltaan parhaimmissa sosiaalityön palvelutehtävissä. (Liite 3.)

Vastaajilta kysyttiin myös sitä, kuinka monta sosiaalityöntekijän avoimeen hakuun laitettua työpaikkaa vastaajan edustamalla alueella on ollut viimeisen vuoden aikana (1.3.2016 lukien). Saatujen vastausten perusteella paikkoja oli ollut viimeisen vuoden aikana avoinna noin **850 kappaletta**. Tarkkaa lukumäärää on hankala arvioida, sillä osa vastaajista kertoi vastauksen olevan vaikea saada mm. organisaatiomuutoksen vuoksi, mutta joka tapauksessa **noin 800 – 900** paikkaa on ollut vuoden sisällä avoinna.

3.2. Mitä haasteita/vaikeuksia vakanssien täyttämässä on kunnissa ilmennyt?

Vastaajilta kysyttiin myös sitä, kuinka monen avoimena olevan sosiaalityöntekijän työpaikan täyttämässä on ollut vaikeuksia kuluvan vuoden aikana (1.3.2016 lukien). Jos verrataan määrää ylipäätään samaan aikaan avoinna olevien vakanssien määriin, voidaan hyvin karkeata arviota esittää siitä, että valtakunnan tasolla, **noin puolessa avoinna olevista vakansseista oli vaikeuksia saada tehtävää täytettyä**.

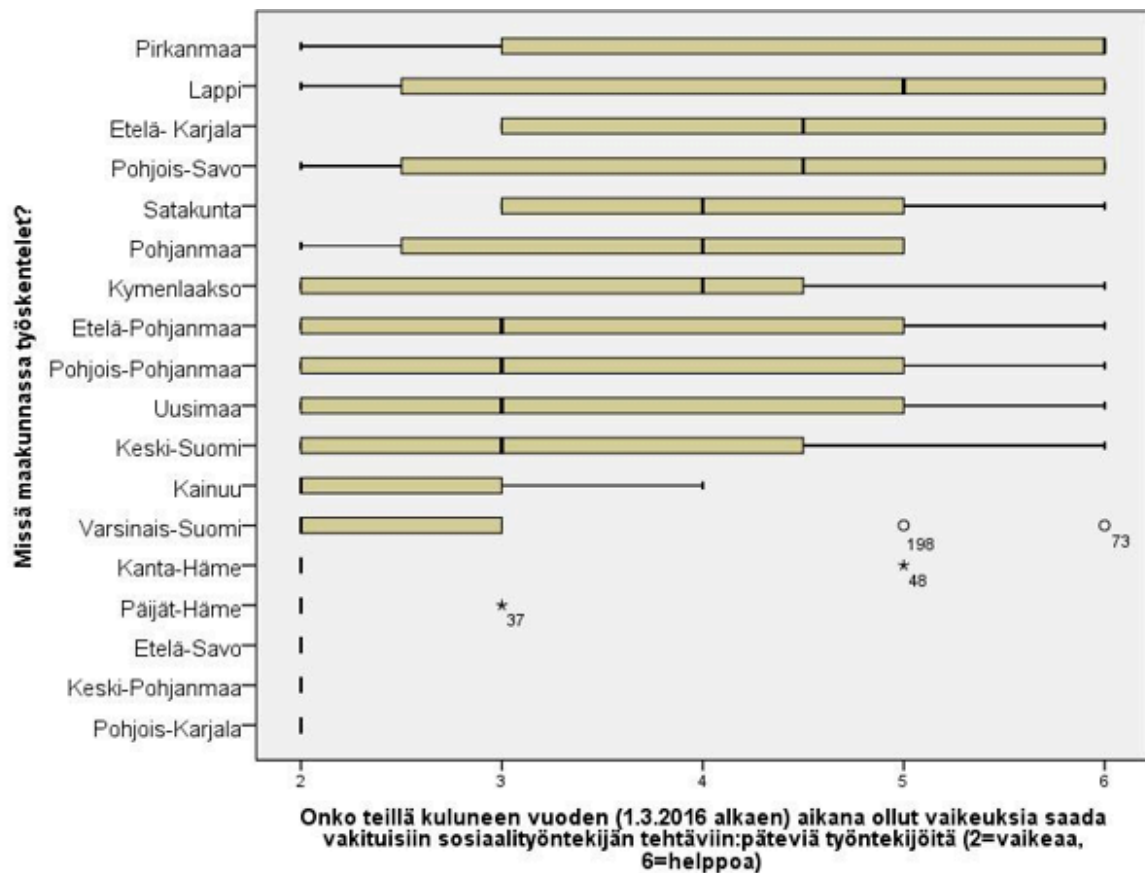
Lisäksi kysymystä haluttiin vielä tarkentaa erittelemällä sitä, onko ollut vaikeuksia saada vakituisiin sosiaalityöntekijän tehtäviin a) päteviä, b) kelpoisuuden omaavia sijaisia samalla ajalla. Vastausten jaottelut on esitetty seuraavassa taulukossa:

Taulukko 1 Onko teillä kuluneen vuoden (1.3.2016 alkaen) aikana ollut vaikeuksia saada vakituiseen sosiaalityöntekijän tehtävään?

		0 ei ole ollut tarvetta	1 on ollut vaikeaa	2 on ollut melko vaikeaa	3	4 on ollut melko helppoa	5 on ollut helppoa	en osaa sanoa	yhteensä
päteviä työntekijöitä	lkm	39	79	29	17	22	34	3	223
	%	18	35	13	8	10	15	1	100
tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia	lkm	48	57	28	17	22	32	8	212
	%	23	27	13	8	10	15	4	100
yhteensä	lkm	87	136	57	34	44	66	11	435
	%	20	31	13	8	10	15	3	100

Vastausten perusteella siis kaikkiaan kuluneen vuoden aikana noin 44 % vakituisten sosiaalityöntekijöiden rekrytointitilanteissa oli koettu vaikeuksia saada joko päteviä työntekijöitä tai tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia. Toisaalta 25 %:ssa tapauksissa rekrytoinnin koettiin olevan helppoa.

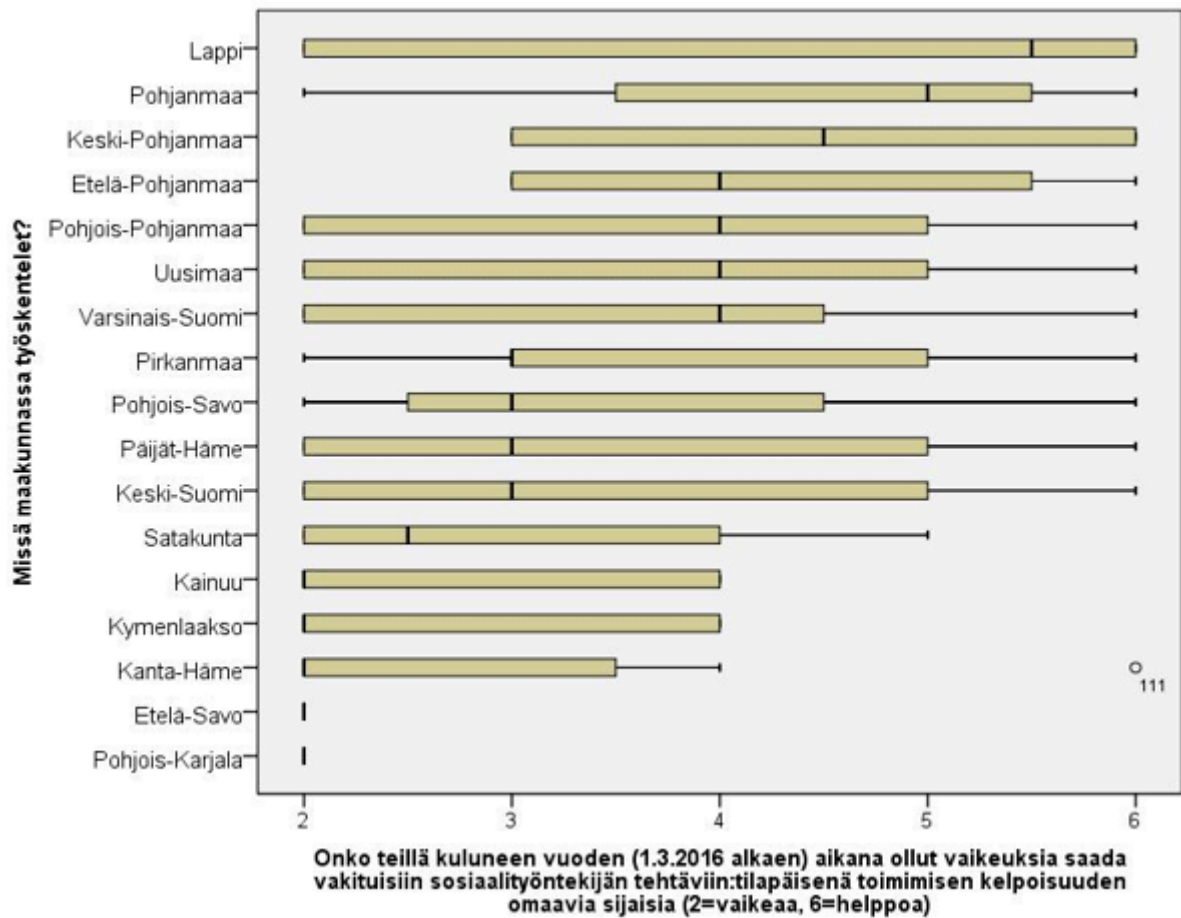
Kun vastauksia tarkastellaan maakuntatasolla, huomataan, että eroja eri maakuntien välillä on. Seuraavissa kuvioissa esitetään edellä olevan taulukon sisältö maakunnittain.



Kuva 8 Onko teillä kuluneen vuoden (1.3.2016) aikana ollut vaikeuksia saada vakituisiin sosiaalityöntekijän tehtäviin päteviä työntekijöitä

Taulukosta voidaan päätellä, että vakituisiin sosiaalityöntekijän tehtäviin on ollut helpointa saada päteviä työntekijöitä Pirkanmaalla, Lapissa, Etelä-Karjalassa ja Pohjois-Savossa. Maakuntia, jotka asettuvat arvioissa keskivaiheille, ovat Satakunta, Pohjanmaa ja Kymenlaakso. Jonkin verranvaikeuksia pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa oli koettu Etelä-Pohjanmaalla, Pohjois-Pohjanmaalla, Uudellamaalla ja Keski-Suomessa. Eniten vaikeuksia oli koettu Kainuun, Varsinais-Suomen, Kanta-Hämeen, Päijät-Hämeen, Etelä-Savon, Keski-Pohjanmaan ja Pohjois-Karjalan maakunnissa.

Kun kysyttiin tilapäisen kelpoisuuden omaavien sijaisten rekrytoinnin vaikeuksista, erottuivat samat maakunnat niin vaikeuksia kokeneidenkin kuin rekrytoinnin helpoksi kokeneiden osalta, kuten seuraava kuvio osoittaa.



Kuva 9 Onko teillä kuluneen vuoden (1.3.2016 alkaen) aikana ollut vaikeuksia saada vakituisiin sosiaalityöntekijän tehtäviin tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia?

Lisäksi kysyttiin, onko vastaajalla ollut vaikeuksia kuluneen vuoden aikana (1.3.2016 alkaen) saada työntekijöitä määräaikaisiin sosiaalityöntekijöiden tehtäviin niin ikään päteviä tai tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia.

Taulukkomuodossa esitettyinä koko aineiston vastaukset ovat tämän kysymyksen osalta seuraavat:

Taulukko 2 Kuluneen vuoden (1.3.2016 alkaen) aikana koettu vaikeus saada määräaikaisiin sosiaalityöntekijän tehtäviin päteviä työntekijöitä tai tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia

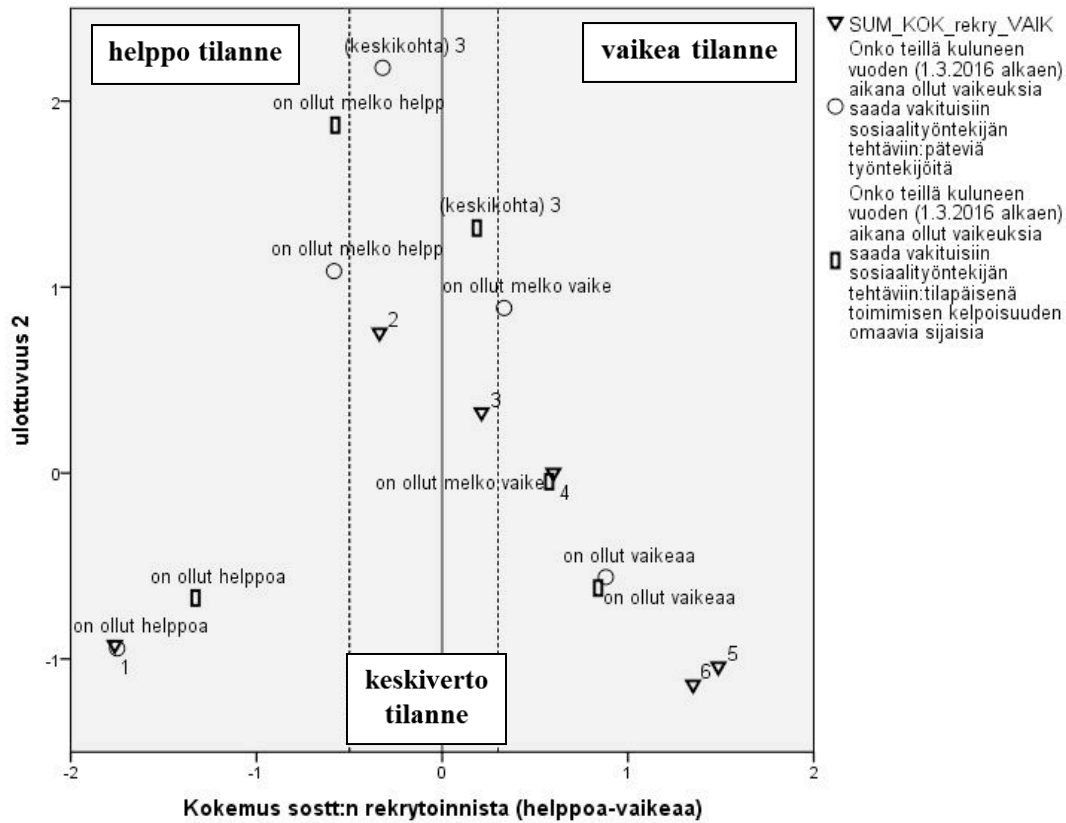
		0 ei ole ollut tarvetta	1 on ollut vaikeaa	2 on ollut melko vaikeaa	3	4 on ollut melko helppoa	5 on ollut helppoa	en osaa sanoa	yhteensä
päteviä työntekijöitä	lkm	72	68	25	12	10	20	4	211
	%	34%	32%	12%	6%	5%	9%	2%	100%
tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia	lkm	68	46	32	12	12	24	5	199
	%	34%	23%	16%	6%	6%	12%	3%	100%
yhteensä	lkm	140	114	57	24	22	44	9	410
	%	34%	28%	14%	6%	5%	11%	2%	100%

Tämän taulukon perusteella on todettavissa, että määräaikaisiin tehtäviin koettiin vaikeuksia paikan täyttämässä lähes yhtä paljon, kuin vakituisten tai kelpoisten sijaisten tehtävien täyttöön. Huomattavaa on, että määräaikaisten paikkojen täyttäminen koettiin selvästi vaikeammaksi, kuin vakinaisten vakanssien.

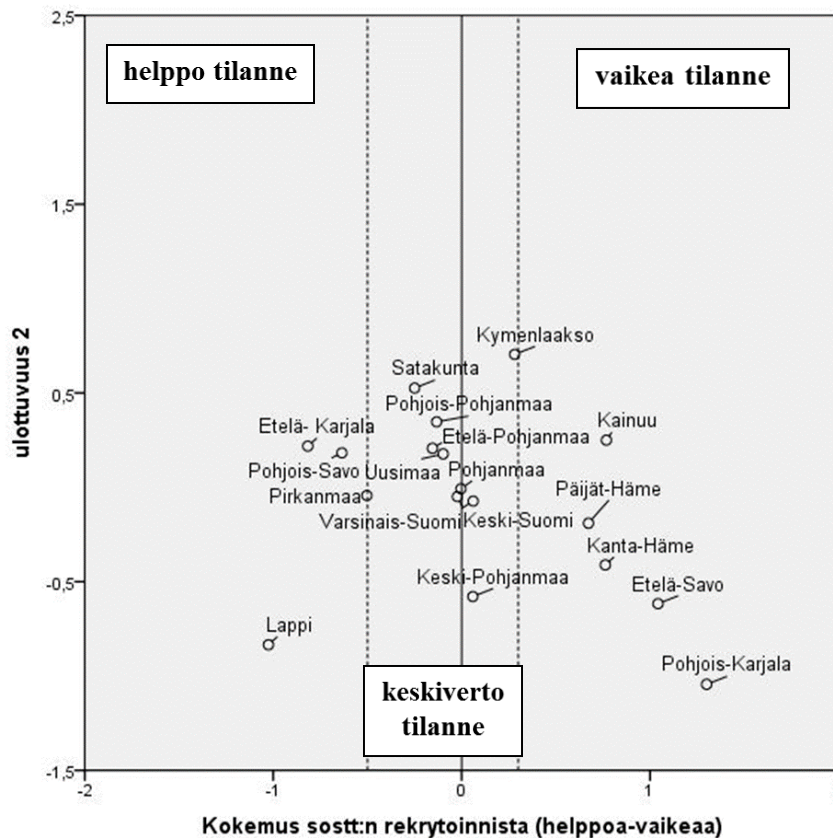
Sosiaalityöntekijöiden vakanssien täyttämisen vaikeudesta/helppoudesta haluttiin saada vielä kokoava, yhteen vetävä kuva. Tämä tuotettiin moniulotteisella korrespondenssianalyysillä (Multiple Correspondence Analysis, MCA), johon sisällytettiin summamuuttuja sosiaalityöntekijöiden vakanssien täyttöä vaikeuttavista tekijöistä (kysymyksen 19 neljä väittämää)¹ sekä aiemmin esitellyt kysymykset vaikeuksista saada vakituisiin tehtäviin päteviä sosiaalityöntekijöitä tai tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sosiaalityön opiskelijoita. Saatu MCA-kenttä on esitetty kuvassa 10. ja siihen on helposti voitu jaotella seuraavat kolme aluetta saatujen luokkakeskipisteiden keskinäisen sijoittumisen mukaan: a) helppo tilanne, b) keskiverto tilanne ja c) vaikea tilanne. MCA-kentän vaaka-akseli on pystytty nimeämään luokkakeskipisteiden järjestyksen mukaisesti² niin, että vakanssien täyttämisen tilanne muuttuu vaikeampaan suuntaan vasemmalta oikealle siirryttäessä. Vaaka-akselin koordinaatissa 0 tilanne on keskimääräinen suhteessa kaikkiin vastanneisiin, negatiivisella puolella keskimääräistä helpompi ja positiivisella puolella vaikeampi. Pysty-akselin koordinaatilla ei ole tarkasteltavan ilmiön kannalta mitään merkitystä.

¹ Vakanssien täyttämistä vaikeuttavia tekijöitä, joiden vaikutusta kysyttiin: 1) hakijat eivät täytä kelpoisuusehtoja, 2) työolosuhteet, 3) pieni palkka, 4) sosiaalityöntekijät ovat vaihtaneet alaa.

² Vakanssien täyttämisen vaikeuksia kuvaavan summamuuttujan arvot 6=paljon vaikeuksia ja 6) paljon vaikeuksia eivät noudata muiden luokkakeskipisteiden järjestystä (tilanne siirtyy vaikeampaan suuntaan oikealle siirryttäessä), mutta koska niiden etäisyys on vähäinen ja molemmat sijoittuvat äärimmäiseen oikeaan reunaan, niiden vaikutus peruskenttään on pääsääntöisesti muutoin muodostuvan trendin mukainen.



Kuva 10 Sosiaalityöntekijöiden vakanssien täyttämisen koettua vaikeutta/helppoutta kuvaava MCA-kenttä



Kuva 11 Maakunnat heijastettuna (projisoituna) sosiaalityöntekijöiden vakanssien täyttämisen koettua vaikeutta/helppoutta kuvaavaan MCA-kenttään

MCA-analyysissä muodostettuun kenttään voidaan heijastaa kentässä vielä käyttämättömiä muuttujia, joiden luokkakeskipisteen sijoittuvat kenttään siinä jo olevien muuttujien luokkakeskipisteiden muodostaman dynamiikan ja ”sijoitusvoiman” mukaisesti.

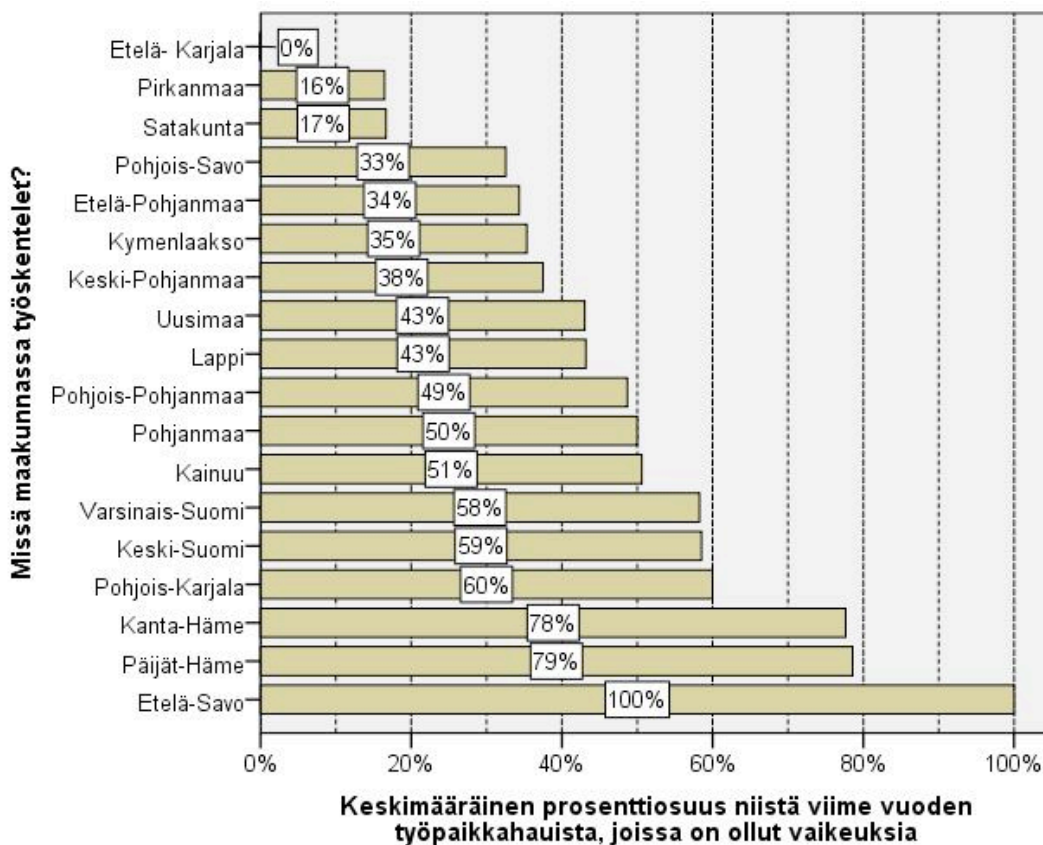
Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että edellisellä sivulla muodostettuun, kuvassa 10 esitettyyn kenttään voidaan heijastaa vastaajien ilmoittamat maakunnat, jotka sitten asettuvat kenttään sen mukaisesti, millaiseksi kunkin maakunnan vastaajat ovat keskimääräisesti kokeneet sosiaalityöntekijöiden vakanssien täyttämisen. ”Peruskentän” muodostavat muuttujat ja niiden luokkakeskipisteet on asetettu kuvassa 11 näkymättömäksi, mutta vaikuttavat edelleen kentän sijoitusvoimaan. Maakunnat ryhmittyvät MCA-kenttään heijastettuna kolmeen ryhmään:

Helppo tilanne (4 maakuntaa): Lappi, Etelä-Karjala, Pohjois-Savo ja Pirkanmaa (kaikissa paitsi Etelä-Karjalassa on yliopisto, jossa sosiaalityön koulutusta)

Keskiverto tilanne (9 maakuntaa): Etelä-Pohjanmaa, Satakunta, Keski-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pohjois-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Uusimaa, Kymenlaakso, Pohjanmaa

Vaikea tilanne (5 maakuntaa): Kainuu, Päijät-Häme, Kanta-Häme, Etelä-Savo, Pohjois-Karjala

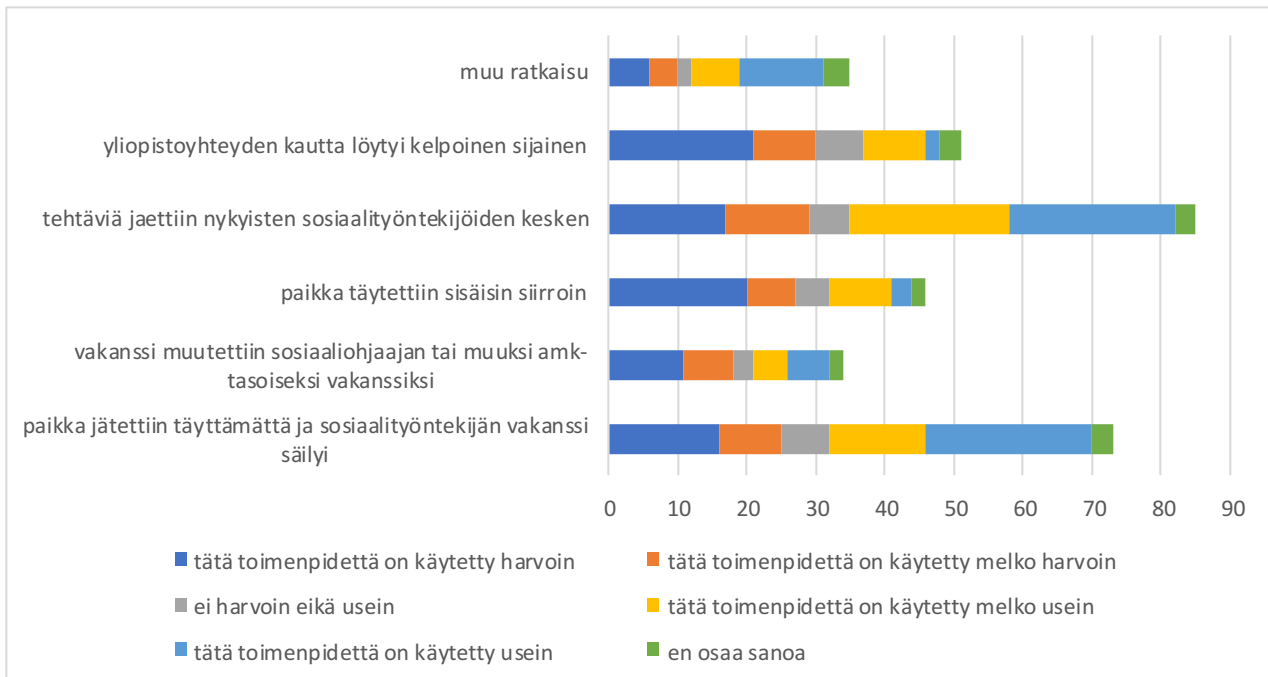
Vakanssien täytön vaikeuksia kysyttiin vastaajilta myös tarkkoina lukuina, eli ensin kysyttiin, montako vakanssia on ollut täytettävänä viime vuoden aikana (1.3.2016 alkaen) ja sen jälkeen, monessako niistä on ollut täytön kanssa vaikeuksia. Tuloksista muodostettiin maakunnalliset prosenttiosuudet, mitkä on esitetty kuvassa 12. Lukumääristä johdetut tulokset ovat eniten vaikeuksia kokeneiden maakuntien osalta hyvin yhteneväiset aiemmin esitetyn vaikeuden kokemuksista johdettujen tulosten (MCA-kenttä heijastuksineen) kanssa. Sen sijaan muiden maakuntien sijoitusten osalta esiintyy tulostyyppisiä vaihtelua enemmän.



Kuva 12 Sosiaalityöntekijöiden vakanssit, joiden täytössä on ollut vaikeuksia viimeisen vuoden (alkaen 1.3.2016) aikana, prosentuaalinen osuus maakunnittain

3.3. Miten näitä haasteita on kunnissa ratkaistu?

Kyselyssä selvitettiin sitä, miten kunnissa on toimittu, jos päteviä tai tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia henkilöitä ei ole kuluneen vuoden aikana (1.3.2016 alkaen) hakenut avoimilla sosiaalityöntekijän paikkoja. Alla olevasta taulukosta on nähtävissä tilanne valtakunnan tasolla.

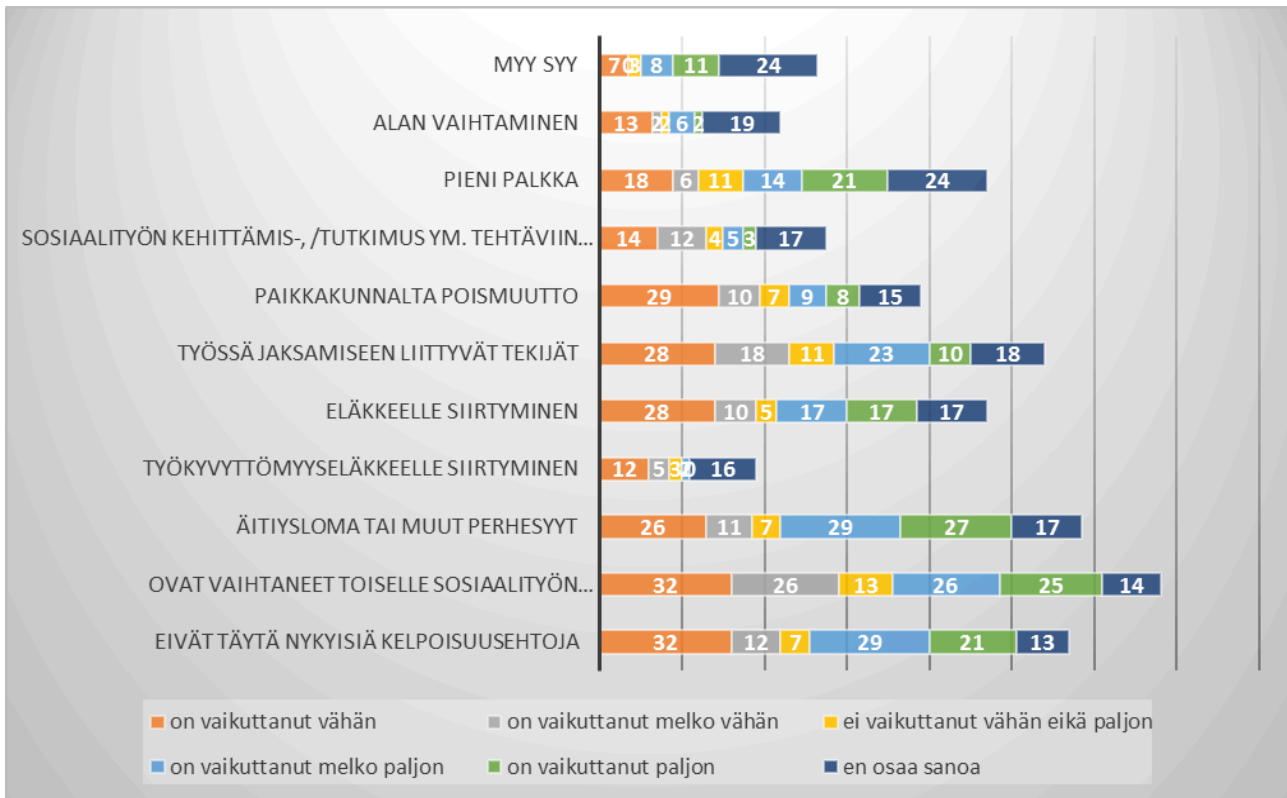


Kuva 13 Toimintatavat, mikäli päteviä tai tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia henkilöitä ei ole kuluneen vuoden (1.3.2016 alkaen) hakenut avoimilla sosiaalityöntekijän paikkoja? (muiden kuin "ei ole ollut tällaisia tilanteita"-vaihtoehdon vastausten lukumäärät)

Kaikkiaan kyseiseen kysymykseen saatiin 1 107 vastausta, eli yksittäin vastaaja on voinut valita monta eri vastausvaihtoehtoa. On myös huomattava, että kaaviossa ei ole esitetty lainkaan vastausvaihtoehdon "ei ole ollut tällaisia tilanteita" vastauslukumäärää. Kyseinen vaihtoehto sai kuitenkin peräti 71 % kaikista vastauksista. Tästä voidaan päätellä, että noin 30 %:ssa vastaajien rekryointitilanteissa ei saatu pätevää tai kelpoista valittua. Näissä tilanteissa ylivoimaisesti suosituin ratkaisuvaihtoehto oli se, että tehtäviä jaettiin nykyisten sosiaalityöntekijöiden kesken. Toisaalta toiseksi suosituin ratkaisuvaihtoehto oli jättää paikka täyttämättä.

Noin 10 % vastaajista oli turvautunut muunlaiseen ratkaisuun. Tähän vastaajilla oli mahdollista kertoa ratkaisunsa avovastauksin. Näiden perusteella yleisimpiä käytettyjä vaihtoehtoja olivat rekryoinnin jatkaminen tai uudelleen hakuun laittaminen, työparityöskentely ja ostopalveluilla palvelun hankkiminen.

Kyselyssä haluttiin myös selvittää sitä, mitkä olivat vastaajien omien arvioiden mukaan niitä syitä, että työntekijät olivat siirtyneet pois vastuualueelta. Seuraavassa kuviossa on esitetty vastausten lukumääriä eri tilanteissa.



Kuva 14 Miten seuraavat tekijät ovat arviosi mukaan vaikuttaneet vaihtuvuuteen eli siihen, että työntekijät ovat siirtyneet pois vastualueeltasi?

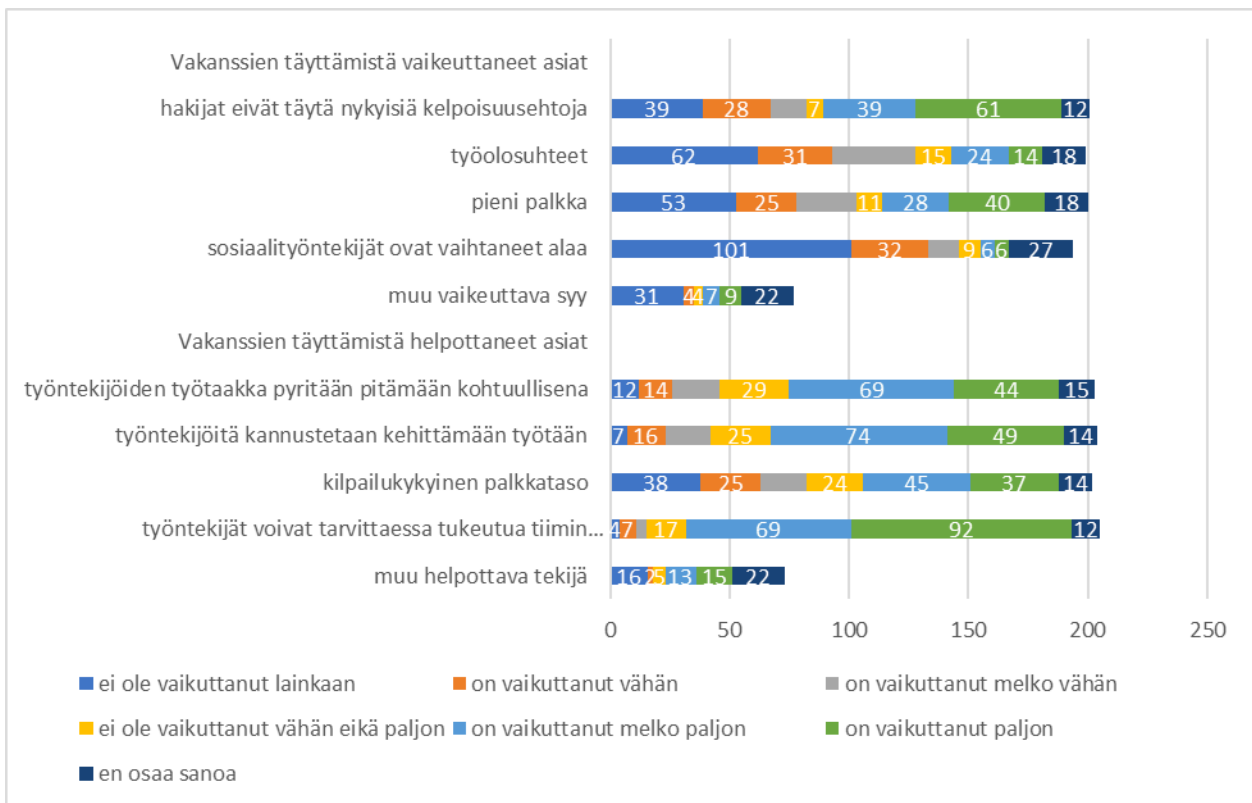
Tässä kysymyksessä vastaajat pystyivät valitsemaan myös vaihtoehdon ”Ei ole vaikuttanut lainkaan”. Näitä vastauksia oli kaikkiaan 56 % kaikista vastauksista. Taulukon luettavuuden vuoksi kyseinen vastausvaihtoehto on poistettu tästä kuvioista. Kaikkiaan vastauksia kysymykseen annettiin 2 099 kappaletta, joten yksi vastaaja on saanut valita monta eri vaihtoehtoa. Annetuista vastausvaihtoehdoista eniten vaikutusta vastaajat kokivat olleen äitiyslomilla tai muilla perhesyillä. Toisaalta paljon vastauksia sai myös vaihtoehto ”henkilö on joko vaihtanut toiselle sosiaalityön alueelle” tai että hän ”ei täytä nykyisiä kelpoisuusehtoja” (vaaleansiniset ja vihreät palkin osat).

Vastaajille annettiin mahdollisuus vastata myös ”muu syy, mikä”-vaihtoehtoon avovastauksin. Näissä vastauksissa näkyi se, että henkilöt ovat saattaneet vaihtaa sellaisiin tehtäviin, joihin ovat kelpoisia. Yksittäisinä poimintoina mainittakoon useammassakin vastauksessa esiin tulleet sisäilmaongelmat.

Kyselyssä haluttiin myös selvittää niitä seikkoja, jotka ovat toisaalta vaikeuttaneet vakanssien täyttämistä, mutta toisaalta myös helpottaneet niitä. Näitä vastauksia esitellään seuraavassa kuviossa.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että vakanssien täyttämistä vaikeuttaneista seikoista selvästi suurimpana vaikuttavana tekijänä nousee esiin se, että hakijat eivät täytä nykyisiä kelpoisuusehtoja. Myös pieni palkka nousee vastauksissa esille.

Toisaalta vakanssien täyttämistä helpottaneiden seikkojen osalta nousee esiin erityisesti kollegiaalisuus eli tukeutuminen työtovereihin koetaan vahvuutena. Myös kannustaminen oman työn kehittämiseen nähdään rekrytointia helpottavana seikkana.

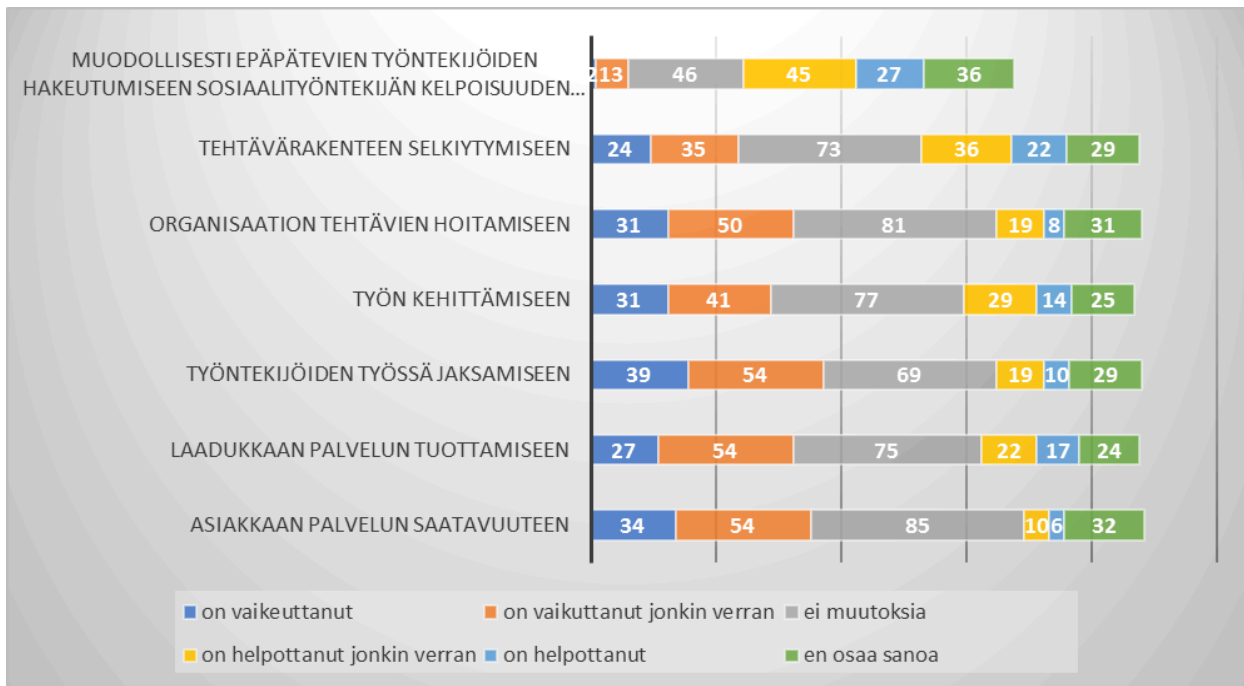


Kuva 15 Arvio vakanssien täyttämistä vaikeuttaneiden ja helpottaneiden tekijöiden vaikutuksista

3.4. Miltä tilanne näyttää palvelujen antamisen, asiakkaiden ja henkilöstön (työhyvinvoinnin) näkökulmasta?

Kyselyssä haluttiin selvittää vastaajien näkemyksiä siitä, miten tämän hetkinen tilanne vaikuttaa eri näkökulmista. Kyselyssä selvitettiin näkemyksiä asiakkaan palvelun saatavuudesta, laadukkaan palvelun tuottamisesta, työntekijöiden työssäjaksamisesta, työn kehittämisestä, organisaation tehtävien hoitamisesta, tehtävärakenteen selkiytymisestä ja muodollisesti epäpätevien työntekijöiden hakeutumisesta sosiaalityöntekijän kelpoisuuden tuottavaan koulutukseen.

Vastausten perusteella näyttää siltä, että asiakkaan palvelujen saatavuuden, laadukkaan palvelun tuottamisen, työntekijöiden työssä jaksamisen, työn kehittämisen ja organisaation tehtävien hoitamisen osalta uuden Ammattihenkilölain 817/2015 12 § (joka on ollut voimassa 1.3.2016 alkaen, ja jossa linjataan tilapäisenä sosiaalityöntekijänä toimimisen edellytyksiä) koetaan vaikeuttaneen tilannetta mutta kuitenkin helpottaneen tehtävärakenteen selkiytymistä ja muodollisesti epäpätevien työntekijöiden koulutukseen hakeutumista. On kuitenkin huomattava, että jokaisen väittämän kohdalla on myös suuri vastaajien joukko vaihtoehdon ”ei muutosta” kohdalla.



Kuva 16 . Arvio ammattihenkilölain 817/2015 12 § vaikutuksesta

Tarkasteltaessa tämän kysymyksen vastauksia, voidaan todeta, että eniten negatiivisia vaikutuksia lain 12 §:llä on ollut työntekijöiden työssä jaksamiseen mutta toisaalta myös asiakkaan palvelun saatavuuteen.

Toisaalta on huomattava, että sillä on ollut selvästi positiivista vaikutusta siihen, että muodollisesti epäpätevät työntekijät ovat hakeutuneet sosiaalityöntekijän kelpoisuuden tuottavaan koulutukseen. Positiivisia vaikutuksia nähdään myös tehtävärakenteen selkiytymiseen ja jonkin verran myös työn kehittämiseen.

3.5. Miten Ammattihenkilölain edellyttämä ammattiin valmistuneen sosiaalityöntekijän johto ja valvonta opiskelijalle on toteutettu?

Kysymykseen vastasi yhteensä 157 vastaajaa. Vastauksia tuli kaikista maakunnista. Maakunnissa ei näyttäisi vastausten perusteella olevan yhtenäisiä toimintatapoja, miten opiskelijan johto ja valvonta on järjestetty. Johto ja valvonta oli järjestetty samoissakin maakunnissa useilla eri tavoilla.

Vastausten perusteella yleisimmin (53 vastausta) ammattihenkilölain edellyttämä ammattiin valmistuneen sosiaalityöntekijän johto ja valvonta opiskelijalle oli toteutettu esimiehen toimesta. Tämä esimies oli joko hallinnollinen esimies tai useimmiten ammatillinen lähiesimies. Monissa vastauksissa (23) tuli esille, että esimiehellä on sosiaalityöntekijän kelpoisuus.

Johtava sosiaalityöntekijä lähiesimiehenä ohjaa, perehdyttää ja valvoo käytännön työn tekemistä.

Sosiaalityönjohtaja on kelpoinen ja tukee ja ohjaa.

Useissa vastauksissa (21) johdosta ja valvonnasta vastasi tehtävään nimetty, pätevä sosiaalityöntekijä.

Nimetään muodollisesti kelpoinen työntekijä vastuuhenkilöksi.

Johdosta ja valvonnasta saattoi vastata myös työpari (8 vastausta) tai koko tiimikin (9 vastausta).

Työparina pätevä sosiaalityöntekijä.

Pienessä työyhteisössä johtaminen ja valvonta on vuorovaikutteista jatkuvaa kanssakäymistä.

Opiskelija on tiimin jäsen.

30 vastauksessa opiskelijan johto ja valvonta suoritettiin yhteistyössä, joko esimiehen ja nimetyn sosiaalityöntekijän, esimiehen ja työparin tai esimiehen ja tiimin toimesta.

Johtavan sosiaalityöntekijän ja pätevän sosiaalityöntekijän yhteistyöllä.

Työparityöskentely, esimiestyöskentely.

Muiden pätevien työntekijöiden ja esimiehen tuella, avulla, konsultaatiolla.

Sijaisena toimivan opiskelijan johto ja valvonta oli vastausten perusteella kaiken kaikkiaan järjestetty hyvin. Vain yksi vastanneista ilmoitti, ettei heidän organisaatiossaan ollut järjestetty johtoa ja valvontaa.

Osa vastanneista (24) ilmoitti, ettei heidän organisaatiossaan ole ollut opiskelijoita sijaisina. Määrä on todennäköisesti suurempi, koska tähän kysymykseen jätti vastaamatta kolmasosa vastaajista. Lisäksi 11 vastauksista oli epäselviä eli niissä oli kerrottu vain, että johto ja valvonta on järjestetty lain mukaisesti tai säännöllisin tapaamisin, mutta ei oltu kerrottu, kuka johdosta ja valvonnasta vastasi.

Taulukko 3 Ammattihenkilölain edellyttämä ammattiin valmistuneen sosiaalityöntekijän toteuttama johto ja valvonta opiskelijalle

Johdon ja valvonnan vastuutahot	n	%
Esimies	53	33,8
Nimetty, pätevä sosiaalityöntekijä	21	13,4
Työpari	8	5,1
Tiimi	9	5,7
Esimies + nimetty sosiaalityöntekijä	9	5,7
Esimies + työpari	7	4,5
Esimies + tiimi	14	8,9
Ei ole järjestetty mitenkään	1	0,6
Ei ole ollut tällaisia tilanteita	24	15,3
Epäselvät vastaukset	11	7
Yhteensä	157	100

3.6. Ammattihenkilölain sijaisuuskelpoisuutta koskevan pykälän tulkinta

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten selkeitä tai epäselviä ammattihenkilölain 817/2015 12 § eri kohtien tulkinta heidän mielestään on. Eniten hankaluuksia aiheutti tulkinta siitä, kuka on ammattiin opiskeleva henkilö. Tämä lain kohta on epäselvä tai melko epäselvä vajaa kolmasosan (29 %) mielestä ja lähes yhtä hankalaksi (28 %) koettiin harkinta siitä, milloin aineopinnot sekä

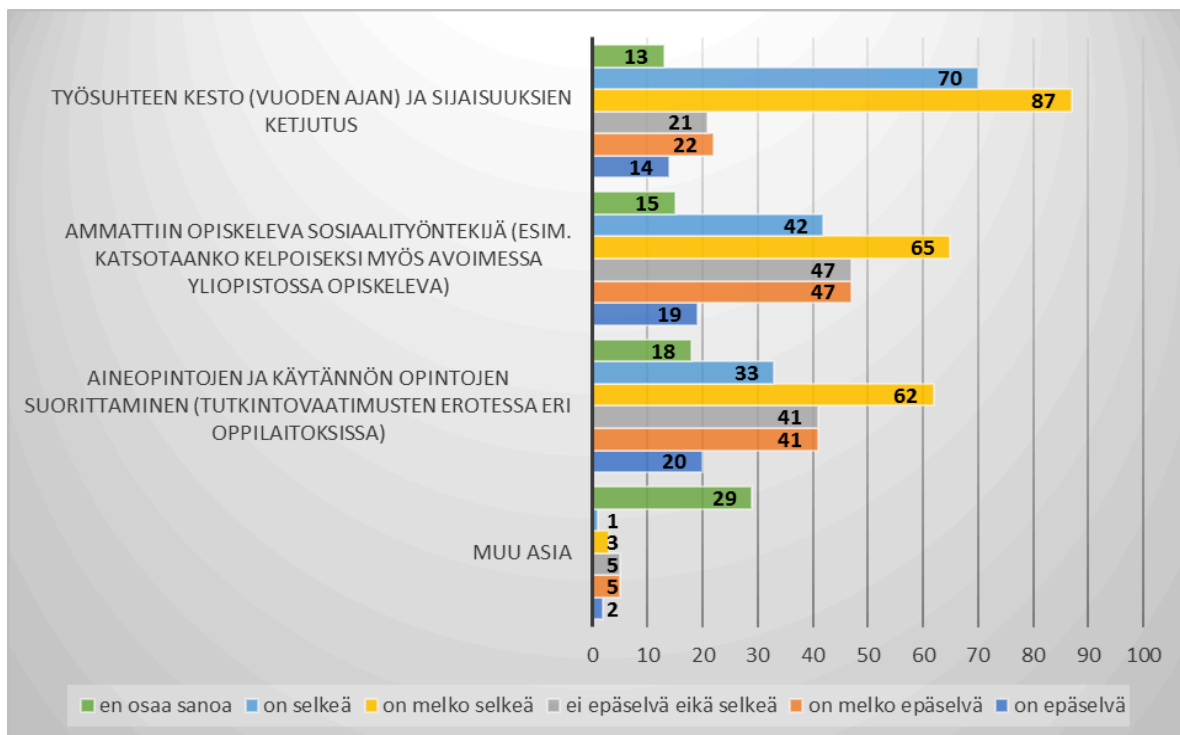
käytännön harjoittelu on suoritettu (kuvio 3.6.1). Tämän kohdan osalta neutraalien vastausten määrä oli kuitenkin suurin.

Työsuhteen keston ja vuoden sijaisuuden jatkamisen uudella sijaisuudella (sijaisuuksien ketjutus) tulkinta koettiin epäselvänä tai melko epäselvänä vain harvoissa (16 %) vastauksissa. Muu, mikä? -kohtaan vastattiin, että näiden lisäksi epäselvä asia on, että Valvira tulkitsee tilapäisenä sosiaalityöntekijänä toimimiseen yhden vuoden enimmäisajan olevan tehtäväkohtainen. Sijaisuuksien ketjuttamiseen liittyi myös kahden muun vastaajan melko epäselvänä pitämä asia. Vastaajan mukaan:

Ongelmaksi muodostunut se, että henkilö olisi ollut halukas etenemään opinnoissaan, mutta yliopisto ei ole kyennyt tarjoamaan tarvittavia kursseja ko. lukuvuonna, mistä aiheutunut valmistumisen viivästymistä

Työsuhteen kestosta on erilaisia ohjeistuksia. Onko työntekijän/asiakkaan etu, että vuoden päästä työsuhde siirtyy toiselle vakansille ja ehkä toiseen yksikköön?

Melko epäselviksi asioiksi mainittiin myös, vaaditaanko kandityö aineopintoihin ja mikä on avoimen yliopiston opiskelijoiden asema. Yhden kommentoijan mielestä laki kelpoisuusehdoista on täysin susi. Hänen mukaansa kokenut YAMK-tasoinen työntekijä hallitsee työn paremmin kuin opiskeleva sosiaalityöntekijä.



Kuva 17 Onko lain sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 817/2015 § 12 tulkinta mielestäsi selkeä seuraavien kohtien osalta? (Tilapäisenä toimimisen tulkintaan liittyvä arviointi (N =223))

Vastaajia pyydettiin perustelemaan vastausta, mikäli he kokivat, että lakipykälä on epäselvä tai melko epäselvä. Vastaajat toivat vahvasti esille erot eri oppilaitosten koulutusohjelmien ja tutkintovaatimusten välillä (18 mainintaa). Myös harjoittelun määrässä ja kestossa todettiin olevan selkeitä eroavaisuuksia eri yliopistojen välillä:

Epäpätevän työntekijän tilanne voi olla niin yksilöllinen ja koulutusväylät ovat niin moninaiset ettei laki mitenkään tavoita kaikkien tilannetta. Laissa mainitaan soveltuvat korkeakoulututkinnot ja riittävät edellytykset ammatissa toimimiseen johtavat väistämättä erilaisiin ja eriarvoistaviin tulkintoihin.

Eri yliopistoissa tutkintojen sisällöt ovat vaihtelevia. Niiden työnhakijoiden kohdalla, joilla ei ole sosiaalityöntekijän kelpoisuutta, on työnhakijoiden esittämistä opintotodistuksista / opintosuoritemerkinnöistä on vaikeaa saada selvää, minkälaisen ja milloin käytännönharjoittelun työnhakija on suorittanut ja ovatko kaikki aineopinnot suoritettu. Aineopintojen kokonaisuuden suorittaminen ei välttämättä näy työnhakijoiden esittämistä todistuksista helposti etenkään silloin, jos opinnot / osa opinnoista on hyvin kauan sitten suoritettu.

Epäselvä on harjoittelun osa, koska yliopistojen välillä on eroja harjoittelujen määrässä ja kestossa, joten ei ole selkeää lainsäädäntöä mitä harjoittelun suoritusta edellytetään?

Mikä on esim. käytännön harjoittelun vaadittava opintopistemäärä? Yliopistoissa erilaisia opintokokonaisuuksia. Lain tulkintoja ei ole riittävästi avattu.

Avoimen yliopiston rooli koettiin epäselväksi (8 mainintaa). Ohessa yhden vastaajan kommentti asiasta:

Laissa todetaan "ammattiin opiskeleva". Mikäli henkilö on suorittanut avoimessa aineopinnot, tulevat nuo sanat hankalasti tulkittaviksi. Avoimessa opiskellaan tiettyjä kokonaisuuksia... Tulkintani aineopintojen suorittamisesta on se, että opintokokonaisuuden ollessa suljettu, se on suoritettu ja yliopistot sitten arvioivat opintojen vastaavuuksia. Avoimen opintojen ongelmana pidän kuitenkin sitä, että opinnoissa ei ole mitään pohjakoulutusvaatimuksia. Teoreettisesti ajateltuna tämä voi hajanaistaa sosiaalityön sijaisiksi hakeutuvien osaamistasoa.

Kuka on ammattiin opiskeleva? Tästä tuntuu olevan erilaisia tulkintoja.

Lisäksi sijaisuuksien ketjutus ja sen tulkinta koettiin epäselväksi (6 mainintaa).

Sijaisuuksien ketjutus on ilmaistu epäselvästi. Jos opintojen loppuvaiheessa oleva ei valmistu vuoden määräaikaisuuden aikana, voitaneen (?) jatkaa määräaikaisuutta taas vuodella, ellei kelpoisia hakijoita ole yrityksistä huolimatta saatu.

Sijaisuuksien ketjutus on epäselvä, jos ei päteviä työntekijöitä ole saatavilla.

Siitä, saako olla peräkkäin monta vuoden pituista työsuhdetta epäpätevällä työntekijällä, ei ole selvyyttä. Toisaalta en ole halunnut kovasti selvittääkään, koska jos niitä ei saa ketjuttaa, meillä ei ole kohta ollenkaan työntekijöitä.

Epäselvyyden lisäksi sijaistamispöytäkirjää arvioitiin myös siitä, että se rajaa sijaisuuden maksimissaan vuoden ajaksi:

Lakipykälä ei ole epäselvä mutta mielestäni työntekijöiden saatavuuden näkökulmasta on ongelmia kun sijaisuus epäpätevällä voi olla maksimissaan 1 vuosi, joka aiheuttaa esimerkiksi perhe- ja äitiysvapaiden täyttämässä haasteita

Vastaajat kertoivat turvautuneensa Valviran, Talentian, AVI:n sekä STM:n tukeen lain tulkinnassa, mutta vastaukset olivat olleet usein vaihtelevia tai puutteellisia (7 mainintaa). Asiaa kommentoiden vastaajien mukaan:

Kollegat ovat tiedustelleet asiaa Valviralta ja AVI:lta. Hyvin vaihtelevasti on vastattu kysymykseen pätevydestä, ja esim. on kerrottu että epäpätevää voi palkata jos ei muuta saa. Eli vaikuttaa siltä, ettei ole kenellekään selkeätä, miten laki pitäisi tulkita/soveltaa.

Myös Talentian, Valviran ja STM:n ohjeistukset ovat ristiriitaisia. En meinannut saada mistään selvää vastausta juurikin siitä syystä että tutkintovaatimukset ovat eriävät eri oppilaitoksissa.

3.7. Muut esille tuodut asiat

”Mitä muuta haluat sanoa?”-kysymykseen oli vastannut yhteensä 99 henkilöä. Vastauksista 35 oli kyselyyn liittyviä tai muita vastauksia täydentäviä. Loput vastauksista liittyivät ammattihenkilölakiin, sosiaalityöntekijöiden rekrytointiin, koulutukseen ja tulevaisuuteen. Näitä jälkimmäisiä vastauksia avataan tässä. Maaliskuusta 2016 alkaen voimassa ollut ammattihenkilölaki sai vastauksissa tukea (9 mainintaa). Laadukkaan, asiakkaan edun mukaisen sosiaalityön katsottiin edellyttävän yliopistotasosta tutkintoa. Lisäksi lain ajateltiin auttavan sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien roolien selkeyttämisessä.

Mielestäni laki on peruslähdekohdaltaan oikea. Jos sosiaalityön pätevyyttä ei vahvisteta lain mukaisella tavalla, sosiaalityön osaaminen ja palvelun laatu vaarantuu. Muutos auttaa myös ammattirakenteen selkiennyttämisestä sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien välillä.

On erittäin tärkeää, että sijaisena toimimisen kelpoisuutta ei alenneta vanhalle tasolle tai lähelle sitä. Nykyinen lainsäädäntö tukee sosiaalityöntekijöiden saatavuutta. Hankaluus on tilapäistä. Omassa organisaatiossa on jo pitkään tuettu opiskelevia ja jokainen halukas on ehtinyt suorittaa opintonsa tarpeelliseen vaiheeseen, jotta on kelpoinen sijaiseksi. Vanhalla tavalla (sosionomit sosiaalityöntekijän sijaisina) emme saa tilannetta koskaan korjattua. Nyt moni on aloittanut sosiaalityön opinnot ja moni on saanut ne suoritettua. Tarvitsemme yliopistokoulutettuja sosiaalityöntekijöitä, jos haluamme alan kehittyvän. Ero entiseen on työskentelyssä ja työotteessa selkeä, kun työntekijä on pätevytynyt sosiaalityöntekijäksi.

Rekrytointiongelmien uskottiin ratkeavan kiinnittämällä huomiota työviihtyvyyteen, jaksamiseen ja motivoivaan palkkaukseen (7 mainintaa).

Ammattilaki on hyvä asia ja sitä ei ole syytä lähteä muuttamaan. Pätevyksien alentaminen ei ole ratkaisu mahdollisiin rekrytointiongelmiin. Haasteita voidaan parantaa

työviihtyisyyttä parantamalla sekä työn kuormittavuuden vähentämisellä, joissakin paikoissa ei ole myöskään palkkataso kohdallaan.

Sosiaalityöntekijöiden huono palkkaus pitäisi saada hoidettua. Huono palkka ja vastuullinen työ eivät houkuttele välttämättä nuoria alalle. Monessa kunnassa palkkataso on alarvoinen, ei mitenkään suhteessa akateemiseen koulutukseen.

Sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa olennaisinta ovat hyvät työolosuhteet, mielekäs ammatillinen työnkuva ja kollegiaalinen tukiverkosto sekä riittävä palkkataso. Hyvä työnantajamaine kantaa kauas (ja päinvastoin).

Joissakin vastauksissa toivottiin sen sijaan sijaisten kelpoisuusvaatimusten lieventämistä (7 mainintaa). Erityisesti ehdotettiin, että sosionomi YAMK voisi toimia tilapäisenä sosiaalityöntekijänä. Tätä perusteltiin asiakkaiden ja muiden työntekijöiden edulla.

On vaikea ymmärtää, että sijaiseksi ei voida ottaa esim. sosionomi YAMK:n tutkinnon suorittaneita, jolla on lähes 15 vuoden lastensuojelun työkokemus. Sen sijaan voidaan ottaa viime vaiheen opiskelija, jolla on hyvin vähäinen työkokemus. Sijaiseksi ottamisen kriteereitä tulee väljentää.

Väliaikaiseen täyttämiseen tarvitaan enemmän väljyyttä, muutoin kärsivät sekä asiakkaat että nykyiset työntekijät.

Tilapäisenä toimivan sosiaalityöntekijän kelpoisuusvaatimukseen tulee saada lievennystä. Pätevän tekijän voi kyllä löytää kapeammillakin kelpoisuusvaatimuksilla - pahinta on, että paikka jää täyttämättä ja työt kasautuvat muutamille!

Toiveet matalammista kelpoisuusvaatimuksista tilapäisille sosiaalityöntekijöille näyttivät kuitenkin liittyvän nimenomaan pätevien hakijoiden heikkoon saatavuuteen tietyillä alueilla ja aloilla.

Pienten kuntien osalta sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annettu laki ei parantanut asiakkaan asemaa millään lailla, vaan siinä kävi päinvastoin. Toivottavasti tähän pulaan keksitään pian joku ratkaisu, esim. sosiaalialan ylemmän amk-tutkinnon suorittaneet voisivat olla osa sitä.

Päteviä sosiaalityöntekijöitä on hankala rekrytoida pienille paikkakunnille ja vaihtuvuus on suurta. Nykyiset pätevyysvaatimukset ovat liian tiukat työnantajan näkökulmasta vaikka tavoite on saada asiakkaille laadukasta palvelua.

Muutenkin vastauksissa korostui, että lakimuutos vaikeutti työntekijöiden saatavuutta (15 mainintaa). Näin oli etenkin pienillä paikkakunnilla ja lastensuojelussa.

Lakimuutos aiheutti sen että kunnat kilpailee keskenään entistä kovemmin kelpoisuusehtoja täyttävistä sosiaalityöntekijöistä. Ja mitä tehdään kun kelpoisuusehtoja täyttäviä työntekijöitä ei löydy? Lakimuutos ei ainakaan pienen kunnan näkövinkkelistä helpottanut sosiaalityöntekijäpula-tilannetta, vaan päinvastoin. Nyt jouduttiin entistä hankalampaan tilanteeseen.

Lakimuutos vaikeutti selkeästi lastensuojelun työtä, koska uusia vaatimuksia täyttäviä henkilöitä ei ole saatavilla lainkaan riittävästi.

Toisaalta toisilla alueilla kelpoisista sijaisista ja pätevistä sosiaalityöntekijöistä oli jopa ylitarjontaa.

Toistaiseksi viransijaisiksi on ollut enemmän tulijoita kuin mitä olen pystynyt ottamaan vastaan.

Yliopiston läheisyys on turvannut osaamisen hyvin.

Vastauksissa toivottiin sosiaalityöntekijöiden koulutusmäärien lisäämistä (6 mainintaa) ja mahdollisia erillisiä pätevyyskoulutuksia pitkän työkokemuksen omaaville sosionomeille. Lisäksi tuotiin esille, että opiskelijoille tulisi taata kurssipaikat, etteivät valmistumisajat viivästy sen takia, ettei pääse joillekin kursseille.

Sosiaalityöntekijöitten koulutusmäärää tulee lisätä.

Sosiaalityöntekijöiden saatavuudessa on ongelmia jo nyt; pitäisikö kehittää esim. pätevien sosionomien, joilla on mahdollisesti pitkäkin työkokemus, pätevytyymiseen sosiaalityöntekijöiksi erillisiä koulutusmoduleja esim yliopistojen yhteyteen.

Lakimuutoksen yhteydessä olisi ollut hyvä velvoittaa yliopistoja järjestämään opiskelumahdollisuus opintojen mahdollisimman nopeaan suorittamiseen niin monelle sosiaalityön opiskelijalle, kuin tarjolla on. Nyt osalla opinnot venyy sen takia, ettei pääse jollekin kurssille, kun kurssin osallistujamäärä täyttyy hetkessä.

Tulevaisuus ja Sotekin esiintyivät kommentteissa (10 mainintaa). Erityisesti toiveena oli, että uudessa Sotessa sosiaalialan työnkuvat, vastuut, palkkaus ja koulutusmäärät määriteltäisiin uudelleen.

Sosiaalityöntekijöiden määrällistä tarvetta tulisi pikaisesti arvioida sen jälkeen kun sote-uudistuksen periaatteet on lyöty lukkoon ja koulutusmäärä tulee asettaa sellaiselle tasolle, että työntekijöiden ja sijaisten saatavuus on turvattu. Lisäksi on pohdittava edelleen koulutuksen sisältöä ja soveltuvuuden arvioinnin tarvetta erityisesti vaativissa asiakaspalvelutehtävissä.

Sosiaalityöntekijöiden palkkaus ei vastaa työn vaativuutta. Sosiaalityöntekijöiden ammattitaidosta, osaamisesta ja työn vaativuudesta ei juurikaan puhuta tulevassa sote-uudistuksessa.

Terveydenhuollon sosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden tehtäväkuvat olisi tärkeä avata uuden suunnittelun tueksi.

Sote-maakunta -uudistukselta odotan sosiaalityöntekijä - sosionomi -työparityöskentelyn kehittämistä ja kummankin työnkuvien selkiyttämistä.

Muutamista (3 mainintaa) vastauksista nousi esille pelko, että sosiaaliala jää Sotessa terveyspuolen jalkoihin. Vastaaajia mietitytti myös, tulevatko palveluohjaajat sosiaali- vai terveyspuolelta.

Palveluohjauksen järjestäminen soten yhteydessä tulee olemaan oma haasteensa: mistä löytyy sellaiset osaajat, jotta asiakkaat ohjautuvat oikea-aikaisesti oikeiden ammattilaisten palveluihin. Ja mistä ammattiryhmästä nämä palveluohjaajat tulevat jatkossa?

Terveydenhuollossa on edelleen vaikeutta nähdä asiakkaan kokonaisuutta, hoidetaan vain potilaana, ei aina osata linkittää sosiaalityön ja sosiaalipalveluiden piiriin samanaikaisesti ja yhteistyössä.

Nyt alkaisi olemaan tarvetta keskustella sote-uudistuksen sosiaalisesta osuudesta. Sosiaalityön rooli mietityttää paljon ja ylipäätään se 'puhutaanko meillä sosiaalityöstä tulevaisuudessa hoitotyön ja lääketieteen termein, vähän kuin "kuokkavieraana".

3.8. Yhteenveto

Aineistosta voidaan maakunnittain ja palvelutehtävittäin saatujen eri tyyppisten vakanssi-ilmoitusten perusteella päätellä, että erityisesti lastensuojelussa ja aikuissosiaalityössä tilapäisen toimimisen kelpoisuudella olevia sosiaalityön opiskelijoita sekä täyttämättömiä vakansseja on tietyissä maakunnissa suhteellisen runsaasti ja maakuntien tilanteet eriytyvät selkeästi. Sen sijaan perheoikeudellisissa palveluissa, kriisityössä (mukaan lukien sosiaalipäivystys), terveydenhuollon sosiaalityössä, päihdetyössä sekä hallinnollisessa työssä täysin pätevien sosiaalityöntekijöiden (vakinaiset sekä määräaikaiset, mutta täysin pätevillä sosiaalityöntekijöillä täytetyt vakanssit) osuus on hallitseva eikä maakuntakohtaisia eroja synny yhtä voimakkaasti. Kuntoutuksen alalla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden osalta saatiin viitteitä saman suuntaiseen tilanteeseen (vakinaisten / täysin pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus hallitsevana), mutta heidän osaltaan ilmoitettujen vakanssien lukumäärän pienuus estää luotettavien johtopäätösten tekemisen (katso tilastoliite).

Vakanssien täytön haasteissa on selviä maakunnallisia eroja. Tiedut maakunnat erottuvat niin koetussa vakanssien täytön haasteissa kuin vakanssien täytössä *de facto*.

Kunnissa on moninaisia keinoja vastata haasteisiin, mitä tulee pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointiin. Usein järjestellään tehtäviä uudelleen, mutta haaste monilla vastaajilla on se, ettei tiettyihin palvelutehtäviin saada vakansseja täytettyä ja niitä on jopa täyttämättä.

Tilapäisenä toimimisen pykälään liittyy tulkinnallisia epäselvyyksiä. Vajaa kolmannes vastaajista ilmoitti pykälän tulkintaan liittyvien epäselvyyksien aiheutuvan siitä, miten ammattiin opiskeleva henkilön määritellään. Lasketaanko esimerkiksi avoimessa yliopistossa opiskeleva henkilö ammattiin opiskelevaksi? Lähes yhtä usein epäselvyyttä aiheuttaa se, miten arvioidaan aineopintojen ja käytännön harjoittelun suorittaminen, sillä eri yliopistoissa opintosisällöt ja harjoittelujen pituudet vaihtelevat.

Lisäksi vajaan viidenneksen mielestä epäselvää on se, voidaanko sijaisuuksia ketjuttaa useammaksi peräkkäiseksi vuoden jaksoksi.

4. Tulevaisuus

Vastaajilta kysyttiin, millaiseksi he arvioivat sosiaalityöntekijöiden saatavuuden tämän kevään aikana, vuoden päästä ja Sote-Maakuntaan siirryttäessä. Enemmistö vastaajista arvioi, ettei sosiaalityöntekijöiden saatavuudessa tapahdu muutosta kuluvan kevään tai vuoden päästä (taulukko 4.1). Arvio tilanteesta kuluvan kevään aikana ja vuoden päästä ei eronnut paljonkaan. Molemmissa noin 40% vastaajista arvioi tilanteen vaikeutuvan (vaikeutuu tai vaikeutuu jonkin

verran). Suurin ero oli, että kun kuluvan kevään aikana melkein puolet vastaajista arvioi tilanteen pysyvän samana, vuoden päästä näin arvioi vain 30%, ja vastaavasti suurempi osuus arvioi tilanteen helpottuvan jonkin verran, tai toisaalta ei osannut sanoa arviotaan tilanteesta.

Arviot Sote-Maakuntaan siirtymisen tilanteesta olivat paljon hajautuneempia. Noin kolmasosa vastaajista ei osannut sanoa omaa arviotaan. Useat vastaajat (28%) arvioivat tilanteen vaikeutuvan, 18,5% vastaajista arvioi tilanteen pysyvän samana ja yli 20% vastaajista arveli tilanteen helpottuvan Sote-maakuntauudistuksen myötä.

Vastausten perusteella Sote-Maakuntauudistuksessa nähdään sosiaalityöntekijöiden saatavuuden kannalta sekä uhkia että mahdollisuuksia. Arviot tulevaisuudesta ovat painottuneet pessimistiseen suuntaan, mutta mitä edemmäs ajassa mennään, niiden vastaajien, jotka arvioivat tilanteen helpottuvan, osuus kasvaa. Kaiken kaikkiaan Sote-Maku-uudistuksen jälkeiseen aikaan suhtaudutaan siis toiveikkaammin kuin tulevaan vuoteen.

Taulukko 4 Arvio sosiaalityöntekijöiden saatavuudesta tulevaisuudessa

		Tilanne vaikeutuu	Tilanne vaikeutuu jonkin verran	Ei muutosta	Tilanne helpottuu jonkin verran	Tilanne helpottuu	En osaa sanoa	Yhteensä
Kuluvan kevään aikana	lkm	48	45	104	11	5	9	222
	%	21,6	20,3	46,8	5,0	2,3	4,1	100
Vuoden päästä	lkm	44	45	67	32	6	28	222
	%	19,8	20,3	30,2	14,4	2,7	12,6	100
Sote-Makuun siirryttäessä	lkm	30	32	41	35	11	73	222
	%	13,5	14,4	18,5	15,8	5,0	32,9	100

Arvioihin sosiaalityöntekijöiden saatavuudesta pyydettiin myös perusteluita. Useissa perusteluissa pohdittiin Sote-Maakuntauudistuksen mahdollisia vaikutuksia. Vastaajat perustelivat vastaustaan, etteivät osaa sanoa arviotaan saatavuudesta sillä, ettei Soten käytännöistä ole vielä tietoa (24 mainintaa).

*Soten käytäntö vielä täysin avoinna.
Sote on suuri arvoitus...*

Koska Soten vaikutuksia ei vielä osattu arvioida, osassa kunnista vain odoteltiin lopullisia päätöksiä. (4 mainintaa)

Osa vakansseista määräaikaisia jo lähtökohtaisesti - odotetaan sote-ratkaisua - määräaikaisiin vakansseihin vaikea saada hakijoita

Useat vastaajat, jotka olivat arvioineet, ettei saatavuus muutu tulevaisuudessa, olivat jättäneet vastauksensa perustelematta. Osa vastaajista oli kuitenkin kertonut, että koska tilanne on hyvä nyt, niin he arvioivat sen olevan hyvä myös tulevaisuudessa (8 mainintaa). Tilanne oli hyvä etenkin yliopistokaupungeissa ja –kaupunkikunnissa.

Kunnassamme on yliopisto, josta valmistuu sosiaalityöntekijöitä. Pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytointi ei ole ollut vaikeaa aikaisemmin ja ei vaikeutune myöskään tulevaisuudessa

Käytetyin perustelu vastauksille oli, että sosiaalityöntekijöiden saatavuus on huono nykyäänkin (36 mainintaa). Tätä perustelua käytettiin selittämään sekä vastauksia, että tilanne vaikeutuu, mutta myös vastauksia, ettei tilanteessa tule tapahtumaan muutosta. Huonoa tilannetta valiteltiin erityisesti pienissä maaseutukunnissa. Lisäksi nykyisen henkilöstön eläköityminen mainittiin syynä tuleviin tulevaisuuden vaikeutuvaan tilanteeseen (7 mainintaa).

Tilanne säilyy nykyisenkaltaisena: vaikeana.

Päteviä sosiaalityöntekijöitä on erittäin vaikea saada tällä hetkellä. Tilanne tuskin muuttuu soten myötä.

Hakijoita ei ole. Sote ei ratkaise kelpoisten sosiaalityöntekijöiden pulaa, koska lainsäädäntö on vahvistanut sosiaalityöntekijän roolia (mm. SHL) eikä tehtävärakenneuudistusta voi enää viedä pidemmälle kun asiakasmäärät /sosiaalityöntekijä kasvavat liian suuriksi ja työn laatu sekä työhyvinvointi laskee. Vastuualueellani on jäämässä lähivuosina useampi kokenut sosiaalityöntekijä eläkkeelle ja heidän tilalleen tulee nykyisen kokemuksen mukaan olemaan hyvin vaikea saada päteviä työntekijöitä

Muina saatavuutta heikentävinä asioina mainittiin alhainen palkka yhdistettynä epävarmaan ja raskaaseen työhön (12 mainintaa). Julkisen puolen mahdollisuuksia houkutellessa työntekijöitä erityisesti uudessa Sotessa epäiltiin.

Jokainen riittävän pätevä ja osaava työntekijä hinnoittelee itsensä ja hakeutuu sellaisiin työpaikkoihin joissa arvelee olevan tulevaisuutta. Tämä aiheuttaa erittäin ison loven julkiselle sosiaali- ja terveydenhuollolle, sillä yksityinen sektori pyrkii headhunntaamaan parhaat tekijät.

Tulevassa sote:ssa sosiaalityöntekijöitä tulee sijoittumaan ainakin 2021-> yksityiselle sektorille. Kilpailu ammattilaisista kiristyy eri toimijoiden välillä.

Perusteluista nousikin jälleen ajatus, että alan tulevaisuus olisi parempi, jos työolosuhteet ja palkkaus saataisiin kuntoon (9 mainintaa).

TYÖOLOSUHTEET (asiakkaiden määrä, riittävät työvälineet ja tuki esimieheltä, työnohjaukselta jne.), ESIMIESTYÖ (ammattillinen johtajuus nykymallin tilalle) JA PALKKAUS (4k€) KUNTOON NIIN REKRYTOINNEISSA EI OLE EIKÄ TULE OLEMAAN MINKÄÄNLAISIA VAIKEUKSIA.

Joissakin nykyisellään huonon sosiaalityöntekijöiden saatavuuden kunnissa, uskottiin kuitenkin tilanteen helpottavan tulevaisuudessa. Tulevaisuuden parempaa sosiaalityöntekijöiden saatavuutta perusteltiin sillä, että pätevyysvaatimusten kiristyminen on saanut useat innostumaan opiskelusta ja sosiaalityöntekijän pätevyuden hankkimisesta (12 mainintaa).

Sijaisena toimimisen rajaaminen on vauhdittanut huomattavasti opintojen etenemistä ja halukkuutta hakeutua sosiaalityöntekijäopintoihin. Positiivinen vaikutus näkyy viiveellä, mutta näkyy osittain jo nyt.

Myöskin Sote-Maku-uudistuksen tuoman keskittämisen etujen (8 mainintaa) uskottiin helpottavan sosiaalityöntekijöiden rekrytointia tulevaisuudessa.

Keskitetty resurssi auttaa kohdentamaan tarpeet paremmin, eli siirryttäessä maakuntaan. Uskon, että toimintaa saadaan organisoitua moniammatillisempaan suuntaan ja sosiaalityöntekijät saavat enemmän tukea terveydenhuollon toimijoilta, mistä johtuen asiakkaan tilanteen arvioinnissa korostuu hybridi-työn edut.

Tuloksista selvisi, että suuri osa vastaajista näki sosiaalityöntekijöiden saatavuuden vaikeutuvan tulevan kevään ja vuoden aikana. Myös niiden osuus oli suuri, jotka eivät uskoneet tilanteen muuttuvan tulevan kevään ja vuoden aikana. Sote-Makuun siirryttäessä niiden vastaajien osuus laski, jotka arvioivat tilanteen vaikeutuvan tai pysyvän samana, ja toisaalta epävarmojen, en osaa sanoa-vastausvaihtoehdon valinneiden osuus kasvoi. Joistakin vastaajista löytyi kuitenkin uskoa tulevaisuuteenkin, koska niiden osuus, jotka uskoivat tilanteen helpottuvan tai helpottuvan jonkin verran, kasvoi mitä edemmäs tulevaisuuteen mentiin. Sote-Maakuntauudistuksen koittaessa jo yli 20% uskoi tilanteen helpottuvan (helpottuu jonkin verran tai helpottuu).

Vastausten perusteluiden mukaan uskoa parempaan tilanteeseen tulevaisuudessa loi se, että monissa kunnissa on valmistumassa lakimuutoksen vuoksi pätevöitymään innostuneita sosiaalityöntekijöitä, ja Soten uskotaan tuovan mukanaan keskittämisestä aiheutuvia etuja. Perusteluina haasteelliseen tilanteeseen tulevaisuudessa esitettiin nykyiselläänkin huonoa tilannetta, eläköitymistä ja alan huonoa houkuttelevuutta. Monista vastauksista nousi toive järjestää palkkaus ja työolosuhteet sellaisiksi, että työhön hakeuduttaisiin mielellään ja siellä myös pysyttäisiin.

5. Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Parhaina keinoina vastata sosiaalityöntekijöiden rekrytointiongelmiin kyselyyn vastanneiden avovastauksista nousivat koulutusmäärien nostaminen, alan houkuttelevuuden lisääminen ja työssäjaksamisen parantaminen. Ammattihenkilölaki on ollut voimassa vasta vuoden, joten sen lopullisia vaikutuksia työntekijöiden saatavuuteen on vielä vaikea arvioida. Lakimuutos on kuitenkin vastausten perusteella innostanut monia jatkamaan opintojaan ja pätevöitymään. Koulutuksen lisääminen ja sen saatavuuden varmistaminen auttaisi paitsi rekrytointiongelmiin, myös parantaisi annetun palvelun laatua. Yhden vastaajan sanoin: ”Ero entiseen on työskentelyssä ja työotteessa selkeä, kun työntekijä on pätevöitynyt sosiaalityöntekijäksi.”.

Vastauksissa esiin tulee henkilöstön jaksamiseen liittyvät ongelmat ja alan houkuttelevuuteen liittyvät seikat, mutta useissa kohdissa myös huoli asiakkaan palvelun laadun takaamisesta. Toisaalta ammattihenkilölaki nähdään myös palvelun laadun turvaajana.

Maakunnalliset erot rekrytoinnissa koetuissa haasteissa ovat isoja. Tietyt maakunnat erottuvat tilanteissa kuin tilanteissa ja näihin eroihin olisi syytä kiinnittää huomiota. Pahimmillaan erot mahdollistavat kansalaisten epätasa-arvon palvelun saatavuudessa ja sen laadussa.

Muutokset sote-uudistusten seurauksena nähdään kuitenkin mahdollisuutena, eikä pelkästään uhkana. Vastaajissa iso joukko on sitä mieltä, että sote-ratkaisujen kautta saadaan lisää mahdollisuuksia ratkaista mm. rekrytointiin liittyvät ongelmat.

Yhteenvedonomaaisesti kehittämisehdotuksina nostetaan raportissa esille seuraavaa:

- muutokset toimintaympäristössä ovat merkittäviä ja tässä hetkessä myös vaikeasti ennustettavia ja siksi **ammattihenkilölain koetaan olevan hyvä selkänöja sosiaalialan toiminnalle**. Ammattihenkilölain kelpoisuuspykälän on aiheuttanut haasteita sosiaalityöntekijöiden sijaissaatavuudelle, mutta sen ansiona pidetään sitä, että pitkäaikaiset, mutta muodollisesti tehtävään epäpätevät sosiaalityöntekijän sijaiset, ovat entistä aktiivisemmin hakeutuneet hankkimaan tehtävään vaadittavan pätevyyden.
- **ammattihenkilölain 12§:n tulkintaa tulisi selkeyttää** erityisesti sen osalta, kuka on ammattiin opiskeleva henkilö, miten määritellään riittävät sosiaalityön opinnot (harjoittelun pituus, kandin suorittaminen) sekä voiko saman sijaiskelpoisuuden henkilön palkata uuteen, vuoden kestävään sijaisuuteen, mikäli pätevä/päteviä työntekijöitä ei hae avoimena olevaa paikkaa
- yliopistojen kanssa tulisi käydä keskustelua **sosiaalityöntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksien lisäämisestä sekä myös joustavoittamisesta** vastaamaan entistä paremmin myös työn ohessa opiskelevien tarpeisiin. Sijaispätevyyden saaminen ja pätevytyminen pitkittyvät, mikäli pakollisia kursseja järjestetään vain harvoin ja/tai niille mahtuu vain osa halukkaista henkilöistä
- **sosiaalityöntekijöiden saatavuuteen vaikuttavat myös sosiaalityön tekemisen edellytykset**, kuten mahdollisuudet tehdä työtä oman ammattitaidon sekä sosiaalityön eettisten periaatteiden mukaisesti. Myös työn arvostus esimerkiksi siitä saatavan palkan muodossa vaikuttaa siihen, missä määrin valmistuneet, maisterintutkinnon hankkineet työntekijät, hakeutuvat sosiaalityöntekijän tehtäviin
- **sosiaalialan tehtävärakenteen selkiyttäminen** (kuten muun muassa työnjako sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kesken) ja **parempi käsitys sosiaalialan ammattilaisten sijoittumisesta uusissa sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteissa**, tuottaisivat täsmällisempää kuvaa sosiaalityöntekijä kelpoisuuden omaavien työntekijöiden tarpeesta ja osaamisvaateista
- tätä selitystä varten kerätty aineisto on osin puutteellinen, mutta sen antaa kuitenkin hyvän kokonaiskuvan siitä, millainen tilanne pätevien tai sijaiskelpoisuuden omaavien henkilöiden saatavuustilanne on sekä koko maassa, että myös eri maakunnissa. Selvitys nostaa esiin myös palvelutehtävien välillä olevia eroja työntekijöiden rekrytoinnin haasteissa. Siksi tätä **kerättyä aineistoa on tarkoituksenmukaista täydentää ja hyödyntää myös tarkemmissa jatkoselvityksissä – ja tutkimuksissa**

Lähteet

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (2015) <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>

Lännen Media (2017) Sijaisia sosiaalityöntekijöiksi vaikea saada, tuleva ministeri valmis muuttamaan vaatimuksia. <http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/lannen-media-sijaisia-sosiaalityontekijoiksi-vaikea-saada-tuleva-ministeri-valmis-muuttamaan-vaatimuksia/6272916>

Rakennepoliittinen ohjelma talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi (2013). <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1043920/rakennepoliittinen-ohjelma.pdf/80a7dcb0-98f0-4853-974f-1d25f4be5f3a>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2007) Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön valtakunnallinen tehtävärakennesuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2007) Opas sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:18.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2007) Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus ja opas kelpoisuusvaatimuksista. Tiedote 1.7.2007. <http://stm.fi>.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV) (2016) Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 1/2016: Työnjaon kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Liitteet

Liite 1: Kyselyn saate

Hei!

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä tuli voimaan 1.3.2016. Osana lakia sen 12 § määrittää oikeudesta toimia tilapäisesti sosiaalihuollon laillistetun ammattihenkilön ammatissa.

Sosiaalialan osaamiskeskukset ovat saaneet STM:ltä toimeksiannon selvittää 15.3 mennessä tilanteen pätevien sijaisten saatavuudesta sosiaalityöntekijän vakansseihin. Selvitys on valtakunnallinen ja vastauksenne on erittäin tärkeä, jotta saamme kokonaiskuvan tilanteesta ja eri alueiden erityispiirteistä (kuten mahdollisista haasteista ja niiden ratkaisumalleista). Kyselyssä kartoitetaan sekä kelpoisuuden omaavien sijaisten saatavuuden nykytilaa, että tulevia näkymiä.

Selvitykseen liittyen pyydämme teitä vastaamaan oheiseen kyselyyn 27.2.2017 klo 15.30 mennessä <https://www.webropolsurveys.com/S/078188A9E13FCB39.par>

Kysely on suunnattu sosiaalityön operatiiviselle johdolle ja vastauslinkki on henkilökohtainen. Katsotteko, kenelle muulle kysely on osoitettu ja tarvittaessa sovitte, miten jaatte kyselyyn vastaamisen. Mikäli osoitelistalta puuttuu keskeisiä tahoja ja teillä ei ole mahdollisuutta koota vastauksia yhteen, laitatteko viestiä kirsi.kuusinen-james@phsotey.fi . Viestistä tulisi ilmetä ne sähköpostiosoitteet, mihin kysely tulisi vielä lähettää. Seuraamme kyselyyn vastanneiden määrää vastausprosentin selvittämiseksi.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15–20 minuuttia. Kysely on tarvittaessa mahdollista keskeyttää, jos se on tarpeen esimerkiksi tietojen kokoamisen vuoksi, ja vastaamista voi jatkaa myöhemmin. Selvityksen tuloksia tullaan käyttämään ammattihenkilölain toimivuuden ja mahdollisten muutostarpeiden arvioinnissa.

Yhteistyöterveisin & lisätietoja:

Kirsi Kuusinen-James

kehittämispäällikkö, VTT

Sosiaalialan osaamiskeskus Verso

Kirkkokatu 29 A, 15140 Lahti

p.044 729 7981

kirsi.kuusinen-james@phsotey.fi

Liite 2: Kyselylomake



Selvitys sosiaalityöntekijöiden vakanssien täyttämisen ja tilapäisesti toimimisen valtakunnallisesta tilanteesta

1. Mikä on ammattinimikkeesi? *

- Sosiaalijohtaja tai sosiaalipalvelujen johtaja
- Sosiaali- ja terveysjohtaja tai hyvinvointipalvelujohtaja
- Sosiaalipäällikkö tai sosiaalipalveluiden päällikkö
- Tulosaluejohtaja
- Tulosaluepäällikkö
- Johtava/vastaava sosiaalityöntekijä
- Muu, mikä?

2. Kuinka monta vuotta olet toiminut sosiaalialan esimiestehtävissä?

3. Onko sinulla kelpoisuuslain mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys?

- kyllä
- ei

4. Missä yhteistoiminta-alueella tai kunnassa työskentelet? *

- Kunta, mikä
- Kuntayhtymä, mikä

5. Missä maakunnassa työskentelet? *

Nykytilanne

6. Missä palvelutehtävissä / palvelutehtävissä toimit esimiehenä? Ilmoita valitsemasi palvelutehtävän avokohtaan myös sosiaalityöntekijävakanssien kokonaislukumäärä kyselyhetkellä *

- Lapsiperheiden palvelu | _____
- Lastensuojelu | _____
- Työikäisten palvelut / aikuissosiaalityö | _____
- Iäkkäiden palvelut / vanhustyö | _____
- Vammaispalvelut | _____
- Perheoikeudelliset palvelut | _____
- Päihdepalvelut | _____
- Työllisyyspalvelut | _____
- Terveystieteiden palvelut | _____
- Kriisityö (esim. sosiaalipäivystys) | _____
- Kuntoutus | _____
- Maahanmuuttaja / pakolaistyö /kotoutumisen tuki | _____
- Yhdennetty työ | _____
- Hallinnollinen työ | _____
- Muu, mikä: kirjoita samaan kenttään ensin palvelutehtävä ja sitten vakanssien kokonaismäärä | _____

7. Valitse uudelleen sama tai samat palvelutehtävät ja ilmoita avokohtiin, kuinka moni sosiaalityöntekijän vakansseista on kyselyhetkellä täytetty vakinaisilla työntekijöillä *

- Lapsiperheiden palvelu | _____
- Lastensuojelu | _____
- Työikäisten palvelut / aikuissosiaalityö | _____
- Iäkkäiden palvelut / vanhustyö | _____
- Vammaispalvelut | _____
- Perheoikeudelliset palvelut | _____
- Päihdepalvelut | _____
- Työllisyyspalvelut | _____
- Terveystieteiden palvelut | _____
- Kriisityö (esim. sosiaalipäivystys) | _____
- Kuntoutus | _____
- Maahanmuuttaja / pakolaistyö /kotoutumisen tuki | _____
- Yhdennetty työ | _____
- Hallinnollinen työ | _____
- Muu, mikä: kirjoita samaan kenttään ensin palvelutehtävä ja sitten vakanssien kokonaismäärä | _____

8. Valitse uudelleen sama tai samat palvelutehtävät ja ilmoita avokohtiin, kuinka moni sosiaalityöntekijän vakansseista on kyselyhetkellä täytetty tilapäisillä/määräaikaisilla, mutta vakituisenkin virkaan päteillä sosiaalityöntekijöillä *

- Lapsiperheiden palvelu
- Lastensuojelu
- Työikäisten palvelut / aikuissosiaalityö
- Iäkkäiden palvelut / vanhustyö
- Vammaispalvelut
- Perheoikeudelliset palvelut
- Päihdepalvelut
- Työllisyyspalvelut
- Terveystieteiden palvelut
- Kriisityö (esim. sosiaalipäivystys)
- Kuntoutus
- Maahanmuuttaja / pakolaistyö /kotoutumisen tuki
- Yhdennetty työ
- Hallinnollinen työ
- Muu, mikä: kirjoita samaan kenttään ensin palvelutehtävä ja sitten vakanssien kokonaismäärä

9. Valitse uudelleen sama tai samat palvelutehtävät ja ilmoita avokohtiin, kuinka moni sosiaalityöntekijän vakansseista on kyselyhetkellä täytetty tilapäisen toimimisen kelpoisuuden omaavilla työntekijöillä, joilla ei ole pätevyyttä vakinaiseen virkaan *

- Lapsiperheiden palvelu
- Lastensuojelu
- Työikäisten palvelut / aikuissosiaalityö
- Iäkkäiden palvelut / vanhustyö
- Vammaispalvelut
- Perheoikeudelliset palvelut
- Päihdepalvelut
- Työllisyyspalvelut
- Terveystieteiden palvelut
- Kriisityö (esim. sosiaalipäivystys)
- Kuntoutus
- Maahanmuuttaja / pakolaistyö /kotoutumisen tuki
- Yhdennetty työ
- Hallinnollinen työ
- Muu, mikä: kirjoita samaan kenttään ensin palvelutehtävä ja sitten vakanssien kokonaismäärä

10. Valitse uudelleen sama tai samat palvelutehtävät ja ilmoita avokohtiin, kuinka moni sosiaalityöntekijän vakansseista on kyselyhetkellä täyttämättä *

- Lapsiperheiden palvelu
- Lastensuojelu
- Työikäisten palvelut / aikuissosiaalityö
- Iäkkäiden palvelut / vanhustyö
- Vammaispalvelut
- Perheoikeudelliset palvelut
- Päihdepalvelut
- Työllisyyspalvelut
- Terveystieteiden palvelut
- Kriisityö (esim. sosiaalipäivystys)
- Kuntoutus
- Maahanmuuttaja / pakolaistyö / kotoutumisen tuki
- Yhdennetty työ
- Hallinnollinen työ
- Muu, mikä; kirjoita samaan kenttään ensin palvelutehtävä ja sitten vakanssien kokonaismäärä

11. Kuinka monta sosiaalityöntekijän avoimeen hakuun laitettua työpaikkaa teillä on ollut viimeisen vuoden (1.3.2016 alkaen) aikana? *

12. Kuinka monen sosiaalityöntekijän avoimena olevan työpaikan täyttämiseksi teillä on ollut vaikeuksia kuluvan vuoden (1.3.2016 alkaen) aikana? *

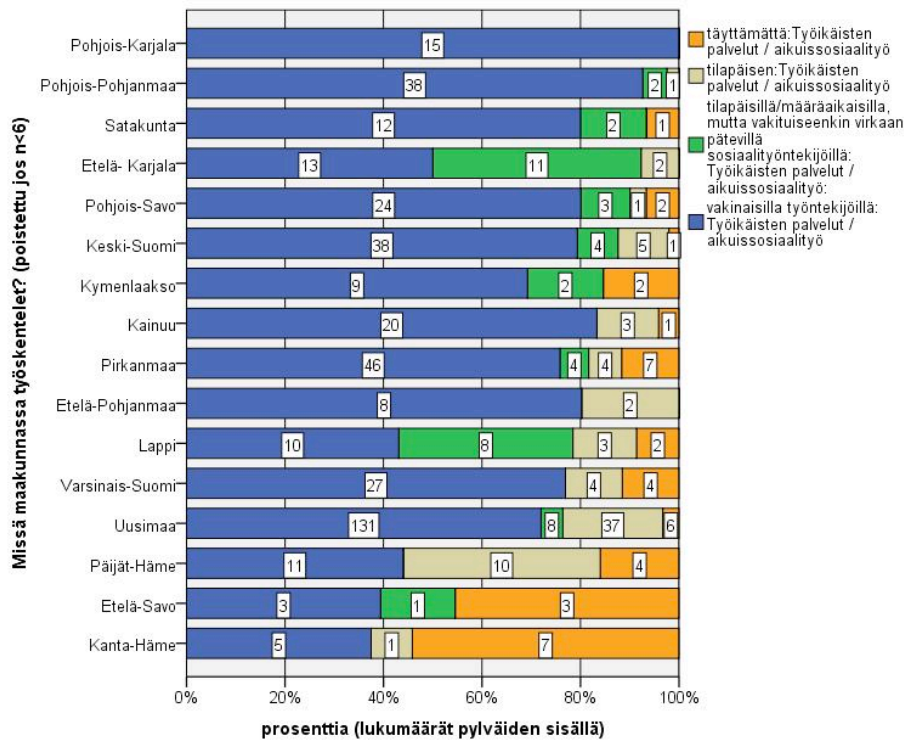
13. Onko teillä kuluneen vuoden (1.3.2016 alkaen) aikana ollut vaikeuksia saada vakituisiin sosiaalityöntekijän tehtäviin

	ei ole ollut tarvetta 0	on ollut vaikeaa 1	on ollut melko vaikeaa 2	3	on ollut melko helppoa 4	on ollut helppoa 5	en osaa sanoa X
päteviä työntekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavia sijaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

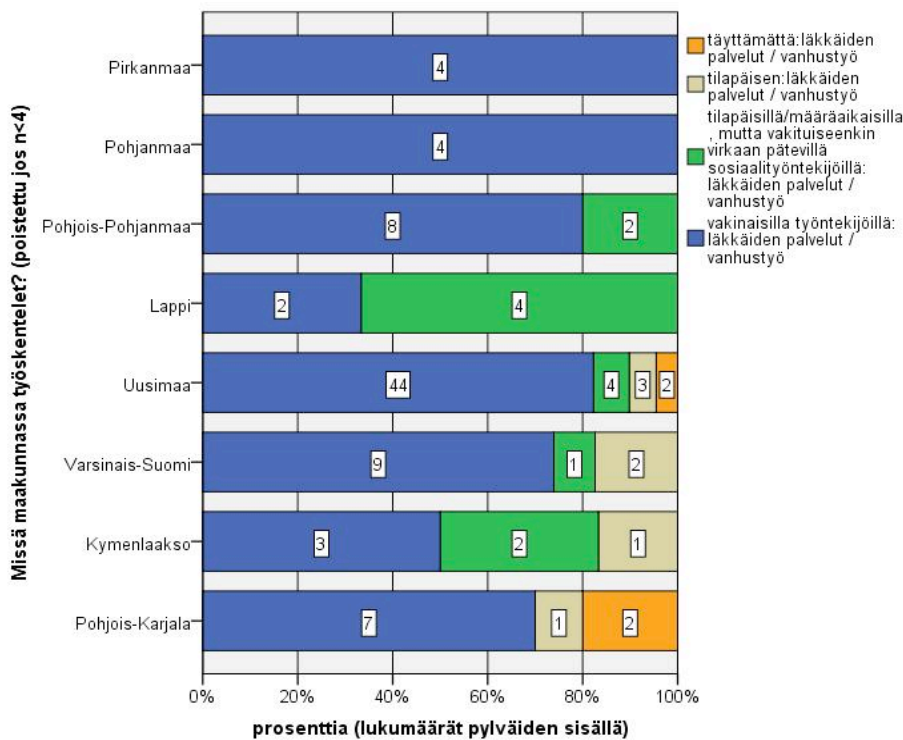
14. Oletteko joutuneet kuluvan vuoden aikana (1.3.2016 alkaen) täyttämään sosiaalityöntekijän vakinaiseksi aiotun tehtävän tilapäisellä, kelpoisuusehdot täyttävällä työntekijällä, pätevän työntekijän saantivaikeuksien vuoksi?

- ei ole ollut tällaista tilannetta 0
- olemme joutuneet toimimaan näin harvoin 1
- olemme joutuneet toimimaan näin melko harvoin 2
- 3
- olemme joutuneet toimimaan näin melko usein 4
- olemme joutuneet toimimaan näin usein 5
- en osaa sanoa X

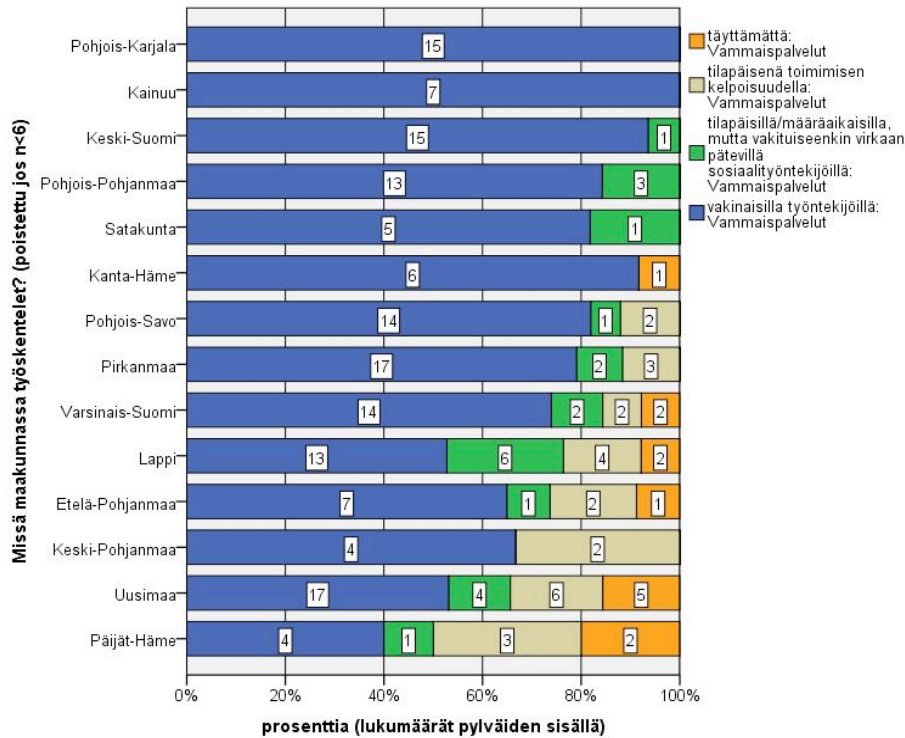
Liite 3: Tilastoja



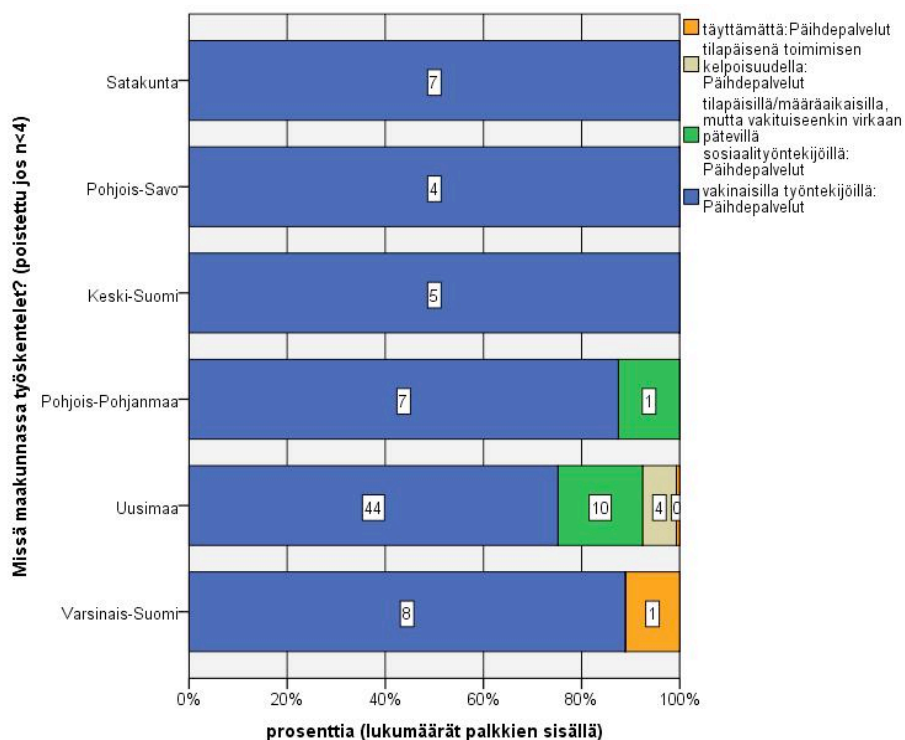
Aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijät (vakinaiset / määräaikaiset täysin pätevät / tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat / täyttämättä jääneet vakanssit)



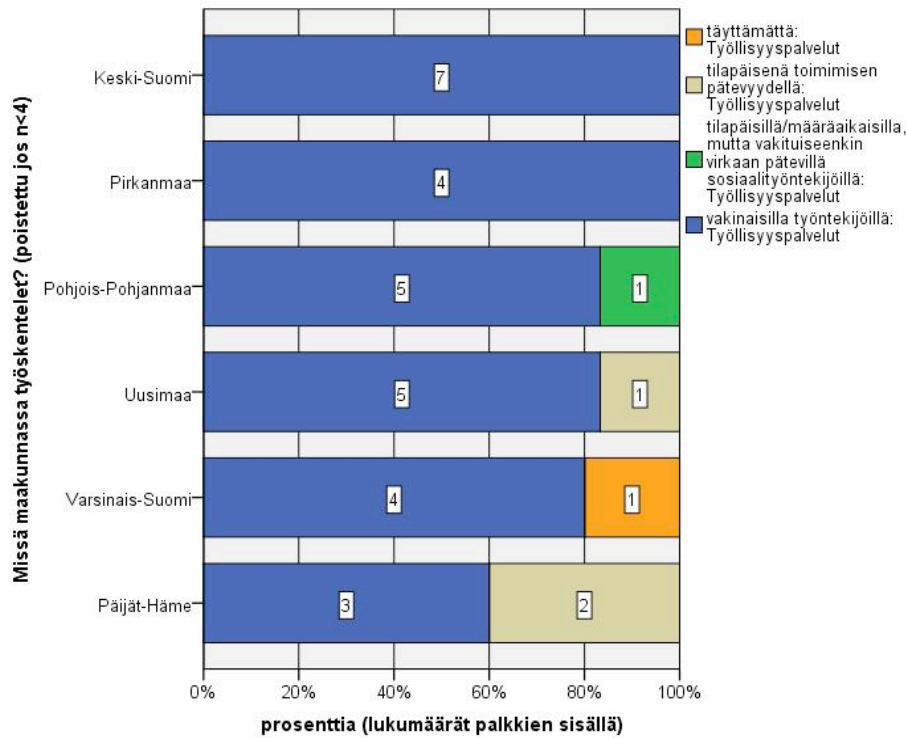
Vanhustyön sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



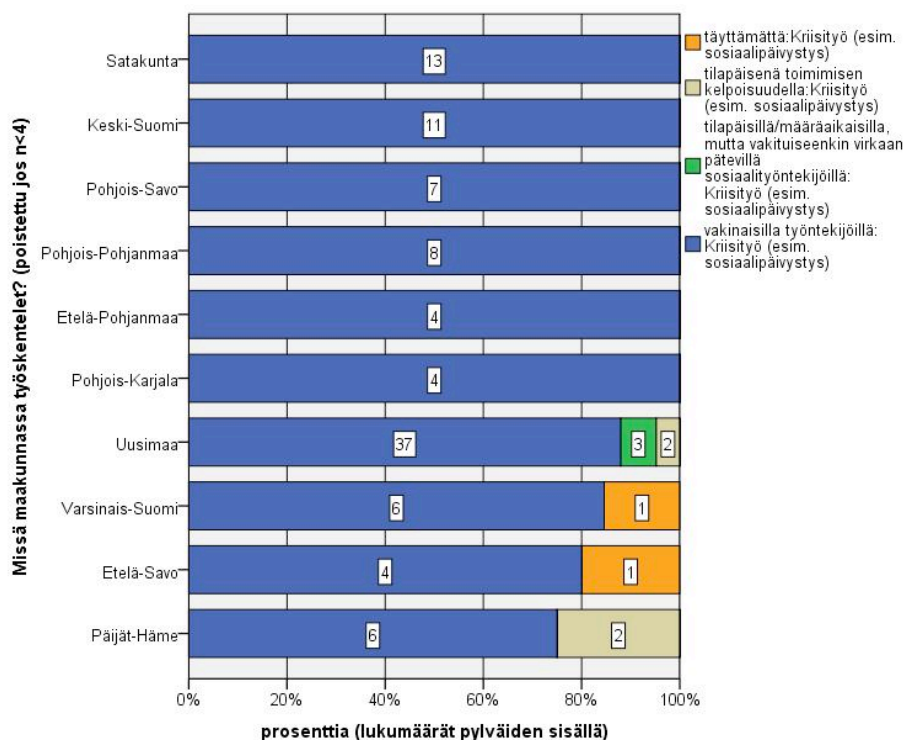
Vammaispalvelun sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



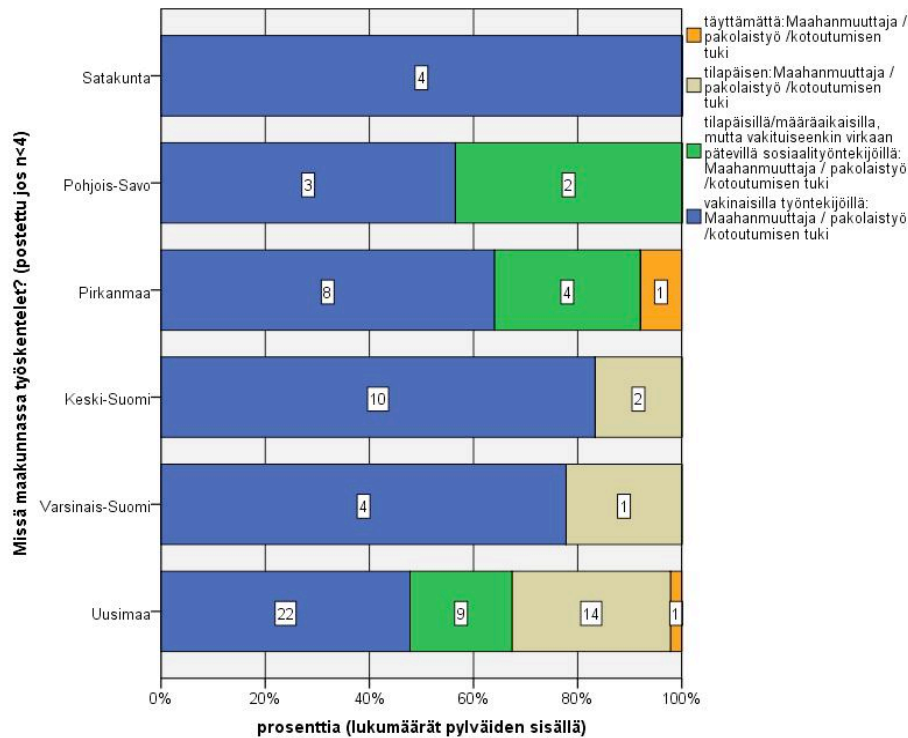
Päihdepalvelun sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



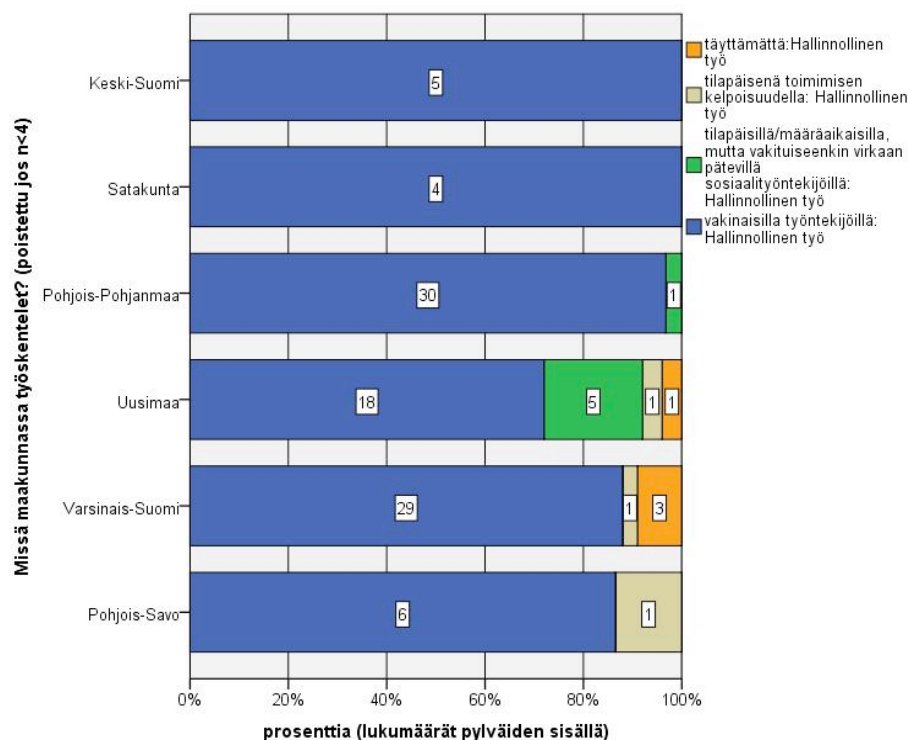
Työllisyyspalveluiden sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



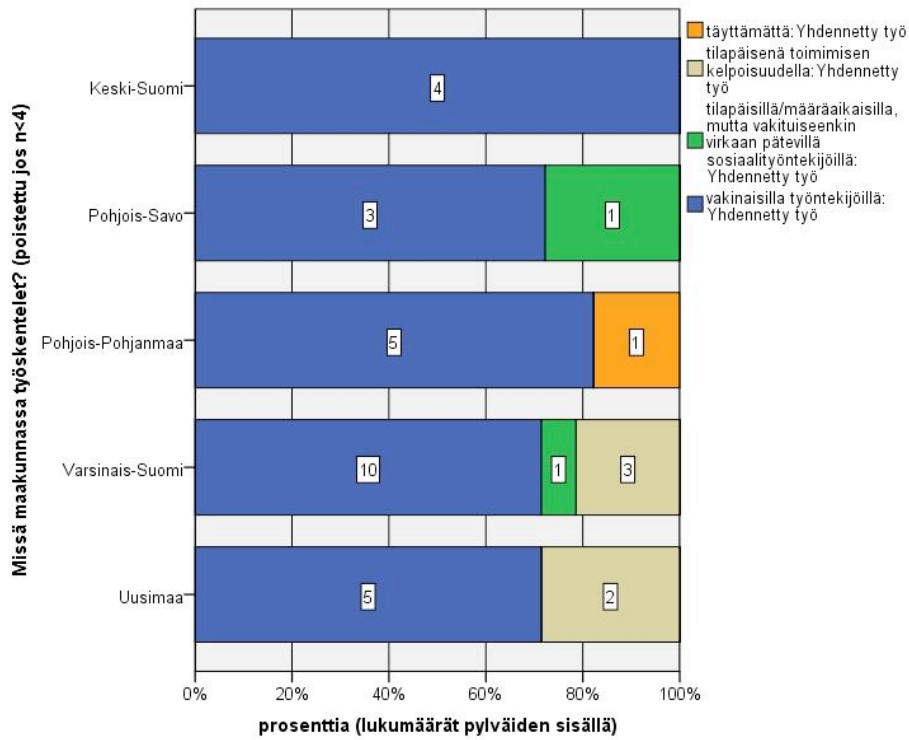
Kriisityön (ml. sosiaalipäivystys) sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



Maahanmuuttajatyön sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



Hallinnollisen työn sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)



Yhdenntetyn työn sosiaalityöntekijät (vakinaiset/määräaikaiset täysin pätevät/tilapäisenä toimimisen kelpoisuuden omaavat/täyttämättä jääneet vakanssit)