



Sosionomi (yamk) asiantuntijuudesta yrittäjyyttä

Tiistai 23.3.2021

Ohjelma

- 14.00** **Talentian tervehdys**
Heidi Pekkarinen, erityisasiantuntija, Talentia
- 14.15** **KEMUSOTE - Kevytyrittäjyys ja muutokkyvykyys sote-alan
toimintaedellytysten sekä työhyvinvoinnin edistäjänä -projekti**
Ulla Teppo, projektipäällikkö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- 14.30** **Praktinen vapaus ja muutokkyvykyys sosiaalialan työssä**
Soili Vento, projektikoordinaattori, Laurea-ammattikorkeakoulu
- 15.00** **Sosionomi (yamk) asiantuntijuus työmarkkinoilla**
Sirppa Kinos, yliopettaja, Turun ammattikorkeakoulu
- 15.30** **Tauko**
- 15.45** **Ura- ja työllistymisvalmiuksien itsearviointi Tomlinsonin
mallin mukaan**
Leena Nikander, yliopettaja, Hämeen ammattikorkeakoulu
- 16.15** **Työpajatyöskentely**
- 16.50** **Webinaarin päätös**

Ilmoittaudu: <https://webropol.com/s/sosionomi>

Lisätietoja: Soili.Vento@laurea.fi



Praktinen vapaus ja muutoskyvykkyys sosiaalialalla Webinaari

Talentia erityisasiantuntija Heidi Pekkarinen

Talentia

- Jäseniä Talentiassa on yli 26 000.
 - opiskelijoita jäsenistöstä on 18%.
- Työssäkäyvistä jäsenistä
 - kunnallisen työnantajan palveluksessa työskentelee 70 %
 - yksityisen työnantajan palveluksessa 27 %.
- Valmistuneista
 - vähintään ylempi korkeakoulututkinto on 20 %:lla
 - Varsinaisista jäsenistä sosionomi YAMK-tutkinto on n. 600:lla



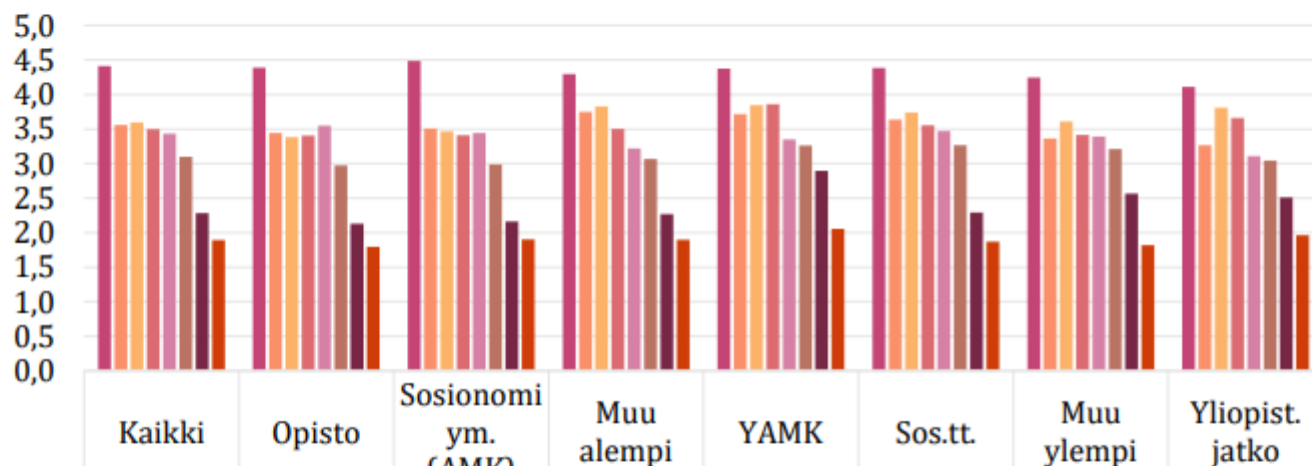
Talentia Kemusote-hankkeen yhteistyökumppanina

- Kevytyrittäisyys ja muutoskyky sotealalla
- Ajankohtainen aihe ammattijärjestön näkökulmasta
 - Yhteiskunta muuttuu
 - Työelämä muuttuu
- Jenni Rauman urapolkuseelvitys Talentian jäsenille:
 - Ura-ankkureissa eli motiiveissa, jotka ohjaavat työuria, yrittäisyys jäi heikoksi
 - Sen sijaan tärkeimpänä ura-ankkurina nähtiin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

→Yrittäisyys/kevytyrittäisyys yhtenä ratkaisuna tähän?

Tulokset: ura-ankkurit eli työuria ohjaavat motiivit

Ura-ankkureiden summamuuttujat taustakoulutuksittain,
ka. 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä



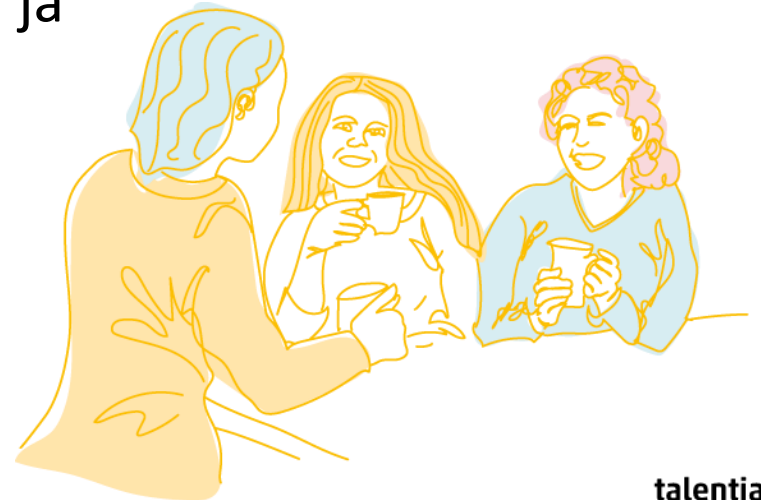
- Elämäalueiden tasapaino -ankkuri hallitsee keskeisesti sosiaalialan ammattilaisten työuria
- Elämäalueiden tasapaino -ankkuri ilmentää kiinnostusta tasapainottaa työtä, perhe-elämää ja vapaa-aikaa
- Elämäalueiden tasapaino motivoi uravalintoja ja -kehitystä
- Ilmiö vastaa kansainvälisissä tutkimuksissa havaittua trendiä
- Havainto liitettiin esimiestoimintaan: kun esimiehet tukevat työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista, vaikuttaa se tutkimusten mukaan myönteisesti myös työtyytyväisyyteen, parantaa työtehoa ja työn laatua sekä vahvistaa sitoutumista organisaatioon
- Yhteensovittamista voisi tukea esim. työaikakokeiluilla, liukuvalla työajalla, etätömahdollisuuksilla ja työhyvinvoinnin tukemisella
- Yrittäjyys ei ohjaa työuria
- Johtajuus-ankkuri motivoi heikosti työuria -> lineaarinen urakehitys ei ole yleinen urakehitysmalli tai -tavoite
- Sosiaalialan ammattilaisten urakehitys on monensuuntaista ja arvosidonnaista

Talentia Kemusote-hankkeen yhteistyökumppanina

- Talentian vasta valmistuneiden urapolku-selvitys
 - Vastavalmistuneista sosionomeista 15 % mietti alan vaihtoa
 - Vastavalmistuneista maistereista 31 % mietti alan vaihtoa
 - 44 % kaikista vastanneista koki työnsä henkisesti liian kuormittavaksi
- Talentian ja lastensuojelun keskusliiton tekemä selvitys
 - Noin kolmasosa vastaajista ilmoitti, että työpaikalla panostetaan työhyvinvointiin riittävästi
 - Lastensuojelun laitoshoidon työntekijöistä 74 % miettii työpaikan vaihtoa

Talentian yrittäjäjäsenet

- Varsinaisia jäseniä 82 kpl
- Talentia ohjaa yrittäjäjäsenet AKY – Akavalaiset yrittäjät-verkostoon
 - Korkeakoulutettujen yrittäjäjärjestö, johon Talentian yrittäjäjäsenet kuuluvat.
 - AKY edistää korkeakoulutettujen yrittäjien toimintaedellytyksiä ja järjestää tapahtumia ja koulutuksia. Saa neuvoa ja palvelua yrittäjääsioihin
- Kemusote-hankkeessa yhteistyökumppani olo on tärkeää ja ajankohtaista
 - Uusia avauksia sosiaalialalle
 - Ideoita alalla työskenteleville
 - Mitä kaikkea osaamista sosiaalialan asiantuntijoilla onkaan
→ tärkeä oppia sanoittamaan ja kenties tuotteistamaan





kemu SOTE

KEMUSOTE - Kevytyrittäisyys ja
muutoskyvykkyys sote-alan toimintaedellytysten
sekä työhyvinvoinnin edistäjänä



KEMUSOTE

Kevytyrittäisyys ja muutoskyvykkyys sote-alan toimintaedellytysten sekä työhyvinvoinnin edistäjänä

Light entrepreneurship and resilience as an enhancer for conditions and work well-being in social and healthcare sector

Rahoitus: Euroopan sosiaalirahasto ja Sosiaali- ja terveysministeriö

Toteutusaika: 1.3.2020-28.2.2023

Projektin kohderyhmät:

Sosiaali- ja terveyspalveluissa toimivat kevytyrittäjät, osuuskunnat ja yhteiskunnalliset yritykset sekä kevytyrittäjäksi aikovat sotehy- alan ammattilaiset.

Projektin toteuttajat:

- Pää toteuttaja Jyväskylän ammattikorkeakoulu, JAMK
- Tampereen ammattikorkeakoulu, TAMK
- Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Xamk
- Turun ammattikorkeakoulu, Turun AMK
- Humanistinen ammattikorkeakoulu, Humak
- Laurea-ammattikorkeakoulu, Laurea

Oletko sosiaali- ja terveyspalveluissa toimiva kevytyrittäjä, joka haluaa kehittää osaamistaan yrittäjyydessä?

Oletko kiinnostunut toimimaan kevytyrittäjänä sote-alalla?

Oletko jo mukana sote-alan osuuskunnassa tai yhteiskunnallisessa yrityksessä?

TULE MUKAAN!

jamk

LAU
REA

AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

XAMK
Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIO



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Tampereen
ammattikorkeakoulu

TURKU AMK

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Tavoite 1

Kehittää kevytyrittäjien osaamista ja muutoskyvykkyyttä sisältäen valmiudet uudenlaisten palveluiden kehittämiseen erityisesti sote-alalla



Työpajojen teemat:

- Toimintaympäristön muutos
- Oman osaamisen kehittäminen
- Palvelujen kehittäminen
- Asiakkuudet ja markkinointi
- Myynti ja kannattavuus
- Oman työn johtaminen
- Verkostojen hyödyntäminen

Kohderyhmä:

Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiajan (sotehy) ammattilaiset, jotka tuottavat nyt tai ovat kiinnostuneet tuottamaan palveluja yrittäjämäisesti esim. kevytyrittäjänä

Toimenpiteet:

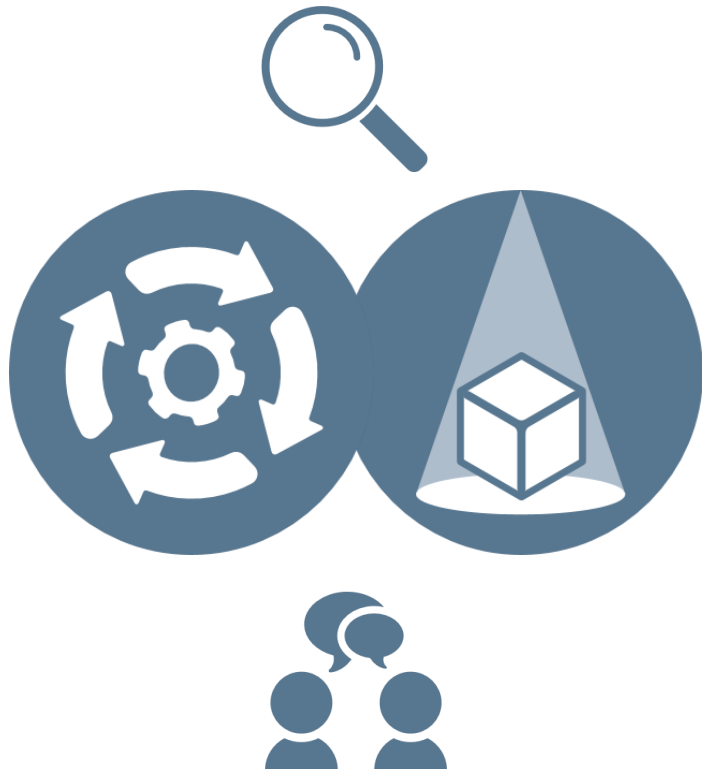
- Maksuttomat työpajat 4x7 kpl kaikille yrittäjämäisesti sotehy-palvelujen tuottamisesta kiinnostuneille
- Sotehy-yrittäjyyden työkirja
- Palautteen keruu

Tulokset

- Sotehy-yrittäjien osaaminen ja tietoisuus yrittäjyydestä ovat parantuneet
- Työpajaan osallistuneiden tavoitteet, voimavarat ja toimintatavat ovat selkeytyneet
- Työpajaan osallistuneiden itsetuntemus ja itsensä johtaminen on parantunut

Tavoite 2

Kehittää työn erityispiirteet huomioivia ja työhyvinvointia tukevia palvelukonsepteja sote-alan uudenlaisiin palveluntuotantomalleihin



Kohderyhmä:

Kevytyrittäjät työterveyshuollossa

Toimenpiteet:

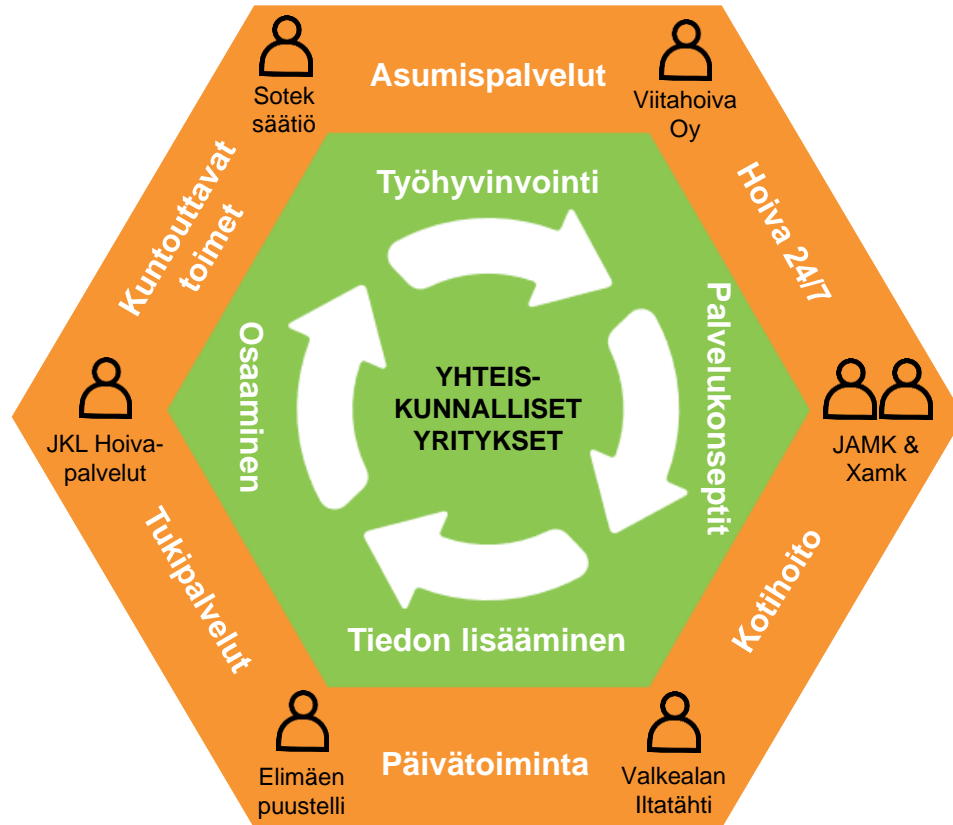
- Alkutilanteen kartoitus - haastattelut
- Palvelutarpeiden tunnistaminen - analyysi
- Palvelukonseptien kehittäminen - työpajat
- Palautteen keruu

Tulokset:

- Lisääntynyt ymmärrys sote-kevytyrittäjien toiminnasta mm. työhyvinvoinnin parantamisen tarpeista.
- Palvelukonsepteja, joiden avulla on mahdollista lisätä kevytyrittäjien erilaisten ja vaihtuvien työympäristöjen turvallisuutta, edistää työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä.

Tavoite 2

Kehittää työn erityispiirteet huomioivia ja työhyvinvointia tukevia palvelukonsepteja sote-alan uudenlaisiin palveluntuotantomalleihin



Kohderyhmä:

Ikääntyneiden palveluita tuottavat yhteiskunnalliset yritykset

Toimenpiteet:

- Palvelutarpeiden tunnistaminen (Kysely työntekijöille, BIKVA –haastattelut)
- Palvelukonseptien yhteiskehittäminen
- Toimenpiteiden arviointi ja raportointi
- Tiedon lisääminen sote-alan yhteiskunnallisista yrityksistä

Tulokset:

- Työhyvinvointia tukevat palvelukonseptit
- Ikääntyneiden uudenlaiset sote-palvelujen muodot
- Monikanavainen tiedotus yhteiskunnallisista yrityksistä sote-alalla

Tavoite 2

Kehittää työn erityispiirteet huomioivia ja työhyvinvointia tukevia palvelukonsepteja sote-alan uudenlaisiin palveluntuotantomalleihin



Kohderyhmä:

Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomi (yamk) (urapolku ja työhyvinvointi)

Toimenpiteet:

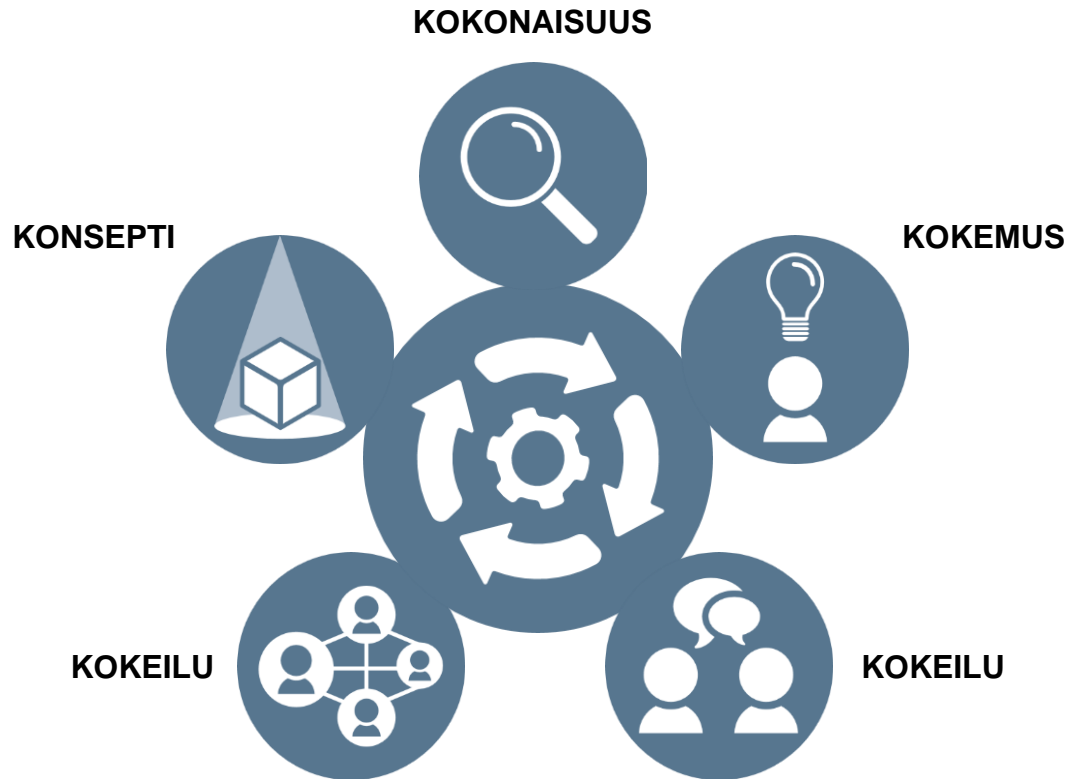
- Alkutilanteen kartoitus: Sosiaalialan ylemmän korkeakoulututkinnon omaavien Talentia ry:n jäsenien praktisen vapauden ja muutoskyvykkyyden selvitys.
- Tulosten työstäminen Talentian jäsenille järjestettävissä webinaareissa/työpajoissa
- Sosiaalityön asiantuntijapalveluiden ostokäytänteiden selvittäminen
- Palautteen keruu

Tulokset:

Sosiaalialan ylemmän korkeakoulututkinnon omaavien asiantuntija-yrittäjyyden edistäminen

Tavoite 3

Osuuskuntatoimintamallin soveltuvuuden kartoittaminen ja toimintasuunnitelman luominen haja-asutusalueen (Turun saaristo) hyvinvointi ja sote-palveluiden tuottamiseksi.



Kohderyhmä:

Turun saariston asukkaat, sote-palvelujen tarjoajat ja sote-palvelujen tuottamiseen liittyvä yhteistyöverkosto

Toimenpiteet:

- **Kokonaisuus** – selvitystyö ja yhteinen ymmärrys saariston osuuskuntatoiminnasta
- **Kokemus** – asukkaiden näkökulma ja palvelujen tarve
- **Kokeilu yhteistyöverkostolle** – osuuskunnan taloudelliset ja rakenteelliset toimintaedellytykset
- **Kokeilu sote-ammattilaisille** – osaamisen kehittämisen tarpeet, tietoa osuuskuntatoimintamallista, uusien palvelukokonaisuuksien aihiot.
- **Konseptointi** – osuuskuntatoimintamallin toimintasuunnitelman luominen, pilotointi ja arviointi

Tulokset:

- Kartoitusraportti saariston erityistarpeista hyvinvointi- ja sote-palveluiden tuottamiseksi osuuskuntatoimintamallilla.
- Tarvekartoitus ammattilaisten osaamisen kehittämiseksi
- Toimintasuunnitelma osuuskuntatoimintamallista haja-asutusalueille.
- Toimiva yhteistyöverkosto Turun alueella

Tavoite 4

Työuran rakentamisen ja osaamisen hallinnan mallin kehittäminen



Kohderyhmä:

Uudenlaisissa työntekemisen muodoissa työskentelevät ja heitä ohjaavat ammattilaiset.

Toimenpiteet:

- Projektin toimenpiteistä tuotetun aineiston analyysi.
- Tarvittavan lisätiedon kerääminen
- Mallinnus yhteiskehittämisen menetelmillä
- Kehitetyn mallin pilotointi ja edelleen kehittäminen.

Tulokset:

Sote-alan uudenlaisissa työn teon muodoissa työskentelevien työuran rakentamisen ja osaamisen hallinnan malli ja sen lanseeraus

1.

Kehitämme kevytyrittäjien ja sellaisiksi aikovien yrittäjäosaamista ja muutoskyvykkyyttä.

2.

Kehitämme työhyvinvointia tukevia palvelukonsepteja uudelleenlaisille palveluntuottajille kuten yhteiskunnallisille yrityksille sote-alalla.

3.

Luomme toimintasuunnitelman haja-asutusalueiden hyvinvointi- ja sotepalvelujen tuottamiselle osuuskuntamallilla.

4.

Tuotamme uudelleenlaisissa työnteon muodoissa työskentelevien työuran rakentamisen ja hallinnan mallin.

www.jamk.fi/kemusote <https://www.facebook.com/kemusote/>



kemu SOTE

KEMUSOTE - Kevytyrittäjäyys ja
muutoskyvykkyys sote-alan toimintaedellytysten
sekä työhyvinvoinnin edistäjänä



Kyselyn tarkoitus

- KEMUSOTE –hankkeessa Laurea-ammattikorkeakoulu edistää sosiaalialan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden asiantuntijuuteen perustuvaa yrittäjyyttä
 - Tutkimalla praktista vapautta ja muutoskyvykkyyttä sosiaalialan työssä
 - Selvittämällä sosiaalialan asiantuntijuuden ostopalvelujen käytänteitä (kunnat, kuntayhtymät, sairaanhoitopiirit, vakuutusyhtiöt, sosiaali- ja terveysalan yritykset)
 - Edistämällä sosiaalialan asiantuntijuuteen perustuvia yrittäjyyden mahdollisuuksia sekä työn ja yrittäjyyden yhteensovittamisen vaihtoehtoja

Kyselyn teoreettiset käsitteet

- **Praktisen vapauden tutkiminen:**
- Praktisen vapauden käsitteiden operationalisoinnissa on hyödynnetty yrittäjän vapauden tutkimusta (Vento 2018)
- G. W. F. Hegelin oikeusfilosofia:
 - praktisen vapauden ulottuvuudet
 - henkilökohtainen vapaus
 - moraalinen vapaus
 - sosiaalinen vapaus
- Isaiah Berlin:
 - negatiivinen ja positiivinen vapaus
- Amartya Sen:
 - organisaation oikeudellisuus ja toteutunut oikeudenmukaisuus

Kyselyn teoreettiset käsitteet

- **Muutoskyvykkyyden tutkiminen**
- Perustuu Henkilökohtaisen Resilienssi profiilin (Resilience Alliance) osa-alueisiin, joita ovat:
 - Positiivinen: Maailma
 - Positiivinen: Minä
 - Keskittynyt
 - Joustava: Ajattelu
 - Joustava: Sosiaalinen
 - Järjestelmällinen
 - Proaktiivinen

Kyselyn toteutus

- Kyselyn linkki lähetettiin 3641 Talentia ry:n jäsenelle, jotka ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon.
 - Kyselyn linkki oli avoinna: 4.6. – 3.9.2020
 - Kyselyn linkin avasi 669 vastaajaa
 - Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja vastaajamäärä vaihteli 652 - 389 vastaajan välillä eri kysymysten kohdalla.
 - Tuloksissa kunkin väittämän vastaajamäärä on mainittu.
 - Vastaajien anonymiteetin säilymisen vuoksi vastaukset tallentuivat suoraan Zef:n palvelimelle, josta määrälliset koonnit on tuotettu.

Kyselyyn vastaaminen

- Väittämiin otettiin kantaa kahdella ulottuvuudella.
 - Kuinka erimieltä - samaa mieltä on väittämän kanssa (x-akselilla)
 - Kuinka suuri merkitys asialla on vastaajalle (y-akselilla)
- **Praktinen vapaus sosiaalialan työssä (12 väittämää)**
 - Henkilökohtainen negatiivinen vapaus (rajoittavat tekijät)
 - Henkilökohtainen positiivinen vapaus (mahdollistavat tekijät)
 - Moraalinen vapaus (toimintavaihdot)
 - Sosiaalinen vapaus (institutionaalisesti välittyvät roolit)
- **Muutoskyvykkyys 14 väittämää**
 - Positiivinen: Maailma
 - Positiivinen: Minä
 - Keskittynyt
 - Joustava: Ajattelu
 - Joustava: Sosiaalinen
 - Järjestelmällinen
 - Proaktiivinen

Kyselyn taustatiedot

Sukupuoli	Vastaukset	%
Nainen	612	93.9%
Mies	32	4.9%
Muu	1	0.2%
En halua kertoa	7	1.1%

Ikä	Vastaukset	%
20 - 29 vuotta	20	3.1%
30 - 39 vuotta	136	21.0%
40 - 49 vuotta	222	34.2%
50 - 59 vuotta	184	28.4%
60 > vuotta	87	13.4%

Mikä on ylin suorittamasi korkeakoulututkinto	Vastaukset	%
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK)	221	34.1%
Sosiaalihuoltajan tutkinto	0	0.0%
Ylempi korkeakoulututkinto ja pääaineopinnot sosiaalityöstä	166	25.6%
Ylempi korkeakoulututkinto ja pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityöstä	76	11.7%
Ylempi korkeakoulututkinto (esim. YTM tai VTM)	174	26.8%
Muu, mikä?	12	1.8%

Mikä on ylin suorittamasi korkeakoulututkinto – Muu, mikä?

KM (Kasvatustieteen maisteri + pätevyitysmiskoulutus)

YTL (Yhteiskuntatieteiden lisensiaatti)

FM Filosofian maisteri

VTL Valtiotieteiden lisensiaatti

KM pääaine kasvatopsykologia

MA Master of Arts (yhteiskuntatieteellinen tai humanistinen tutkinto)

Oletko suorittanut täydennys-, erikoistumis- ja/tai jatko-opintoja yliopistossa työurasi aikana?
(Voit valita useamman itseäsi koskevan vaihtoehdon.)

	Vastaukset	%
erikoistumiskoulutus	144	22.8%
avoimen ammattikorkeakoulun opinnot	36	5.7%
avoimen yliopiston opinnot	191	30.2%
jatko-opinnot yliopistossa (lisanssiaattiopintoja tai tohtoriopintoja)	26	4.1%
ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto	83	13.1%
ei täydennyskoulutusta	262	41.5%

Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaalialan eri tehtävissä ensimmäisen ammatillisen tutkinnon suorittamisen jälkeen?

Vastaukset

%

0 - 3 vuotta

43

6.7%

4 - 7 vuotta

55

8.6%

8 - 11 vuotta

83

13.0%

12 - 15 vuotta

119

18.7%

16 > vuotta

338

53.0%

Millaista ammatillista osaamista koulutus ja työssäolo ovat sinulle kerryttäneet?
Miten kuvailisit niiden vaikutusta urapolkuusi?

- Avovastauksia tuli runsaasti (35 sivua tekstiä)
 - Aineisto on luokiteltu seuraavasti:
- Koulutuksesta ja osaamisesta yleisesti (jos ei ole mainittu erikseen amk tai yliopisto)
 - Sosiaalityön koulutuksen ja työkokemusten tuottama osaaminen
 - Sosionomi yamk –koulutuksen ja työkokemusten tuottama osaaminen
 - Koulutuksen vaikutus työuraan

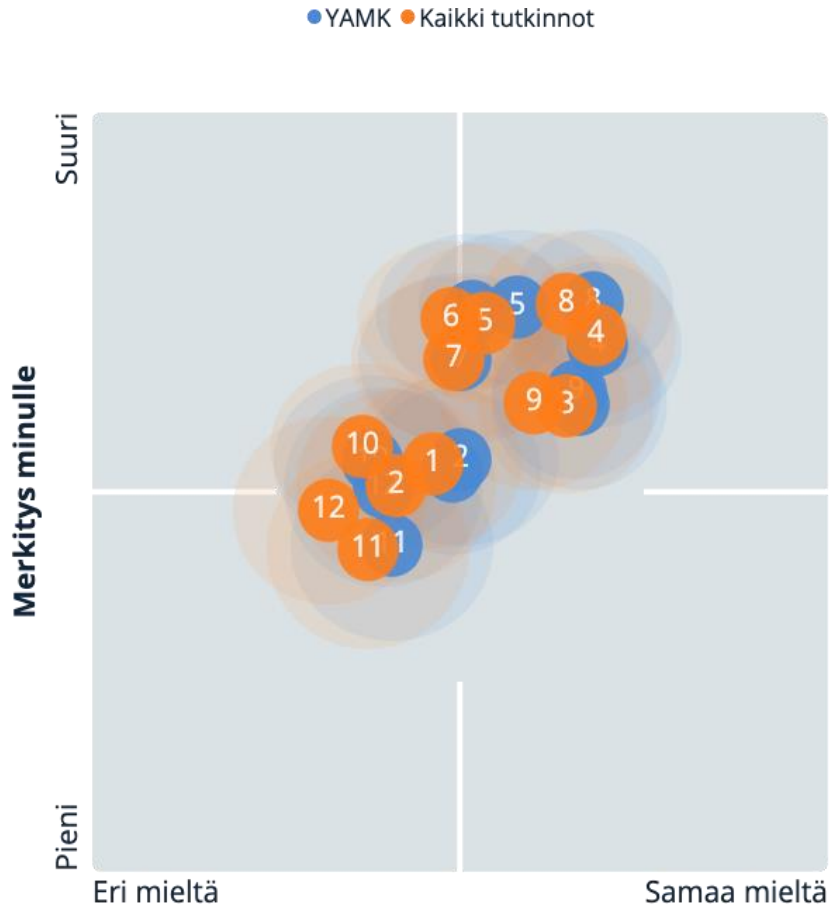
Sosiaalityön koulutuksen työelämävastaavuus

- Sosiaalityön koulutuksen koettiin antavan vahvan teoreettisen pohjan sosiaalityöhön ja yhteiskunnalliseen ajatteluun.
- Koulutus ei tuottanut suoraan käytännön työhön valmiuksia, vaan työssä oppimisen merkitystä korostettiin.
- Koulutus antaa muodollisen pätevyyden, mikä mahdollistaa erilaisiin työtehtäviin hakeutumisen.
- Erikoistumiskoulutusta pidettiin uran kannalta merkittävänä
- Lisäkoulutuksilla on ollut vaikutusta urapolkuun
 - *”Ihmisen ymmärtämiseen, terapeuttiseen työskentelyyn ja verkostojen kanssa työskentelyyn on saanut paljon osaamista. Oma osaamiseni ja mielenkiintoni ovat ohjanneet urapolkuani ihmisten kanssa työskentelyyn terapeuttisesta näkökulmasta.”*

Sosionomi (yamk) koulutuksen työelämävastaavuus

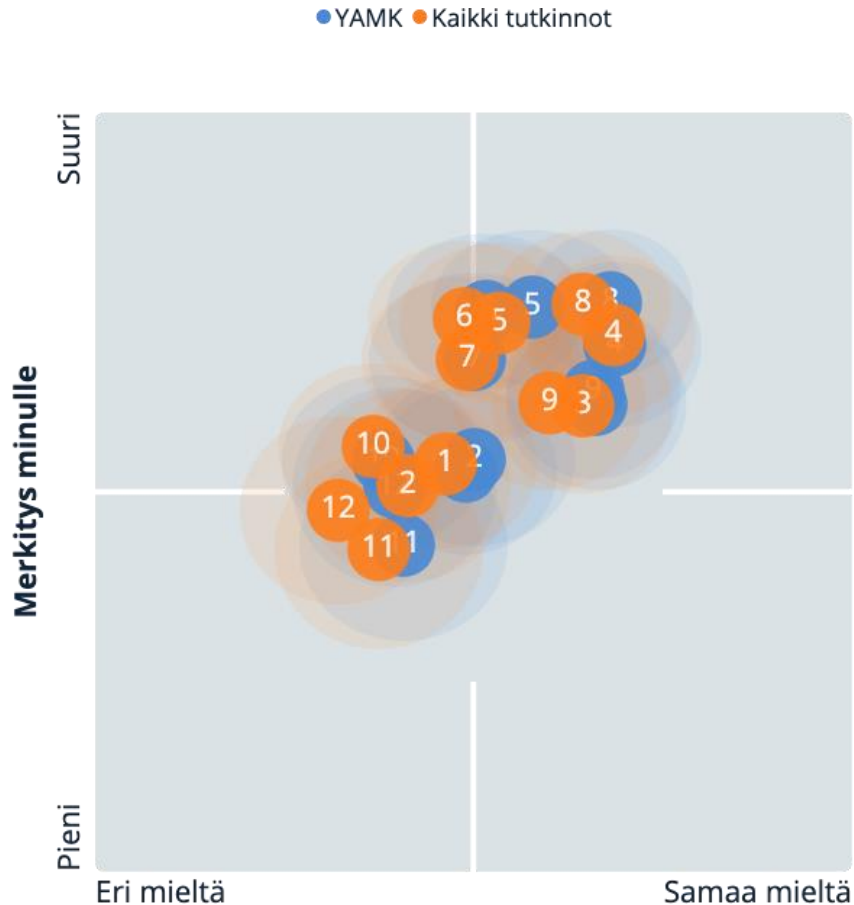
- Ylemmän sosionomin –tutkinnon merkitystä työuralle ei koettu yhtä merkityksellisenä kuin maisterin tutkinnolla.
 - *”Olen pitänyt ja pidän edelleen kummallisena sitä, että sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ei arvosteta eikä rinnasteta yleisen käytännön mukaan yliopistotutkintoon, kuten muilla aloilla, vaan ylemmällä ammattikorkeakoulututkinnolla työllistyy sosiaalialalla vain ohjaajan työhön ja se on lailla määritelty.”*
- Sosionomi yamk –tutkinnolla pois varhaiskasvatuksesta
 - *”Työ varhaiskasvatuksessa on sen sijaan hierarkkisuuudessaan rajannut osaamiseni hyödyntämistä ja aiheutti lopulta alan vaihdon.”*
 - *”Ura varhaiskasvatuksessa. YAMK tutkinto koska haluan siirtyä perhetyön tai sosiaaliohjauksen pariin. Ura varhaiskasvatuksessa vaikeutti työn hakua voimakkaasti ja ”alan vaihtoa” kyseenalaistettiin työvoimatoimistossa.”*

Praktinen vapaus sosiaalialan työssä negatiivinen ja positiivinen vapaus



1. Sosiaalialan työtä ohjaava lainsäädäntö on vaikeuttanut yhteistyön tekemistä muiden alojen kanssa. (N=456)
2. Sosiaalialan henkilöstön pätevyysvaatimukset ovat rajoittaneet työn organisointia työpaikoissani. (N=447)
3. Sosiaalialan työtehtävät ovat mahdollistaneet työurallani myös muun alan osaamisen hyödyntämisen. (N=444)
4. Sosiaalialan työkäytännöt ovat mahdollistaneet oman luovuuden ja persoonan käytön työtehtävissäni. (N=440)

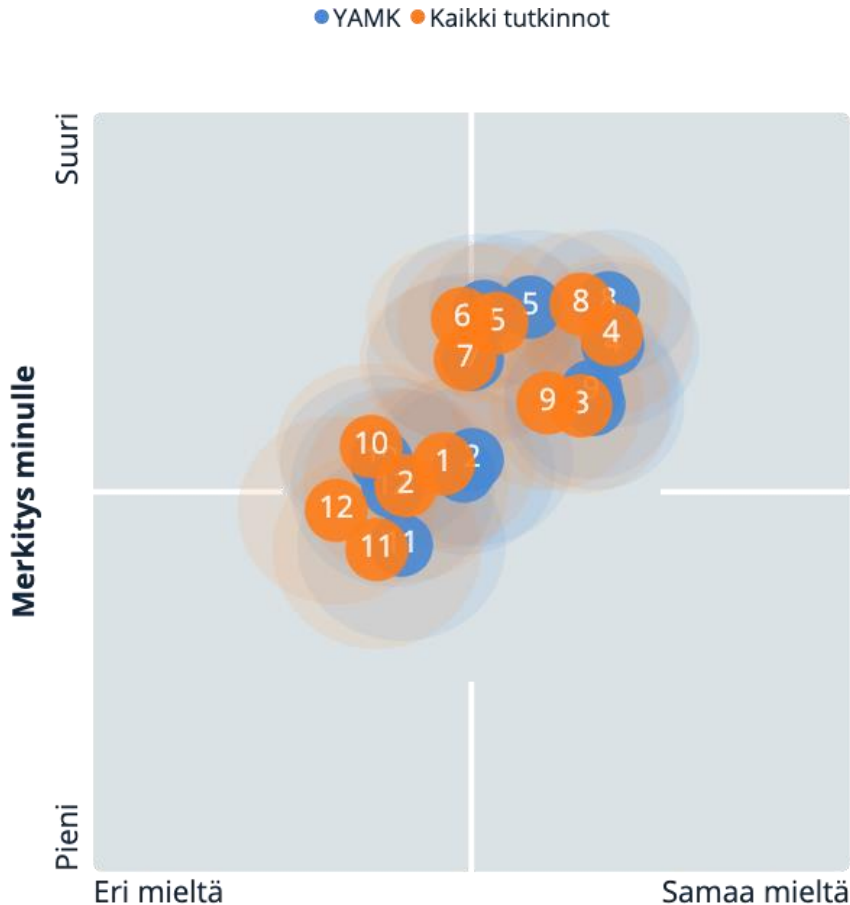
Praktinen vapaus sosiaalialan työssä moraalinen vapaus



5. Moraalisesti oikean toimintatavan mukainen työskentely on aina mahdollistunut työtehtävissäni. (N=433)
6. Oikeudenmukaisuus asiakkaiden palvelutarpeisiin vastaamisessa on aina toteutunut työtehtävissäni. (N=432)
7. Työhöni liittyvän henkilökohtaisen vastuun määrä on perustunut tehtävänimikkeisiin ja palkkaukseen. (N=427)
8. Työtehtävissäni tekemäni päätökset olen voinut perustaa sosiaalialan arvoihin ja ammattietiikkaan. (N=421)

Praktinen vapaus sosiaalialan työssä

sosiaalinen vapaus

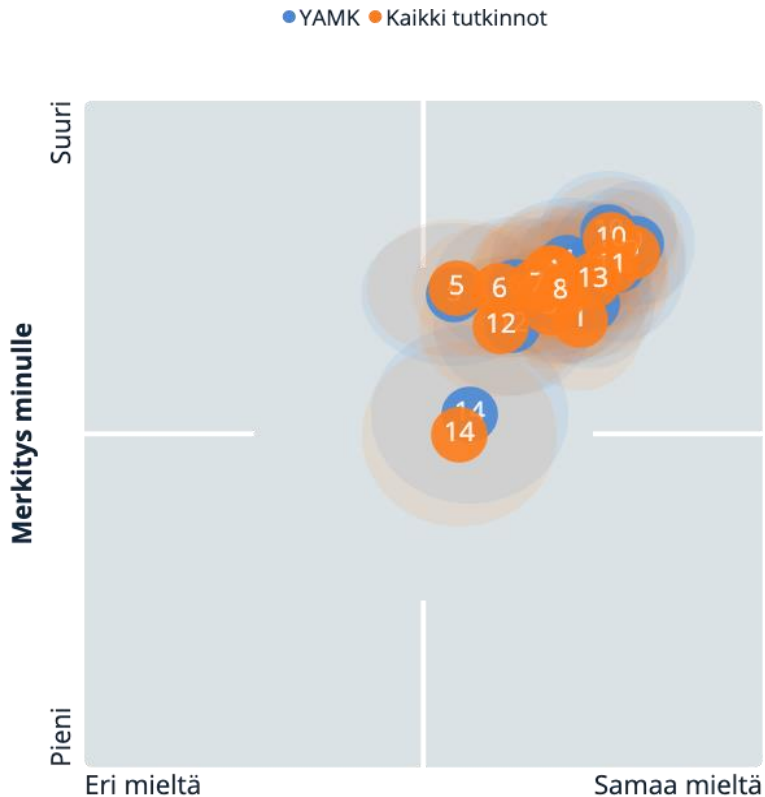


- Sosiaalialan ammatti-identiteettiini ovat vaikuttaneet erilaiset työmenetelmiin liittyvät koulutukset. (N=421)
- Sosiaalialan asiakastyössä työroolien laajentuminen verkostotyöhön on vaikeuttanut työni hallintaa. (N=410)
- Sosiaalialan työssäni olen pyrkinyt yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen myös sosiaalisen median keinoin.
- Sosiaalialan työssäni olen voinut vaikuttaa sosiaalisesti ja eettisesti kestäviin julkisiin hankintoihin. (N=404)

Praktinen vapaus sosiaalialan työssä

- Hieman yli puolet ei koe lainsäädännön eikä henkilöstön pätevyysvaatimusten rajoittavan työtä. Näitä ei koeta kovin merkityksellisiksi
- Työssä mahdollistuu myös muun alan osaamisen, luovuuden ja oman persoonan käyttö. Nämä koetaan merkityksellisiksi.
- Työssä ei aina mahdollistu moraalisesti oikea toimintatapa, oikeudenmukaisuus asiakkaiden tarpeissa ja työhön liittyvässä vastuussa. Sen sijaan työtehtävissä tehtävät päätökset voidaan perustaa sosiaalialan arvoihin ja ammattietiikkaan. Moraaliset toimintavaihtoehdot koetaan merkityksellisiksi.
- Työmenetelmiin liittyvä koulutus vaikuttaa ammatti-identiteettiin ja työrooleihin ja ne koetaan merkityksellisiksi. Työssä ei pyritä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen sosiaalisen median keinoin, eikä eettisesti kestäviin julkisiin hankintoihin pyritä vaikuttamaan. Näitä ei myöskään koeta merkitykselliseksi asioiksi työroolissa.

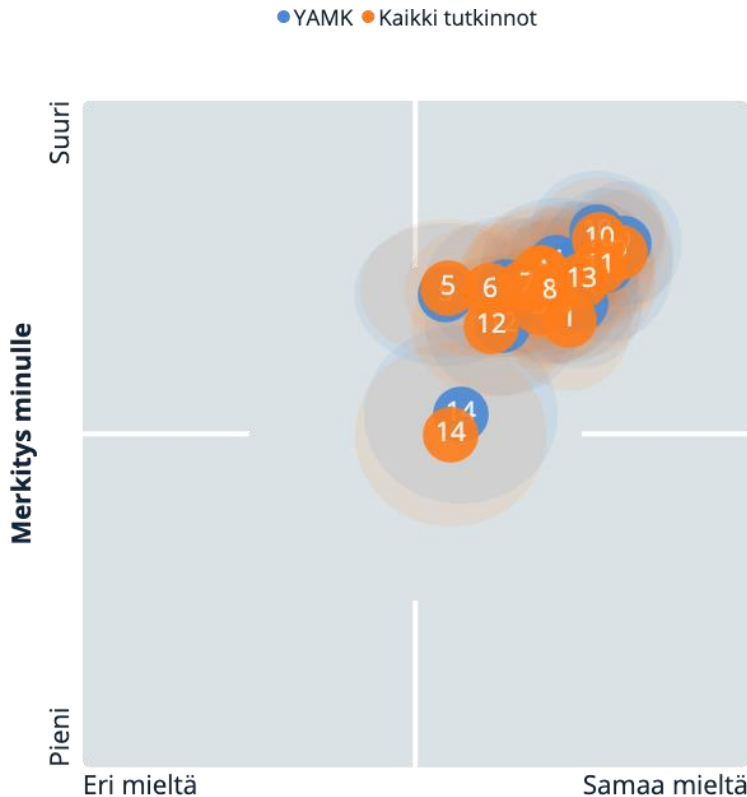
Muutoskyvykkyys positiivinen maailma ja itse



1. Meneillään oleva pandemia tulee kehittämään ja lisäämään etäpalveluja sosiaalihuollon asiakasryhmille. (N=397)
2. Sosiaalialan työssä on paljon erilaisia mahdollisuuksia yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemiseksi. (N=394)
3. Kohtaamani kriittinen palaute työssä ei lannista minua, vaan mahdollistaa oman toimintani arvioinnin. (N=390)
4. Voin vaikuttaa parhaiten omaan työhyvinvointiini ja tulevaisuuteeni työuraani koskevilla valinnoilla. (N=392)

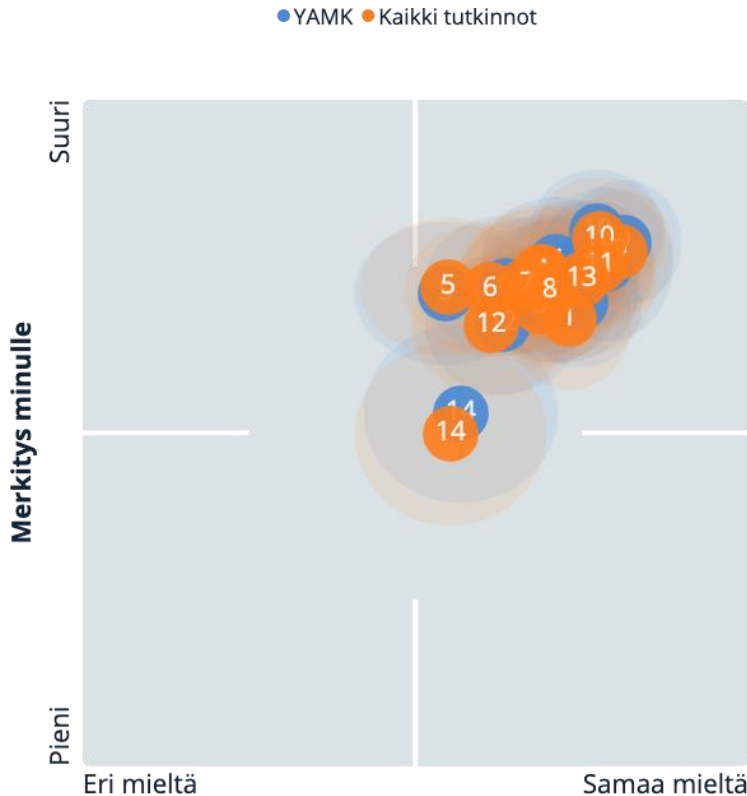
Muutoskyvykkyys

keskittynyt, joustava ajattelu ja sosiaalinen



5. Kiireestäkin huolimatta pystyn keskittymään työssäni kunkin tilanteen vaatimalla tavalla. (N=392)
6. Suunnittelen ajankäyttöäni etukäteen työssäni ja pysyn yleensä asettamissani aikatauluissa. (N=391)
7. Työssä havaitsemiini ongelmiin kehitän luovia ratkaisuja yhteistyössä muiden kanssa. (N=391)
8. Pohdin usein, miten sosiaalialan työkäytännöistä saataisiin joustavampia ja vaikuttavampia. (N=391)
9. Haluan auttaa ja tukea työyhteisöni jäseniä heidän työssään kokemissa ongelmissa. (N=389)
10. Verkostossani on ihmisiä, joiden apuun voin luottaa ja turvautua, jos minulla on ongelmia. (N=389)

Muutoskyvykkyys järjestelmällinen ja proaktiivinen



11. Pysin jäsentämään työssäni kohtaamia ennalta arvaamattomia tilanteita tai kaaosta jälkeenpäin. (N=389)
12. Hyödynnän työssäni tutkimustietoa sekä työn arviointiin liittyviä erilaisia digitaalisia työvälineitä. (N=389)
13. Olen valmis suuriinkin muutoksiin työurallani, jos työolosuhteet tai elämäntilanne sitä edellyttävät. (N=389)
14. Uskon, että työuralla löytyy uusia mahdollisuuksia yhdistämällä palkkatyötä ja yrittäjyyttä. (N=389)

Muutoskyvykkyys sosiaalialan työssä

- Sosiaalialan työntekijät näkevät maailman ja itsensä **positiivisena**
- Työssä pyritään **keskittymään** kiireestäkin huolimatta ja ajankäyttöä suunnitellaan, jotta pysytään aikataulussa
- **Joustavan ajattelun** avulla kehitetään työhön ratkaisuja ja työkäytänteisiin vaikuttavuutta
- **Joustava sosiaalisuus** ilmenee avun ja tuen antamisena työyhteisössä ja avun saamisena omasta verkostosta
- **Järjestelmällisyyttä** on työn ennakoinnissa. Sen sijaan tutkimustiedon ja digitaalisten välineiden hyödyntäminen ei yhtä vahvaa.
- **Proaktiivisuus** kohdistuu elämäntilanteen ja työuran yhteensovittamiseen. Yrittäjyyden ja palkkatyön yhdistämiseen tulevaisuudessa ei uskota kovin vahvasti.

Esityksen kirjallisuus

Berlin, I. (2001) Vapaus, ihmisyyys ja historia. Valikoima esseitä. Gaudeamus, Helsinki.

Hegel, G. W. F. (1994) Oikeusfilosofia. Oikeusfilosofian pääpiirteet eli luonnon oikeuden ja valtiotieteen perusteet. Kustannus Pohjoinen, Oulu.

Sen, A. (2002) Rationality and Freedom. Harvard University Press, Cambridge, MA, USA.

Vento, S (2018) Yrittäjän vapaus hoivapalveluissa. Tutkimus hoivayrittäjien käytännöllisestä vapaudesta. Jyväskylä Studies in Education, psychology and Social Research 620.

Sosionomi (ylempi AMK)-tutkinnon suorittaneiden asiantuntijuus työmarkkinoilla

VTT Sirppa Kinos

Tutkimuksen tavoite



SOSIONOMIT (YLEMPI AMK) MUUTTUVILLA TYÖMARKKINOILLA

Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään,
osaaminen ja toimintaympäristön haasteet

Sirppa Kinos

- Tutkimus tuotti tietoa sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden **sijoittumisesta** työelämään, **osaamisesta** ja sen kehittämisen **haasteista** muuttuvassa toimintaympäristössä.
- Koulutussosiologisesta näkökulmasta: miten korkeakoulujärjestelmä onnistuu kvalifikaatiotehtävässään? Onko tutkinto kannattava henkilökohtainen investointi?

Tutkimuksen tausta

- Sosiaalialan ammatillisen työn ja koulutuksen kehittyminen kytkeytyy kiinteästi **yhteiskunnalliseen kehitykseen.**
- Sosiaalisen näkökulman yhteiskunnallinen painoarvo on **heikentynyt.**
- Alan keskeisiä ammattiryhmiä ovat lähihoitajat, sosionomit (AMK), sosiaalityöntekijät sekä uusimpana sosionomit (ylempi AMK).
- Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto **ei** kuitenkaan **pätevöitä** sosiaalihuollon laillistetuksi ammattihenkilöksi.

Sosiaalialan tutkinnot (mukailten Viinamäki & Pohjola 2016, 44)

Tutkinnon aste	Tutkinto
Ylin korkeakouluaste	Tohtorin tutkinto, lisensiaatin tutkinto.
Ylempi korkeakouluaste	Yliopisto: maisterin tutkinto YTM,VTM (sosiaalityö). Erillisrahoitteiset maisteriohjelmat (esim.e-sosiaalityö). Erikoissosiaalityöntekijän koulutus ³ . Ammattikorkeakoulu: sosionomi (ylempi AMK), geronomi (ylempi AMK), kuntoutuksen ohjaaja (ylempi AMK).
Alempi korkeakouluaste	Yliopisto: kandidaatin tutkinto YTK, VTK (sosiaalityö). Ammattikorkeakoulu ⁴ : sosionomi (AMK), geronomi (AMK), kuntoutuksen ohjaaja (AMK).
Ammatillinen keskiaste	Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja. Ammattitutkinto (esim. päihdetyön), erikoisammattitutkinto (esim. vanhustyön).
Työvoimakoulutus	Hoiva-avustaja.

Tutkimus- menetelmät

- **Seurantatutkimus:** aineisto hankittiin strukturoiduilla Webropol -kyselyillä tutkintoa opiskeleville (205 vastaajaa) ja uudelleen valmistumisen jälkeen v. 2017 (113 valmistunutta).
- Aikaa tutkinnon suorittamisesta oli kulunut keskimäärin 1,3 vuotta.
- Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin ja avoimet kysymykset sisällönanalyysillä.

Tulokset 1

”Tällä hetkellä työskentelen kerhossa lastenhoitaja -nimikkeellä, joten toivon koulutusta vastaavaa työtä. Toivon sitä löytyvän nykyiseltä työnantajalta.”

(opiskelija, sosiaalialalle suuntaava koulutusohjelma).

”Isommalle johtajan pallille pääsy, sosiaalihoitaja.”
(opiskelija, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma).

- Opiskelua edelsi keskimäärin yli **7 vuoden** työskentely sosionomina (AMK), usein **ohjaaja** -nimikkeellä.
- Opiskelemaan hakeuduttiin eri syistä (**ammattillisen osaamisen kehittäminen, uudet työtehtävät ja urakehitys**).
- Seurantakyselyssä kolme neljästä arvioi, että tavoitteet olivat toteutuneet ainakin osittain.

Tulokset 2

- työnantajien katsottiin arvostavan enemmän **yliopistossa** suoritettua maisteritutkintoa.

*”Meistä käytetään nimitystä feikkimaisteri.”
(Aluenuorisopäällikkö)*

*”Yliopistomaisteri on valitettavasti ylivertainen
YAMK-tutkinnon suorittaneen rinnalla, vaikka
olen työssä ammattikorkeakoulussa.” (Suunnittelija)*

*”Virkaa haki 99 henkilöä. Lopussa olin vain
minä ja eräs maisteri. Minut nimitettiin virkaan”.
(Sosiaalikirjuri)*

- Lähes **kolmasosa** oli ylemmän AMK-tutkinnon myötä siirtynyt **vaativampiin tehtäviin**. Vaativampiin tehtäviin sijoituttiin selvästi useammin **yksityisellä tai kolmannella** sektorilla kuin julkisella (kunnissa). Esimiestehtävissä toimivien osuus nousi selvästi, mutta oli alhaisin julkisella sektorilla.
- Yli puolet koki tekevänsä vaativuudeltaan **alimitoitettua** työtä.
- Kolme neljästä voisi olla työssään myös ilman ylemmää AMK-tutkintoa.
- Parhaiten menestyivät **sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelmasta** valmistuneet, jotka arvioivat myös osaamisensa kehittyneen muita paremmin.

”Vaikka en ollut enkä ole halukas vaihtamaan työpaikkaa, en saa parempaa palkkaa, arvostusta tai muutakaan sosionomi YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen, koen silti saaneeni opiskelusta paljon ja olen tyytyväinen siitä, että suoritin tutkinnon.” (Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistunut)

”Opinnot avasivat huiman uraputken.” (Palvelukodin johtaja)

Tulokset 4

- Tutkintoa pidettiin yleensä (84 %) **kannattavana** henkilökohtaisena investointina, koska **ammattillinen osaaminen** syveni ja osalle mahdollistui **urapolku** hyvinvointipalveluiden esimiestehtäviin.

Sijoittuminen opintojen loppuvaiheessa ja valmistumisen jälkeen

	Opintojen loppuvaiheessa (n=113)	Km. 1,3 v. valmistumisen jälkeen (n=113)
Perustyössä*	58	45
Vastaava ohjaaja tms.	8	8
Erytysiantuntija**	14	16
Esimies	20	30
Työtön	0	1
Yhteensä	100	100

* perustyö (esim. ohjaaja, johon jo sosionomi (AMK) -tutkinto antaa kelpoisuuden)

** nimikkeitä esim. koulukuraattori, palvelusuunnittelija, erikoissuunnittelija, erityisnuorisotyöntekijä, erityisohjaaja ja lehtori.

Tulokset 5

- Osaaminen kehittyi monipuolisesti (ks. seur. diat)
- Eniten haasteita työpaikoilla aiheuttivat väestön **monikulttuuristuminen** ja **palvelurakenteiden uudistuminen**.
- Osaamisen kehittämisen tarpeita ilmeni eniten **kehittämisen ja johtamisen** alueella sekä **yhteiskunnallisissa** kysymyksissä (esim. kestävä kehitys, yhteiskunnallinen ymmärrys).
- Alle puolella oli työpaikallaan hyvät kouluttautumismahdollisuudet.

”Oma koulutuskeskus, tuetaan opintojen jatkamista ja koulutukseen osallistumista.” (Erikoissuunnittelija)

*”Itse saa osallistua, omalla ajalla ja hoitaa itse kustannukset.”
(Lastentarhanopettaja)*

**Asiantuntijuusosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä
(n=113, % vastaajista sekä keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 2=jonkin verran ja 3= paljon).**

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Kriittinen ajattelu	1	43	56	2,55
Yhteiskunnallinen ja globaali ajattelu	4	53	43	2,40
Kyky työskennellä itsenäisesti vaativissa asiantuntijatehtävissä	6	52	42	2,35
Taito suunnitella, johtaa ja arvioida asiakasprosesseja	5	60	35	2,29
Eettinen osaaminen	9	58	33	2,24
Ongelmanratkaisutaidot	3	71	26	2,22
Kyky hallita erityisosaamista vaativia työorientaatioita ja -menetelmiä	11	63	26	2,14
Taito toimia kansainvälisissä yhteistyöverkostoissa	53	38	9	1,56

Johtamisosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä (n=112, % vastaajista sekä keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 2=jonkin verran ja 3=paljon).

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Ihmisten johtaminen ja henkilöstöhallinto	7	54	39	2,32
Strateginen ajattelu	8	57	35	2,27
Asioiden johtaminen (management)	5	63	32	2,26
Työhyvinvoinnin edistäminen	8	63	29	2,21
Taito valmistella ja johtaa projekteja	10	63	27	2,17
Taloudellinen osaaminen ja taloushallinto	37	57	6	1,70

Tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittyminen sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon myötä (n=113, % vastaajista sekä keskiarvo asteikolla 1–3, jossa 1=ei lainkaan, 2=jonkin verran ja 3= paljon).

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Keskiarvo
Kehittämismenetelmäosaaminen	4	51	45	2,42
Tutkimusmenetelmäosaaminen	1	59	40	2,39
Vastuunotto alan kehittämisestä	9	44	47	2,38
Kyky kehittää alan käytäntöjä kansalaisia osallistaen	13	60	27	2,13
Vaikuttavuuden arviointi	9	71	20	2,12
Kyky kehittää työkäytäntöjä monimutkaisissa, ennakoimattomissa tilanteissa	17	64	19	2,03
Laatujärjestelmien tunteminen	20	66	14	1,95

Vuosi jolloin aineisto kerätty	2008 ¹	2013 ²	2017 ³	2018 ⁴
Kokenut työttömyyttä valmistumisen jälkeen (%)	5	15	7	11
Työttömänä tutkimuksen aikaan (%)	2,5	5,6	2	0,5
Työssä yksityisellä sektorilla (%)	15	7	14	17
Työssä kolmannella sektorilla (%)	17,5	18	20	16
Työssä julkisella sektorilla (%)	67,5	62	66	64
Työssä kunnan palveluksessa (%)	-	58	58	54
Vakinainen työsuhde (%)	70	75	92	84
Työn vaatimustaso koulutusta alhaisempi (%)	-	32	58	34
Esimiestehtävissä ⁵ (%)	-	36	38	41
Voisi olla nykyisessä työssä myös ilman ylempää AMK-tutkintoa (%)	-	51	73	-
Siirtynyt vaativampiin tehtäviin tutkinnon myötä (%)	36 ⁶	44	31	
Palkka noussut tutkinnon myötä (%)	-	44	27	52
Kuukausipalkka (keskiarvo)	-	2935	2909	3233

Johtopäätökset 1

- **Ei** selkeitä kehityskulkuja työllistymisen ja sijoittumisen suhteen, luvut sahaavat ylös ja alas.
- **Esimiestyössä** toimivien osuus on kasvanut tasaisesti.

¹ Viinamäki, Leena & Rantanen, Teemu 2010a. Sosionomien (ylempi AMK) osaaminen ja työhönsijoittuminen.

² Linnanvirta, Suvi 2013. Sosionomien (ylempi AMK) –tutkinnon suorittaneiden urakehitys.

³ oma aineistoni.

⁴ Viinamäki, Leena, Juujärvi, Soile, Kinos, Sirppa & Rosengren, Åsa 2018. Sosionomi (ylempi AMK) –tutkinnon suorittaneiden paikka ja osaaminen muuttuvilla työmarkkinoilla. Siekkinen, Suvi, Takkunen, Jenni & Ylevä, Liisa 2018. ”Pitää olla rohkea ja hakea ja mennä eteenpäin”. Kokemuksia sosionomi (ylempi AMK) –tutkinnon tomasta osaamisesta ja sen käytettävyydestä työmarkkinoilla.

⁵ sisältää johtaja-, päällikkö-, esimies -nimikkeet sekä vastaava ohjaaja -tyyppiset nimikkeet.

⁶ Koska tieto puuttui lähteestä Viinamäki & Rantanen 2010a, se otettiin lähteestä Ojala & Ahola 2009. Luku kuvaa sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmista valmistuneita, joista puolet oli sosionomi (ylempi AMK) –tutkinnon suorittaneita.

Johtopäätökset

2

- Valmistuneita on jo lähes 3000. Tutkinnon suorittaneiden **osaamista ei hyödynnetä täysipainoisesti**. Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto jää työmarkkinoilla sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden epämääräiseen välimaastoon (ks. myös Ojala 2017).
- **Vain harva** sijoittuu suunnittelu- tai kehittämistehtäviin (vrt. alkuperäinen tavoite).
- Kiinnostus **yrittäjyyteen** vähäistä
- Tutkinnon **tunnettuutta** pitäisi edistää.

Johtopäätökset

3

- **Millaista osaamista** sosionomi (YAMK) – tutkinto tuottaa, kun sitä voi hakeutua opiskelemaan yhä **moninaisemmalla** koulutusohjelmien painotukset ovat yhä **moninaisemmat?**
- **Kelpoisuuslainsäädännön** päivittämisen yhteydessä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävärakennetta tulisi tarkastella myös tämän ryhmän osalta
(vrt. sosiaalityön ammatilliset johtotehtävät / sosiaaliohjauksen ammatilliset johtotehtävät; sosiaaliohjaaja / erityissosiaalihojaaja)
tai keskittyä kouluttamaan sosionomeja (ylempi AMK) hyvinvointipalvelujen **esimiestehtäviin?**

Lähteet

Kinos, Sirppa 2020. Sosionomit (ylempi AMK) muuttuvilla työmarkkinoilla. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään, osaaminen ja toimintaympäristön haasteet. Väitöskirja. Sarja C osa 4921. Turun yliopiston julkaisuja.

Ojala, Kristiina 2017. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä. Väitöskirja. Sarja C osa 437. Turun yliopiston julkaisuja.

Viinamäki, Leena & Pohjola, Anneli 2016. Tutkimus sosionomi (ylempi AMK) –tutkinon suorittaneiden koulutus- ja työmarkkina- asemasta. Lapin AMK sarja A. Tutkimukset 1/2016.

OHJJAUS

TULEVAISUUDEN TYÖHÖN

Ura- ja työllistymisvalmiuksien itsearviointi
Tomlinsonin mallin mukaan
Asiantuntijuudesta yrittäjyyttä 23.3.2021

Yliopettaja, KT Leena Nikander, HAMK Edu



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Tampereen ammattikorkeakoulu



HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HAME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TURKU AMK
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES



Haaga-Helia

XAMK
Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Ohjaus tulevaisuuden työhön

1.9.2019 - 31.8.2021

- Hankkeessa kehitetään ja mallinnetaan tulevaisuusorientoitunutta uraohjausta ja ohjauksellista pedagogiikkaa korkeakouluissa.
- Koostuu kolmesta teemasta, joissa korkeakoulu yhteisönä työskennellään
- Mukana hankkeessa
 - Kaakkois-Suomen AMK
 - Centria AMK
 - Haaga-Helia AMK
 - HAMK
 - TAMK
 - Turun AMK
- Rahoittaja: ESR, Pohjois-Pohjamaan ELY
- Lisätietoa: xamk.fi/ohjaustulevaisuudentuohon tai bit.ly/OTyohon
- Twitterissä twitter.com/OTyohon Facebookissa facebook.com/ohjaus.tulevaisuudentyohon

Rakenteet ja mallit tulevaisuuden työhön ohjaamisessa: uraohjauksen mallien ja rakenteiden vahvistaminen korkeakouluissa

Tulevaisuuden työhön ohjaaminen: uraohjaustaitojen vahvistaminen korkeakouluissa

Korkeakouluverkoston koordinointi ja yhteistyön vahvistaminen

Minä itse

Osaaminen 2035

Urasuunnittelu- ja
uravalmiustaidot

Jatkuva oppiminen

Työelämä

Työn tekemisen tapojen
muutos

Kestävä työelämä

Työhyvinvointi



**Käsitteellinen
malli, joka kokoaa
erilaisia
ohjauksen
lähestymistapoja.**

Inhimillinen pääoma

- > Tutkinnon antama osaaminen, jolla muodollinen pätevyys osoitetaan
- > Substanssitietoja ja -taitoja sekä yleisiä työelämätaitoja
- > Työllistymistaidot ja tieto omista työmarkkinoista ja työmahdollisuuksista

Inhimillinen pääoma

- > Tutkinnon antama osaaminen, jolla muodollinen pätevyys osoitetaan
- > Substanssitietoja ja -taitoja sekä yleisiä työelämätaitoja
- > Työllistymistaidot ja tieto omista työmarkkinoista ja työmahdollisuuksista

Sosiaalinen pääoma

- > Vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien hahmottaminen ja verkostoituminen
- > Sosiaaliset suhteet
- > Verkostot, joita tarvitaan työelämään sijoittumisessa ja joita luodaan
- > Mahdollisuuksien ymmärtäminen ja urapolut
- > Alan keskeisten toimijoiden löytäminen

Kulttuurinen pääoma

- Oman paikan löytäminen työmarkkinoilta
- Aktiivisuus erilaisissa toimintaympäristöissä
- Kulttuurisesti arvokas tieto, asenteet ja käyttäytyminen, jota ala edustaa
- Muodostuu usein koulutuksen ulkopuolella

Kulttuurinen pääoma

- Oman paikan löytäminen työmarkkinoilta
- Aktiivisuus erilaisissa toimintaympäristöissä
- Kulttuurisesti arvokas tieto, asenteet ja käyttäytyminen, jota ala edustaa
- Muodostuu usein koulutuksen ulkopuolella

Identiteettipääoma

- Osaamisidentiteetti ja asiantuntijana kehittyminen
- Henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka merkitsevät työllistymisessä
- Itsetuntemus ja sen rakentuminen tulevaa työtä ja uraa ajatellen
- Arvot, sosiaalinen sitoutuminen, äly ja suoriutuminen / menestyminen

Psykologinen pääoma

- > Sopeutuminen ja epävarmuuden sieto
- > Resilienssi, pystyvyysuskomukset, uramuuntuvuus, kokoelma psykososiaalisia resursseja
- > Hallittujen riskien ottaminen

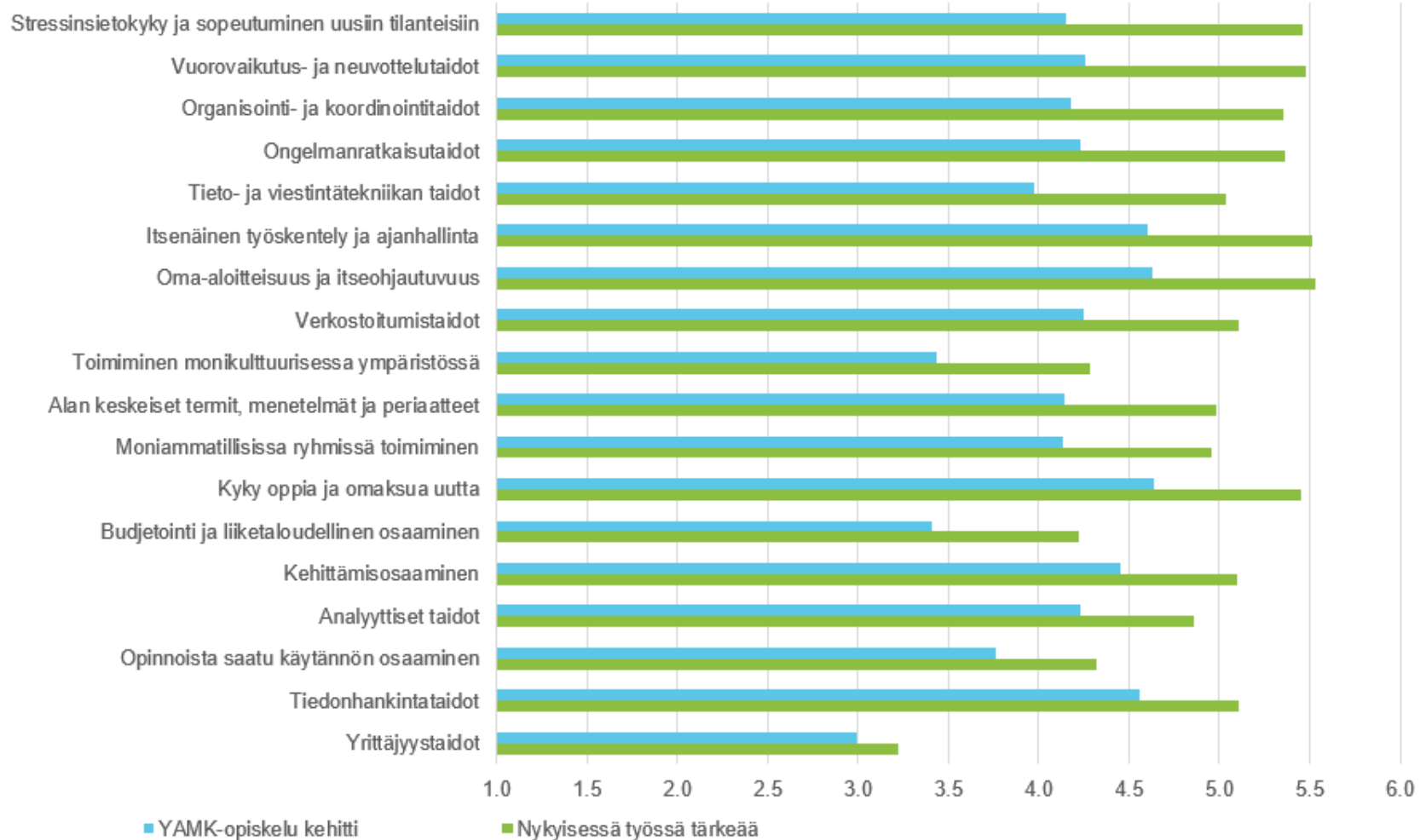
Työpeda-hankkeessa Helsingin, Itä-Suomen ja Jyväskylän yliopistojen yhteistyönä kehitetty uravalmiuksien itsearviointi kudin.fi

Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa

<https://www.tyopedu.fi/julkaisut>

Taidot ja osaamiset

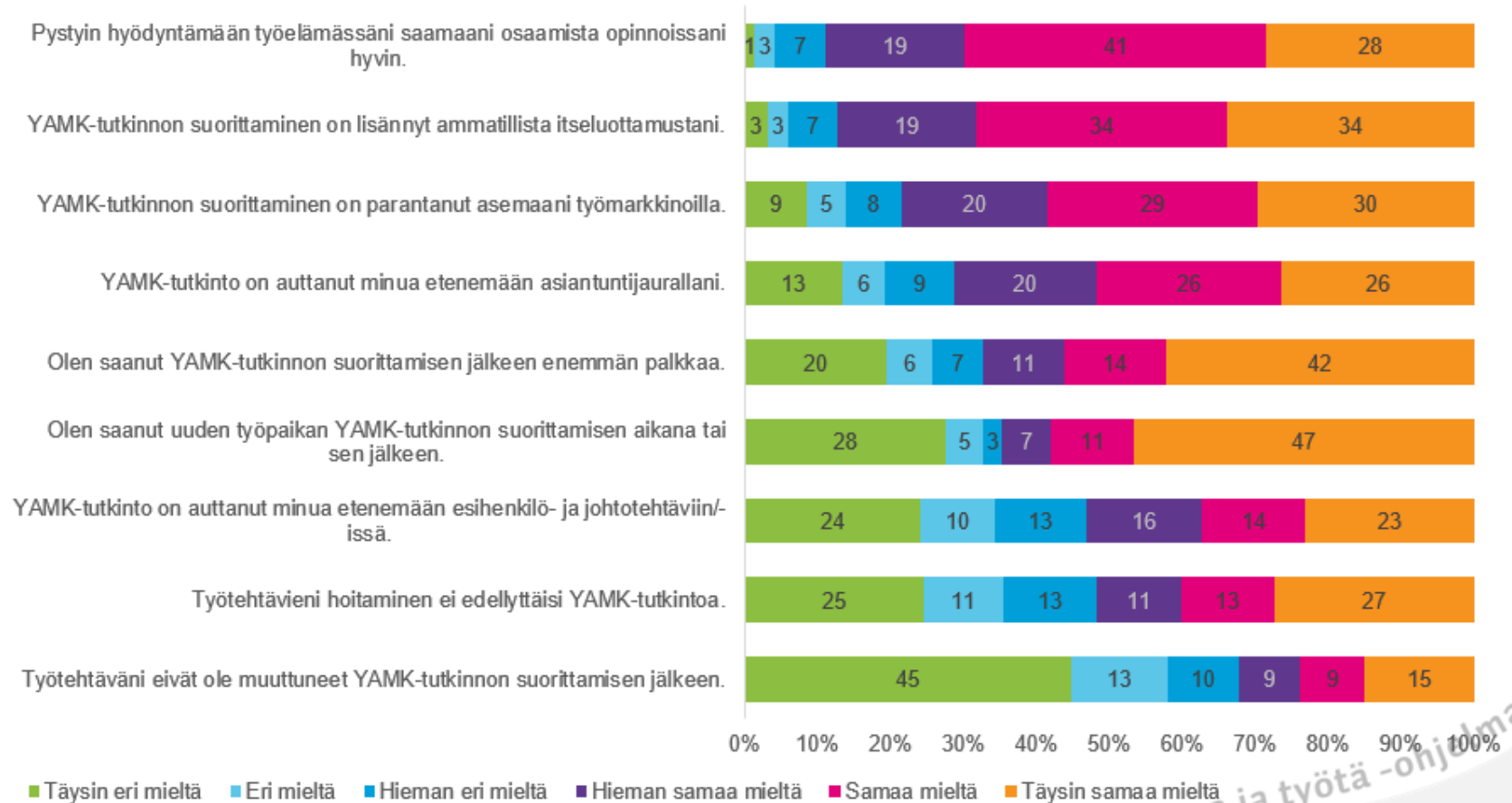
Keskiarvovertailu: 1 = Ei lainkaan 6 = Erittäin paljon



■ YAMK-opiskelu kehitti

■ Nykyisessä työssä tärkeää

Vastausten jakauma (%)



Amkista uralle! <https://uraseurannat.fi/amkista-uralle/>
<https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Uraseuranta.aspx>

Perustuu lähteisiin

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*. Volume 59 (4)

Penttinen, L. (2020). *Ura- ja työllistymisvalmiuksien tukeminen opintopolulla*. [webinaari]. Zoom-hankkeen koulutus.

University of Southampton (2020, n.d.). *Graduate Capital Model*.

<https://www.southampton.ac.uk/careers/staff/employability-exchange/index.page>

UAS Journal Työelämätieto käyttöön <https://uasjournal.fi/category/4-2020/>

Kiitos!

Loppuseminaari uraohjauspäivä
24.3.2021

<https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/ohjaus-tulevaisuuden-tyohon-the-student-s-counseling-for-the-work-of-the-future/>