

Lapin sosiaalialan osaamiskeskittymä – Sociopolis

Sosiaalijohdon V työkokous

Tutkimus- ja projektipäällikkö
Tarja Kemppainen

8.5.2015

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



- **Toteuttajat:** Lapin yliopisto, Lapin ammattikorkeakoulu ja Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus
- **Rahoittajat:** ESR, Lapin elinkeino-, liikenne – ja ympäristökeskus (ELY), kunnat
- **Kokonaisbudjetti:** 840 465 euroa
- **Hankeaika:** 1.1.2015-31.12.2017
- **Yhteyshenkilöt:** Heli Arola (amk), Sari Halttunen (amk), Susanna Helavirta (amk), Tarja Kemppainen (yo), Asta Niskala (Poske), Leena Seppälä (amk), Laura Tiitinen (yo) ja Anneli Pohjola (yo)

- **Tavoitteet:**

Hankkeessa luodaan yksi näkyvä ja selkeä **tutkimus-, osaamis- ja innovaatiokeskittymä** ja infrastruktuurirakenne sosiaaalialalle Lappiin.

Hankkeessa parannetaan sosiaaalialan **korkeakoulutuksen laatua** työelämälähtöisyyttä korostaen.

Hankkeessa rakennetaan tutkimuksellista ja systemaattista **tiedontuotantoa** sosiaaalialan korkeakoulujen, osaamiskeskuksen, kuntien ja muiden toimijoiden yhteistyönä.

Toimenpiteet:

- **Selvitetään** sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen tarve ja paikka.
empiirinen aineisto: sosiaalityöntekijät, sosionomit
- **Osallistutaan sote –uudistukseen**
sosiaalialan ja sen asiakkaiden asiantuntijuus
- **Vakiinnutetaan** yhteistyörakenteet korkeakoulujen, asiakkaiden ja työelämän toimijoiden kanssa sekä laajennetaan verkostoa terveydenhuollon toimijoihin.
työntekijävaihdot, hyvinvointikeskukset, yhteistutkijuus
- **Tuetaan** työelämässä olevien osaamista.
omavalvonta, käytännön opettajien koulutus
- **Rakennetaan** käytäntöjä tukevan tiedontuotannon malli ja kytetään se alueen kehittämishankkeisiin.
opinnäytepankki, temaattiset graduryhmät

Toimenpiteet:

- Tutkitaan työmenetelmiä ja niiden vaikuttavuutta.
oma työntekijä, palvelusuunnitelma, tietopankki,
toimeentulotuen siirto Kelalle
- Kasvatetaan sosiaalialan vetovoimaisuutta.
Ajankohtaisfoorumi, opiskelijarekrytointi
- Varmistetaan asiakkaiden mukaan ottaminen kaikkeen kehittämistyöhön.
Benchmarkataan hyvät ja toimivat käytännöt Lappiin.
opintomatka Ruotsiin ja tiedon jakaminen
- Tiedotetaan ja ollaan aktiiviasia toimijoita.
www.luc.fi/sociopolis



Sociopolis

» ESITTELY » OPETUS » TUTKIMUS » TYÖELÄMÄYHTEYS

Suunnitelma



Riiska / sociopolis / Sociopolis

SOCIOPOLIS

Sociopolis-yhteistyörakenteella terävöitetään ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutuksen ja yliopiston sosiaalityön oppiainepoolin koulutuksen yhteistyötä, työnjakoa, profiloitumista ja vetovoimaa. Lisäksi yhteistyöllä vahvistetaan alan työelämäyhteistyötä, soveltavaa tutkimusta sekä kehittämis- ja palvelutoimintaa Pohjois-Suomessa ja Barentsin alueella.



Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskus

Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskuksen toiminta käynnistyi ESR-hankkeena 1.11.2010-28.2.2014. Opetus- ja tutkimuskeskus -hankkeen toteuttavat yhteistyössä Lapin yliopiston sosiaalityön oppiaine ja Lapin ammattikorkeakoulu. Yhteistyökumppaneina olivat Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus sekä Lapin kunnat, järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat. Hankkeen rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto ja Lapin elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus.

Hankkeessa Lapin alueelle perustettiin sosiaalityön ja sosiaalialan verkostomainen opetus- ja tutkimuskeskus toimintamallilla. Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskus on vahvistanut sosiaalityön ja sosiaalialan käytäntöjä vastaamalla paremmin työelämän tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan tarpeisiin ja mahdollistanut työelämälahtaisen koordinoitua kehittämistyön sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien koulutuksessa.

Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskus on jatkanut toimintaansa hankevaiheen jälkeen. Lapin yliopisto vakinaisti marraskuussa 2013 pidetyssä yhteiskuntatieteiden tiedekunnan tulossopimusneuvotteluissa hankkeen projektipäätöksen tahtävän ja siihen turvaat opetus- ja tutkimuskeskuksen toiminnan jatkumisen. Opetus- ja tutkimuskeskuksen ohjelmasta uuden toimintamallin avulla yliopisto sekä käytännön työelämä toteuttavat yhteistyötä niin opetuksen, tutkimuksen kuin työelämäyhteyden alueella.

Lapin sosiaalityön ja sosiaalialan opetus- ja tutkimuskeskuksen facebook-sivuille pääset tutustumaan tässä



Sosiaalityön oppiainepooli

[Sociopolis -sopimus.pdf](#)



Sosiaalialan koulutusohjelma

[Sociopolis-toimintakertomus 2012.pdf](#)

- **Selvitetään** sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen tarve ja paikka –MITEN?
- Miten TE haluaisitte tämän tehdä? Mikä palvelisi Teitä?
- MITÄ?
 - Kerätään tietoa Lapin sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaamisesta

Perusosaaminen

Erityisosaaminen

Menetelmäosaaminen

- Tämän hetkinen tilanne ja tulevaisuuden tarpeet

Teoreettinen ja käsitteellinen haltuunotto

Sosiaalityön osaaminen Rantalaihoa (2005) mukaellen (vrt, Satu Vaininen)

| | |
|--|--|
| YHTEISKUNTATIEETEELLINEN OSAAMINEN | RESURSSIOSAAMINEN eli palvelujärjestelmäosaaminen |
| VUOROVAIKUTUKSELLINEN OSAAMINEN ARVO-OSAAMINEN SOSIAALITYÖN METODINEN OSAAMINEN MUUTOSOSAAMINEN | |
| INNOVAATIO-OSAAMINEN eli kehittämiseen liittyvä osaaminen | TUTKIMUKSELLINEN OSAAMINEN |

Sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen (Filppa 2002)

- Erityisosaamista voi jäsentää:
 - ❖ Hyvinvointipalveluiden rakenteet ja niiden organisoituminen (Rakenteet)
 - ❖ Asiakkaan erityistarpeet (Tarpeet)
 - ❖ Työn sisältö ja osaamisen taso (Sisältö)
- Yleisosaaminen voidaan määritellä eri ammateissa sovellettavaksi tiedoiksi ja taidoiksi.
- Perusosaaminen on ammattiin sidottua osaamista.
- Erityisosaamista osoittavat piirteet ja ulottuvuudet voidaan eritellä työn sisältöä ja työprosessia koskeviksi tiedoiksi, taidoiksi, arvoiksi, kontekstuaalisuudeksi, refleksiivisyydeksi, monipuolisuudeksi, joustavuudeksi ja luovuudeksi, teoreettisuudeksi, orientaatiopohjaksi ja ammatillisuudeksi.

- KUKA?

- Sociopolis -hanke, Poske, yo, amk, molempien korkeakoulujen opiskelijat, asiakkaat, pth:n yksiköt?

- KOSKA?

- ensi syksynä 2015 ja keväällä 2016

- MITEN?

- Perinteinen kysely

- Webropol kysely

- Haastattelut (yksilö / ryhmä)

- Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen

- C&Q

Miten voidaan yhdistää voimavaroja ja resursseja?

Asiakasprosessien uudistaminen

- Lapin tuotantoalue Keskeiset asiakasprosessit

Perheiden palvelut

Vammaisten palvelut

Aikuisten psykososiaaliset palvelut

Sairauksien ehkäisy ja hoito

Ikäihmisten palvelut

Päivystykset, ensihoito ja kriisityö

Toimintakyvyn edistäminen ja kuntoutus*

Kari Rekilä:

C & Q osaamisen hallinnan tietojärjestelmät

- Järjestelmällä yhdistetään:
 - **C**ompetence (henkilöiden osaamiskapasiteetti) ja
 - **Q**ualifications (organisaation osaamistarpeet)
- Osaaminen määritellään ainutlaatuisen kvalifikaatioluokituksen avulla
 - Maailman kattavin osaamisenimikkeistö: yli 13 000 nimikettä
 - Rakentunut tieteellisesti ja työelämälähtöisesti
 - RKK 409 organisaatiota ja 9421 henkilöä
 - Vuoden 2014 aikana 126 kartoitusta
 - Maakunnan perusterveydenhuollon yksiköt v. 2013
 - Pyhä-Luosto matkailualueen yritykset v. 2014
 - Rovaniemen matkailuyritykset v. 2014
 - Rovaniemen alueen teollisuusyritykset v. 2014
 - Levin alueen matkailuyritykset v. 2014 – 2015
 - Lapin teollisuusyritysten selvitys käynnistyy 2/2015

Kari Rekilä: C&Q Education

Menetelmä osaamistarpeiden kartoittamiseen

OSAAMISTARVEKARTOITUKSESSA SELVITETÄÄN AMMATTIRYHMITÄIN:

1. Organisaatiossa tällä hetkellä edellytettävä osaaminen
2. Tulevaisuudessa tarvittava osaaminen
3. Nykyisen henkilöstön välittömät lisäosaamistarpeet
4. Rekrytoitavilta edellytettävä osaaminen
5. Tutkintoihin johtavan koulutuksen tarve
6. Alihankinta- ja tilapäistyövoiman tarve
7. Työssäoppijoilta edellytettävä osaaminen
8. Vastavalmistuneiden rekrytoitujen osaamispuutteet
9. Eläköityminen 1-5 vuotta ja 6-8 vuotta

- Osaamistarpeiden merkitystasot priorisoidaan organisaatioiden menestyksellisyyden näkökulmasta asteikolla 5–1
- Ammattiryhmän osaamisen nykytasot arvioidaan asteikolla 5–1
 - 5: Erittäin hyvä (kaikki osaavat erinomaisesti)
 - 4: Hyvä (osataan riittävästi)
 - 3: Kohtalainen (jonkin verran puutteita osaamisessa)
 - 2: Tyydyttävä (paljon puutteita osaamisessa)
 - 1: Heikko (ei juurikaan osaamista)

- Järjestelmä laskee osaamiskuilut. Mitä suurempi merkitys osaamisella ja mitä suurempi kuilu, sen kriittisempi lisäosaamistarve.



- Osaamistarpeiden merkitystasot priorisoidaan organisaatioiden menestyksellisyyden näkökulmasta asteikolla 5–1
- Ammattiryhmän osaamisen nykytasot arvioidaan asteikolla 5–1
 - 5: Erittäin hyvä (kaikki osaavat erinomaisesti)
 - 4: Hyvä (osataan riittävästi)
 - 3: Kohtalainen (jonkin verran puutteita osaamisessa)
 - 2: Tyydyttävä (paljon puutteita osaamisessa)
 - 1: Heikko (ei juurikaan osaamista)

- Järjestelmä laskee osaamiskuilut. Mitä suurempi merkitys osaamisella ja mitä suurempi kuilu, sen kriittisempi lisäosaamistarve.

C&Q Pro

- Työkalu tehokkaaseen henkilöstösuunnitteluun
- C&Q Pro on moderni pilvipalveluun perustuva ohjelmisto työntekijöiden osaamisen analysointiin ja seurantaan. Palvelun käytössä tukenasi ovat C&Q:n asiantuntijat, joilla on kokemus satojen yritysten osaamistarpeiden määrittelystä.


The screenshots illustrate the C&Q Pro interface for managing employee competencies. The first view shows a list of skills (e.g., AC06, AD5, CE148) with their current levels and importance. The second view shows a detailed view of an employee's (TA1) competencies, including their level and importance, with a 'Tallenna' button. The third view shows a report with a bar chart and a line graph, likely representing the distribution of competency levels or the impact of training over time.

EU:lta
2014–2020



Esimerkki henkilökohtaisesta osaamiskortista



| Osaamiskartoitus | | 13.08.2014 | |  | | | | | | |
|---|---|----------------|--------------|---|----------|---------|-------|------------------------|--------------------|------------------|
| Aaltonen, Anna, 14.05.2013 | | | | | | | | | | |
| Perustiedot | | | | | | | | | | |
| Arvioitava | Aaltonen, Anna (ABC Products Oy) | | | | | | | | | |
| Päivämäärä | 14.05.2013 | | | | | | | | | |
| Kuvaus | | | | | | | | | | |
| Esimies | Jokinen, Janne | | | | | | | | | |
| Tila | Valmis | | | | | | | | | |
| Tämän hetken osaamisen taso | | | | | | | | | | |
| Osaamisalue | Taso | Itsearvio Taso | Esimies Taso | Ryhmä Taso | Merkitys | Tavoite | Kulu | Itsearvio Lisätietoa | Esimies Lisätietoa | Ryhmä Lisätietoa |
| AA20 Suullinen, verbaalinen esitystaito, esiintymistaito | 4.67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.5 | -0.33 | | | |
| AJ62 Keskustelutaito, venäjän kieli | 4 | 4 | -1 | 4 | 0 | 0 | | Olen asunut Pietarissa | | |
| CC012e Toimitustalousekkeiden tuntemus | 2.17 | 2 | 3 | 1.5 | 2 | 0 | 0.17 | | | |
| ED11 Erialaisten myyntitekniikoiden tuntemus | 3.83 | 3 | 4 | 4.5 | 5 | 0 | -1.17 | | | |
| ED2 Kaupan päättämisen taito, ohjaus myyntipäätöksen tekemiseen | 3.83 | 4 | 4 | 3.5 | 5 | 0 | -1.17 | | | |
| GA21 Toiminnan täsmällisyys, systemaattisuus, säännöllisyys, jämäptiys | 3.5 | 4 | 3 | 3.5 | 3 | 0 | 0.5 | | | |
| GB4 Kehittävä työote, oman työn ja työtoiminnan kehittäminen omalta osalta | 2.33 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | -0.67 | | | |
| GC1 Joustavuus työorganisaation tarpeista lähtien | 3.17 | 3 | 3 | 3.5 | 3 | 0 | 0.17 | | | |
| GC10 Matkustusvalmius (kotimaa/ulkomaat) | 1.17 | 1 | 1 | 1.5 | 4 | 0 | -2.83 | | | |
| GD1 Ihmissuhdetaidot, sosiaaliset taidot, sosiaalisuus, ihmisen kohtaamistaidot | 4.5 | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 0 | 0.5 | | | |
| GD511 Ongelmanratkaisukyky | 3.5 | 3 | 4 | 3.5 | 4 | 0 | -0.5 | | | |
| GH30 Tuotteiden kustannusrakenteiden tunteminen | 2.83 | 2 | 3 | 3.5 | 4 | 0 | -1.17 | | | |
| Muut huomiot | Toivoisin, että minulla olisi mahdollisuus käyttää työssäni venäjän kielen taitoani. | | | | | | | | | |
| Taso | 5: 5 Erinomainen osaaminen, 4: 4 Hyvä osaaminen, 3: 3 Kohtalainen osaaminen, 2: 2 Tyydyttävä osaaminen, 1: 1 Heikko osaaminen, 0: 0 Ei vastattu, -1: X Ei osaa sanoa, -2: Z Ei tarvetta | | | | | | | | | |
| Merkitys | 5: 5 Erittäin merkittävä, 4: 4 Merkittävä, 3: 3 Jonkin verran merkittävä, 2: 2 Vähäinen merkitys, 1: 1 Ei merkitystä, 0: 0 Ei valittu | | | | | | | | | |

Kysymyksiä?

- Mikä järkevää

kuntien

työntekijöiden

Soten

kannalta?

Miten saadaan useita hyödyn saajia?

Sosiaalityö epävarmuuden oloissa 2 –tutkimus?

Kuulostaako C&Q järkevältä?

- Esimiehen rooli merkittävä?
- Miten saadaan kaikkien työntekijöiden tieto?