

# Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelun ja -kyselyn yhteenveto

ONNI WESTLUND

## Sisällys

Aluksi .....	1
Toteutus, tarkoitus ja tavoite .....	2
Toteutus.....	2
Tarkoitus ja tavoite.....	3
Kuukausipalkka ja moninaiset työnimikkeet .....	3
Ongelma .....	4
Mikä ongelma on? .....	4
Miten ongelma näkyy sosionomien elämässä?.....	6
Keitä muita ongelma koskettaa tai siihen liittyy sosionomien lisäksi?.....	7
Mitä ajatuksia ja tunteita ongelmaan liittyy?.....	8
Mitä kokemuksia sosionomeilla on ongelmasta? .....	9
Mitä mahdollisia seurauksia ongelmasta on?.....	9
Mitä arvoja, odotuksia, toiveita ja uskomuksia ongelmaan liittyy? .....	10
Miksi sosionomeilla on matala palkka? .....	11
Ratkaisuehdotukset .....	13
Lopuksi .....	15
Yhteenvedon laatija .....	16

## Aluksi

Sosiaalihuollon laillistettujen ammattihenkilöiden palkkaus on puhututtanut viime vuosina niin alan ammattilaisia kuin joissain määrin myös valtakunnallisesti (esim. Sote-uudistus ja kustannusten hillintä). 2010-luvun loppuvuosina keskustelua on synnyttänyt erityisesti sosiaalityöntekijöiden palkkaukseen liittyvät kysymykset (lastensuojelussa) osana työntekijöiden veto- ja pitovoimatekijöitä sekä varhaiskasvatuksen opettajien palkkaus ja työntekijäpula (mm. pääkaupunkiseudun palkkakartelli). Sosiaalihuollon osalta palkkoja onkin jonkin verran korotettu juuri esim. lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kohdalla ja varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatuksen opettajien kohdalla. Usein korotuksiin on päädytty vasta esimerkiksi aluehallintovirastojen puututtua kuntien toimintaan erilaisten tarkastelumenettelyjen tai sosiaalihuollon ammattilaisten tekemien epäkohtailmoitusten jälkeen, jonka tekeminen on määritelty sosiaalihuoltolaissa ammattilaisten velvollisuudeksi.

Ainakaan julkisuuteen ei ole viime vuosina noussut kovin monia esimerkkejä tapauksista, joissa esimerkiksi kunta tai palveluiden tuottaja olisi esimerkiksi oman tarkastuksensa tai muun toiminnan seurauksena päätenyt kategorisesti nostamaan tiettyjen sosiaaliuillon ammattilaisten palkkoja. Yleensä tällaiseen ratkaisuun on päädytty vasta siinä vaiheessa, kun jokin ulkopuolinen taho, kuten aluehallintoviranomainen on asettanut sanktioita tai uhannut niillä. Julkisen keskustelun valossa näyttäisi siis siltä, että vaikka ihmisten perus- ja ihmisoikeudet olisivat perustavalla tavalla uhattuina, julkisten palveluiden tuottajat lähtevät harvoin lisäämään työn houkuttelevuutta palkkausta nostamalla. Palkkausta nostamalla pystyttäisiin kuitenkin varmistamaan henkilöstön pysyvyyttä ja sitoutumista työhön. Sitoutuneella ja suhteellisen pysyvällä henkilöstöllä pystytäänkin juuri sosiaaliuillon varmistamaan luottamukseen ja vuorovaikutukseen perustuvan työn toteuttaminen laadukkaasti yksilön ihmis- ja perusoikeuksia kunnioittavalla ja emansipatorisella tavalla.

Tässä yhteenvedossa keskitytään tarkastelemaan sosiaaliuillon laillistettujen ammattihenkilöiden palkkausta nimenomaan sosionomien näkökulmasta. Sosionomien uraverkosto on Facebookissa toimiva ja sinne Tammikuussa 2017 perustettu sosionomeille ja sosionomiksi opiskeleville tarkoitettu ryhmä. Vuoden 2020 loppuun mennessä ryhmässä oli yli 7 000 jäsentä. Sosionomien uraverkostossa on käyty vuosien varrella lukuisia sosionomien palkkaukseen liittyviä keskusteluja. Keskustelu palkoista on ollut tärkeää ja se on lisännyt yhteistä ymmärrystä aiheeseen liittyvistä haasteista, mutta myös keinoista vaikuttaa palkkaukseen.

## Toteutus, tarkoitus ja tavoite

### Toteutus

Sosionomien uraverkoston jäsenet kävivät palkkaukseen liittyvää keskustelua maanantaina 14.12.2020 Microsoft Teamsissa. Keskustelu oli antoisaa ja tuotti mielenkiintoista sisältöä palkkaukseen liittyvistä haasteista ja mahdollisista ratkaisuista, joilla matalaan palkkaukseen pystyttäisiin jatkossa vaikuttamaan. Sosionomien uraverkoston palkkakysely jatkoi sosionomien palkkaukseen liittyvien ongelmien tunnistamisen tiellä ja etsi ratkaisuja palkkauksen kohtuullistamiseksi työn vaatavuutta vastaavalle tasolle.

Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelut ja -kysely eivät olleet virallinen, tieteellinen tai minkään edunvalvonnallisen tai muun tahon toteuttama kokonaisuus vaan ne toteutti vapaa-ajallaan yksi aiheesta kiinnostunut henkilö. Palkkakeskustelun ja -kyselyn vastaukset käsiteltiin eettisesti, yksittäisiä vastaajia ei pysty tunnistamaan vastauksista tai tästä yhteenvedosta.

Palkkakeskustelun pohjalta saatiin koostettua viiden ryhmän tuotokset, joihin osallistui noin 25-30 ihmistä. Palkkakysely oli auki 20.12.2020-1.1.2021 välisen ajan ja siihen vastasi 349 ihmistä.

## Tarkoitus ja tavoite

Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelun ja -kyselyn tarkoituksena oli selvittää sosionomien kokemuksia ja näkemyksiä palkkaukseen liittyvistä ongelmista sekä tuottaa tietoa siitä, minkälaisia ratkaisuehdotuksia sosionomeilla on palkkaukseen liittyviin haasteisiin. Tavoitteena oli lisätä tietoa, jota voidaan hyödyntää palkkaukseen liittyvien ongelmien tunnistamisessa ja niihin vaikuttamisessa. Lisäksi keskusteluiden, kyselyn ja yhteenvedon tavoitteena on ollut lisätä ja syventää sosionomien yhteistä ymmärrystä aiheesta.

## Kuukausipalkka ja moninaiset työnimikkeet

Palkkakyselyssä kysyttiin vastaajien kuukausipalkkaa. Palkkatieto ei ole kyselyn tavoitteiden ja tarkoituksen osalta merkittävä, mutta se on kiinnostavaa. Kyselyssä ei selvitetty, onko vastaaja nimenomaan sosionomin koulutusta vastaavassa työssä kyseisessä tehtävässä, jonka palkan ilmoitti. Kyselyssä ei myöskään määritelty tarkemmin sitä, miten palkka tulisi ilmoittaa eli osa vastaajista on voinut vastata palkan suuruuden lisineen tai ilman niitä. Osalla vastaajista keskimääräisen kuukausiansion vastaaminen on voinut olla myös haastavaa, koska se saattaa vaihdella esimerkiksi yövuorojen ja pyhien takia kuukausittain merkittävästikin.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on määritellyt palkkasuosituksissaan kokoaikatyössä olevia perus- ja tehtäväkohtaisia lähtöpalkkoja. Suosituksissa lähtötasona palkkaukselle kaikissa sosionomien tehtävissä on vähintään 3000 euroa kuukaudessa. Palkkakyselyn perusteella ja siihen vastanneiden ihmisten mukaan voidaan todeta, että em. suositukset eivät pääasiassa toteudu sosionomien kohdalla. Esimerkiksi Talentian palkkasuosituksessa sosiaaliohjaajan palkan lähtötasoksi on määritelty 3 000€, mutta yksikään vastaaja, joka ilmoitti työskentelevänsä sosiaaliohjaajana (n=84), ei saanut tätä tai sitä suurempaa kuukausipalkkaa.

Yli 3000 euron palkka näyttäisi nousevan osalla vastaajista, jos toimii vastaavana tai johtavana ohjaajana, toisilla taas vastuu laski palkkausta erilaisten lisien loppuessa. Yli 3 000 euron palkkaus näyttäisi nousevan pääasiassa myös esimerkiksi hanke-, projekti- tai muulla suunnittelijalla tmv., joka todennäköisesti työskentelee järjestösektorilla. Yli 4 000 euroon kuukausipalkka nousee vain vaativissa esihenkilötehtävissä päällikkö- ja johtajatasolla.

Kyselyssä kuukausipalkan osalta näyttäisi, että se noudattelee aikaisempien kyselyiden tuloksia aiheesta. Keskimääräinen sosionomien palkka asettuu noin 2 600 euron kohdalle, ollen alimmillaan 1900 euron ja ylimmillään 4 000 euron luokkaa.

Palkkakyselyssä kysyttiin myös työnimikkeitä, joilla sosionomit työskentelevät tällä hetkellä. Yhteensä erilaisia nimikkeitä kaikkien kysymyksen vastaajien osalta (n=344) löytyi hieman yli 70. Yleisin työnimike sosionomeilla oli sosiaaliohjaaja (84), ohjaaja (59), varhaiskasvatuksen opettaja (14) ja palveluohjaaja (8). Kaikista 344 vastaajasta työnimikkeestä löytyi sana "ohjaaja" jossain

muodossa lähes puolella. Kyselyssä nousee merkittäväällä tavalla esille se, kuinka moninaisissa työtehtävissä sosionomit työskentelevät, mutta myös se, kuinka samaa tai samankaltaista työtä saatetaan tehdä erilaisilla työnimikkeillä.

## Ongelma

Mihin tahansa haasteeseen tai ongelmaan ratkaisuja haettaessa on tärkeä hahmottaa itse ongelmaa mahdollisimman laajasti ja erilaisista näkökulmista tarkasteltuna. Ilman laajaa ymmärrystä ongelmasta on mahdotonta luoda kestäviä ja vaikuttavia ratkaisuja, joilla pystytään tehokkaasti puuttumaan ongelmaan. Sosionomien matala palkkataso on kompleksinen ongelma, jota ei pystytä ratkaisemaan yksittäisillä toimenpiteillä. Keskinäisriippuvaisessa maailmassa, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen, ongelmien ratkaiseminen tarvitsee tuekseen systeemistä ajattelua, jossa nämä riippuvuussuhteet on huomioitu.

## Mikä ongelma on?

Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelussa ja -kyselyssä lähdettiin liikkeelle ongelman määrittelystä ja tunnistamisesta. Tämän tarkoituksena oli ymmärtää paremmin sitä, mitä sosionomit pitävät ongelmana suhteessa matalaan palkkaukseen.

Selkeä enemmistö vastaajista piti ongelmana sitä, että työn vaatavuus ja kuormittavuus ei vastaa työstä maksettavaa palkkaa. Työnkuvat saattavat olla hyvin laajoja, myös päätöksiä sisältäviä virkasuhteita, joista ei kuitenkaan makseta kohtuullista palkkaa. Työnkuvan laajuus ja asiakkaiden haastavat elämäntilanteet vaativat laajaa osaamista sekä kuormittavat työntekijöitä. Useat vastaajat kertoivat, että saman palkkatason pystyisi saavuttamaan toisen asteen koulutuksella työssä, jossa vastuut ja kuormittavuus eivät olisi lähelläkään nykyistä. On tärkeä huomioida, että suurin osa vastaajista koki palkkauksen olevan liian matala *suhteessa* työn vaatavuuteen, kuormittavuuteen ja koulutusvaatimukseen liittyen. Iso osa vastaajista ei pitänyt keskeisenä ongelmana siis sitä, että palkkaus on matala vaan sitä, että palkkaus on matala työtehtäviin, vaatimukseen ja odotuksiin nähden.

Vastauksista ilmenee myös se, että useat vastaajat pitivät omaa palkkaustansa ongelmallisena suhteessa muihin työntekijöihin verrattuna. Useimmiten omaa palkkausta verrattiin sosiaalityöntekijöiden ja lähihoitajien palkkaan. Vastaajat eivät pitäneet perusteltuna, että esimerkiksi työparityöskentelyssä, jossa sosionomit työskentelevät tiiviisti asiakkaiden kanssa ja ovat mukana sosiaalityöntekijän kanssa tekemässä päätöksiä yhteisesti keskustellen palkkaero sosionomin ja sosiaalityöntekijän välillä saattaa olla yli 1 000 euroa. Kukaan vastaajista ei pitänyt sosiaalityöntekijöiden palkkaa liian korkeana vaan suhteessa työn sisältöihin ja vastuisiin nähden omaa palkkaansa liian pienenä. Toinen selkeä verrokki löytyi lähihoitajista, joita rinnastettiin sosionomeihin usein jo työpaikkailmoituksissa. Lisäksi sosionomit eivät pitäneet perusteltuna, että korkeakoulutettuina ammattilaisina, heidän palkkansa saattaa olla samassa yksikössä

työskenteleviä lähihoitajien kanssa sama tai vain joitakin kymmeniä euroja korkeampi. Jälleen kerran, kukaan vastauksissa ei pitänyt lähihoitajien palkkausta liian korkeana, vaan omaa palkkaustaan liian matalana suhteessa koulutustasoon ja osaamiseen. Useissa vastauksissa ongelmana nähtiin myös se, että muilla korkeakoulutetuilla palkkataso on huomattavasti sosionomeja parempi, myös esimerkiksi julkisissa palveluissa, kuten kunnalla työskennellessä.

Kolmas selkeä ja laajan joukon vastauksissa pitämä ongelma oli sosionomien osaamisen ja työn arvostuksen puute. Vastaajat kokivat mm. tutkinnon sisältöjen ja osaamisen tunnistamisen huonoksi, työtehtävien olevan jäsentymättömiä eikä vastaavan osaamista, koulutuksen sisällön ja työtehtävien laaja-alaisuuden sekä moninaisten työnimikkeiden olevan ongelmallisia arvostuksen lisäämisen kannalta. Erityisesti YAMK-tutkinnon suorittaneet vastaajat pitivät heidän osaamisensa tunnistamista ja arvostuksen puutetta ongelmallisena. Useiden vastaajien mielestä arvostuksen puute näkyy myös keskustelussa sosiaalialasta kulueränä, joka ei tuota mitään. Koettiin myös, että työn vaikuttavuutta ei seurata riittävästi, jolloin oman tekemisen ja osaamisen perustelu vaikeutuu eikä arvostusta synny.

Lisäksi vastauksissa nousi esiin selkeästi esimerkiksi se, että tehtävän vaativuuden arvioiteja (TVA) ei tehdä tai jos tehdään, ne eivät vastaa todellisuutta. Samaa TVA:ta saatetaan vastaajien mukaan käyttää laajasti koko organisaatiossa, vaikka työtehtävät ja vaativuus vaihtelee työntekijöiden välillä. Samassa organisaatiossa ja samalla työnantajalla palkat voivat vaihdella huomattavasti niin, että toisessa yksikössä ei-virassa oleva sosiaaliohjaaja saa suurempaa palkkaa, kuin virkasuhteessa ja päätöksiä tekevä sosiaaliohjaaja toisaalla. Tai vaihtoehtoisesti niin, että samalla alueella toimivat yksiköt, joissa on sama kohderyhmä, osassa maksetaan G21 vaativuusluokan mukaista palkkaa ja toisaalla taas G24 vaativuusluokan palkkaa kategorisesti kaikille työntekijöille. Vastauksissa nousi esiin myös se, että sosionomeilla on huonosti mahdollisuuksia palkkakehitykseen, vaikka hankkisi lisäosaamista tai kehittyisi muuten työntekijänä. TES-vaativuusluokkien ei myöskään koettu useissa kohdin pitävän paikkaansa lainkaan.

Keskeinen ja melko laajasti koettu ongelma oli myös se, että sosionomit kokivat olevansa yksin matalaan palkkaukseen liittyvässä kamppailussaan. Useammissa vastauksissa toistui kokemus esihenkilöiden puutteellisesta ymmärryksestä työtä kohtaan ja tämän takia välinpitämättömyydestä palkkaukseen liittyvistä asioista. Vielä laajemmin ajateltiin ongelman oleva se, että sosionomien palkkaus ja siihen vaikuttaminen ei kiinnosta ammattiliittoja tai ketään muitakaan.

Muita esimerkkejä, joita vastaajat pitivät ongelmana olivat mm. se, että vuorolisillä perustellaan matalaa palkkaa, sosionomit eivät osaa perustella omaa osaamistaan ja vaatia lisää palkkaa, ihmiset vaihtavat jatkuvasti parempipalkkaisiin töihin. Yksittäisissä vastauksissa nousi myös esiin se, että ongelmana on koulutuksen laaja-alaisuus, jonka takia sosionomien osaaminen ei ole riittävää eikä ole perusteltua maksaa parempaa palkkaa tai koettiin, että mitään ongelmaa ei ole olemassa. Useampi vastaaja piti matalaa palkkaa ongelmana, mutta kokivat työn tekemisen sillä välttämättömänä, jotta pääsevät etenemään urallaan kohti omia unelmiaan.

## Miten ongelma näkyy sosionomien elämässä?

Vastaajat kertoivat myös miten heidän määrittelemänsä ongelma näkyy sosionomien (heidän) elämässä. Ongelman konkretisoiminen auttaa ymmärtämään mistä siinä on kysymys ja miten se näkyy ihmisten elämässä.

Kysymyksen vastauksissa näkyy laajasti ongelman määrittelyssä esiin nousseet asiat, kuten eriarvoisuuden kokemus, kun palkkaus on niin pientä suhteessa muihin, arvostuksen puute niin työyhteisössä kuin yhteiskunnassa, joka heijastelee myös omiin ajatuksiin omasta työstä ja se, että sosionomien tehtäväkenttä on laaja sekä nimikkeet moninaisia, joka vaikeuttaa työn sisällön ymmärtämistä jo esim. hakuvaiheessa.

Hyvin konkreettinen ja laajasti esiin tuotu seuraus palkkauksen matalasta tasosta on se, että palkka ei riitä perustarpeiden tyydyttämistä pidemmälle. Useat vastaajat kuvasivat taloudellisia haasteita, esimerkiksi laskujen maksamisen priorisointia, omien tai lasten vapaa-ajan menojen karsimista ja muita taloudenpitoon liittyviä asioita, joista korkeakoulutettujen ihmisten ei tulisi joutua tinkimään. Useilla vastaajilla palkka ei siis yksinkertaisesti riitä elämiseen, vaan monet tekevät päätyönsä ohella esimerkiksi keikka- ja viikonlopputöitä, vuorotyötä kattaakseen kulut tai ovat puolison tulojen varassa. Vielä laajempi joukko vastaajista kertoi, että elämän perusedellytykset on mahdollista täyttää palkalla, mutta joutuvat tinkimään omasta virkistäytymisestä tai unelmista. Vastaajat kuvasivat, että he eivät pysty virkistäytymään, menemään matkoille, haaveilemaan omasta asunnosta tai kantavat huolta esimerkiksi perheellistymisestä.

Laaja joukko vastaajista kertoi uupumisesta, motivaation heikkenemisestä ja jatkuvista sairauslomista, jotka ovat seurausta taloudellisesta stressistä yhdistettynä vaativaan työhön, pakkoon tehdä kahta erillistä tai vuorotyötä. Uupuminen ja sairauslomat vaikuttavat sosionomien jaksamiseen aina myös työyhteisöön, kun tarvitsee käyttää paljon sijaisia, joita perehdytetään oman työn ohessa tai työntekijät vaihtuvat jatkuvasti, kun he hakeutuvat muihin töihin parempien palkkojen perässä. Palkan ollessa matala myös pienet erot palkassa saattaa motivoida siirtymään työpaikasta toiseen, jotta eläminen helpottuu.

Useat vastaajat kuvasivat, että matala palkkaus ei motivoi sitoutumaan omaan työhön ja työyhteisöön. Oman itsen, työn ja työmenetelmien kehittämistä ei pidetty myöskään mielekkäänä, jos sitoutuminen omaan työhön on heikkoa. Ongelmallisena pidettiin myös sitä, että sosionomeilla ei juurikaan ole mahdollisuuksia urakehitykseen sosionomeina, vaan monet kouluttautuvat työn ohessa muuhun työhön, esimerkiksi sosiaalityöntekijöiksi, jotta palkkaus vastaisi edes osittain työn vaativuutta. Palkkaus on vastaajien mukaan osoitus arvostuksesta, ja useat vastaajat kokivatkin, että esimerkiksi oma johtotaso ei arvosta sosionomien työtä millään tavalla.

## Keitä muita ongelma koskettaa tai siihen liittyy sosionomien lisäksi?

Ongelman määrittelyssä on tärkeää ymmärtää, miten ongelma koskettaa tai keitä muita siihen liittyy itse sosionomien lisäksi. Ymmärtämällä näitä suhteita voidaan ongelmaan mahdollisesti vaikuttaa myös niiden kautta ja niitä paremmin ymmärtämällä.

Selkeä enemmistö vastaajista koki, että suurimmat vaikutukset ongelmalla on suoraan työntekijöiden asiakkaina oleviin ihmisiin. Työntekijöiden jatkuva vaihtuminen paremman palkan tai paremmin työn vaatavuutta vastaavan palkan mukaisiin töihin tuo vastaajien mukaan usein kohtuuttomia seurauksia asiakkaina oleville ihmisille. Sosionomit työskentelevät suoraan vuorovaikutuksessa suhteessa näiden ihmisten kanssa. Ihmisten välisessä vuorovaikutussuhteessa keskeistä on toisen tunteminen ja ihmisten välinen luottamus, joten jokainen työntekijävaihdos vaikuttaa huomattavasti tähän. Vastaajat kokevat palkkauksen vaikuttavan työhön ja työpaikkaan sitoutumisella olevan merkittävä vaikutus eli vaikuttamalla palkkaukseen voitaisiin heidän mukaansa vaikuttaa myös työntekijöiden vaihtuvuuteen ja tätä kautta koko työn vaikuttavuuteen, kun samat ihmiset pystyisivät työskentelemään pitkäjänteisesti ja luotettavalla tavalla asiakkaiden kanssa.

Palkkauksella ja siihen liittyvän epäoikeudenmukaisuuden koettiin joissakin vastauksissa olevan negatiivisia vaikutuksia myös työyhteisön sisällä. Yhtäältä vastaajat kokivat, että palkasta ei työyhteisöissä pystytty puhumaan avoimesti, joka johti vääränlaisiin tulkintoihin ja ajatuksiin siitä, miksi ja mistä palkkaa maksetaan. Toisaalta vastaajat kokivat, että palkkakeskustelu ei aina ollut rakentavaa vaan enemmänkin "kyräilyä", joka heikensi työyhteisön työilmapiiriä. Lisäksi joissakin vastauksissa tuli esiin, että jatkuva kamppailu paremmasta palkasta heijastui negatiivisesti työyhteisöön, työyhteisön ja johdon väliseen suhteeseen ja valui jopa asiakkaille saakka. Sosionomien palkkaukseen liittyvät ongelmat vaikuttavat siis laajasti työyhteisöön ja tätä kautta työnantajiin. Vastaajat kuitenkin kokivat, että työnantajat eivät välttämättä pidä matalasta palkkauksesta johtuvaa vaihtuvuutta ongelmana, koska tulijoita lähtijöiden tilalle riittää.

Vastaajista iso joukko koki myös palkkaukseen liittyvästä vaihtuvuudesta syntyvän haasteita yhteistyötahojen kanssa työskentelyyn. Työntekijöiden vaihtuvuuden koettiin olevan merkittävä haaste yhteistyön jatkuvuudelle ja synnyttävän informaatiokatkoksia, joka tuotti lisätyötä niin uudelle työntekijälle kuin yhteistyökumppaneille.

Vastauksissa nostettiin esiin laajasti myös se, että palkkaukseen liittyvillä ongelmilla on suoria ja välillisiä vaikutuksia yhteiskuntaan. Suorina vaikutuksina kuvattiin mm. ihmis- ja perusoikeuksien toteutumattomuus työntekijävaihdosten ja työntekijöiden kuormittavuuden seurauksena. Välillisinä vaikutuksina kuvattiin esimerkiksi korjaavien palveluiden tarpeen lisääntyminen ja niiden vaikuttavuuden väheneminen, kun työntekijät eivät pysty sitoutumaan työhönsä haluamallaan tavalla heikon palkkauksen seurauksena.

Asiakkaiden, työyhteisön, työnantajien, yhteistyökumppaneiden ja yhteiskunnan lisäksi vastaajat kuvasivat palkkaukseen liittyvillä ongelmilla olevan vaikutuksia heidän läheisiinsä. Vastaajien



mukaan matala palkkaus vaikuttaa suoraan omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen myös läheissuhteissa sekä niiden ylläpidossa. Keskeisimmät vaikutukset matalalla palkkauksella oli vastaajien mukaan omaan perheeseen ja erityisesti omiin lapsiin, jotka usein joutuivat kestämaan seuraukset esim. vuorotyöstä, päällekkäisistä töistä tai väsyneestä vanhemmasta, joka ei pysty riittävällä tavalla varmistamaan perustarpeiden toteutumista tai huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

## Mitä ajatuksia ja tunteita ongelmaan liittyy?

Tunnistamalla ongelmaan liittyviä ajatuksia ja tunteita lisätään ymmärrystä ongelmasta. Ihmiset ovat järjellisiä toimijoita, joiden kaikkeen toimintaan liittyy kuitenkin vahvasti myös tunteet. Ymmärtämällä ongelmaa myös näistä näkökulmista, lisätään ymmärrystä ongelmasta monitasoisesti.

Kysyttäessä vastaajien ajatuksia ja tunteita palkkaukseen liittyviin ongelmiin tuli esiin laaja kirjo erityisesti monenlaisia tunteita. Vastauksissa ongelmat yhdistyivät laajasti jo edellä kuvattuihin asioihin, joita ei ole olennaista tässä kohtaa tarkastella uudelleen, vaan tunnistaa, että palkkaukseen liittyvillä ongelmilla on myös laajoja vaikutuksia sosionomien tunteisiin suhteessa omaan itseen ja tekemäänsä työhön.

On hyvä myös muistaa, että ei ole olemassa hyviä tai pahoja tunteita, vaan kaikilla tunteilla on oma tehtävänsä. Jos tunteet ovat kuitenkin pitkäkestoisia, korostuneita tai haittaavat elämää sen eri osa-alueilla ne voivat olla haitallisia.

Vastaajat kuvasivat työskentelyn sosiaalialalla sosionomina synnyttävän monenlaisia tunteita. Vastaajat kertoivat, kuinka tuntuu typerältä työskennellä korkeakoulutettuna haastavassa työssä, kun kaupan kassalla saisi vuorotyössä parempaa palkkaa. He kokivat turhautumista ja harmistusta siitä, että heitä ja heidän tekemäänsä työtä ei arvosteta ja pidetä tärkeänä. Osa kertoi matalan palkkauksen synnyttävän häpeää ja noloutta, kun joutuu tinkimään lasten perusasioista tai muut tienaavat huomattavasti enemmän. Vastaajat kuvasivat lisäksi surua, toivottomuutta, riittämättömyyttä, pettymystä, alakuloa, apaattisuutta, huolta, katkeruutta, kiukkua, ahdistusta, raivoa, vihaa, kateutta, ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta, kun työn vaatavuus tai odotukset eivät vastaa palkkausta.

On tärkeä huomata ja ymmärtää, kuinka laajasti ja monenlaisia haastavia tunteita palkkaukseen liittyvät ongelmat saattavat työntekijöissä synnyttää ja niihin voisi vaikuttaa. Tässä kohtaa on erityisen tärkeää huomata myös se, että edellä kuvatut tunteet liittyvät sosionomien kokemiin tunteisiin nimenomaan suhteessa ongelmaan, joka liittyy matalaan palkkatasoon työn vaatavuuteen nähden. Nämä tunteet eivät siis kerro suoraan siitä, mitä sosionomit ajattelevat ja tuntevat omasta työstään laajemmin!

## Mitä kokemuksia sosionomeilla on ongelmasta?

Tarkastelemalla ihmisten omia kokemuksia ongelmaan liittyen voidaan saada uusia näkökulmia ja ajatuksia sen määrittelyn tueksi. Nämä tuottavat lisätietoa ongelmasta sen ratkaisemiseksi parhaalla mahdollisella tavalla.

Tämän kysymyksen vastaukset olivat vahvasti linjassa jo edellä mainittujen seikkojen kanssa. Lukuisat vastaajat kuvasivat omia kokemuksiaan arvostuksen puutteesta, työn vaativuuden ja kuormittavuuden sekä palkan epäsuhdasta, muista töistä, joista saisi helpommalla saman palkan, jatkuvasta stressistä taloudellisen pärjäämisen kanssa ja kaikista muistakin jo edellä mainituista seikoista. Tässä yhteenvedossa jo esitettyjen asioiden lisäksi vastauksissa nousi esiin toistuvasti aikaisemmin vain yksittäisissä vastauksissa toistunut asia.

Keskeisenä kokemuksena vastaajilla nousi esiin kokemus siitä, että eri toimijat eivät ole kiinnostuneita edistämään sosionomien palkkausta. Konkreettisesti tämä ilmeni useissa kertomuksissa siitä, että yritykset keskustella palkkauksen nostamisesta työn vaativuutta vastaavalle tasolle johdon kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta tuntui jäävän siihen eikä etenevän eteenpäin. Jo aikaisemmin tässä yhteenvedossa on kuvattu sitä, että useat sosionomit kokevat osaamisensa vähättelyä ja arvostuksen puutetta esihenkilöiden taholta. Omien kokemusten kuvauksissa tämä nousee esiin hyvin konkreettisenä kokemuksena siitä, että palkka-asioita ei edistetä työpaikalla johdon toimesta esim. päällikkö, lautakunta, johtoryhmä tai muille päätöksenteon areenoille. Toinen selkeä kokemus siitä, että asioita ei edistetä liittyi ammattiliittojen toimintaan, joiden ei koettu olevan kiinnostuneita ajamaan sosionomien palkkaukseen liittyviä asioita paikallisella tai valtakunnallisella tasolla.

Toinen vastaajilta tässä kohtaa erityisesti noussut kokemus oli palkkaukseen liittyvien ongelmien vaikutus omaan ammatti-identiteettiin ja ammatilliseen kehitykseen. Vastaajat kuvasivat, että matalalla palkkauksella ja työnkuvien ja -vastuiden sekavuudella oli vaikutuksia heidän omaan ammatti-identiteettiinsä ja sen kehittymiseen. Useampi vastaaja pohti sitä, että jos esimerkiksi lähihoitajat ja sosionomit tekevät samaa työtä samalla palkalla, mikä erottaa sosionomien osaamisen lähihoitajista? Omaa ammatillista minää pidettiin tärkeänä, mutta sen kehittymistä ja tunnistamista vaikeuttaa edellä mainitut seikat.

## Mitä mahdollisia seurauksia ongelmasta on?

Ymmärtämällä minkälaisia mahdollisia seurauksia ongelmasta on, saadaan jälleen kokonaisempi kuva itse ongelmasta, mutta ymmärretään paremmin myös sitä, mitä tapahtuu, jos ongelmaan ei pystytä tehokkaasti vastaamaan.

Tämänkin kysymyksen vastauksissa toistuivat osittain samat teemat, kuin tässä yhteenvedossa on jo aikaisemmin kuvattu. Tämän lisäksi esiin nousi kuitenkin useita aikaisemmin piiloon jääneitä seikkoja, jotka ovat olennaisia ongelman ymmärtämiseksi.

Selkeästi suurin osa kysymykseen vastaajista kuvasi mahdollisena seurauksena alan vaihtamista ja osaamisen katoamista sosiaalialalta nimenomaan sosionomien työstä. Useat vastaajat kuvasivat, että ovat itse miettineet, tietävät jonkun tai näkevät tulevaisuudessa alan vaihtamisen mahdollisena ratkaisuna ongelmaan. Vastaajat esittivät huolensa siitä, kuinka sosionomien osaaminen saattaa kadota - tai katoaa jo nyt - tietyistä tehtävistä, koska niitä käytetään lähinnä työkokemuksen hankkimisen välineenä. Työvoimapulasta ja jatkuvasta työntekijöiden vaihtumisesta kärsii aina eniten ihminen, jonka kuuluisi saada apua sosiaalihuollosta. Työntekijät eivät kuitenkaan viihdy samoissa työpaikoissa, vaan koulutautuvat lisää tai vaihtavat töitä vähemmän kuormittaviin töihin, jolloin työyhteisön osaamis pohja kapenee, kokeneempien työntekijöiden viedessä oman osaamisensa mukanaan. Tämä näkyy työn laadussa ja vaikuttavuudessa.

Keskeisenä seikkana vastaajat pitivät myös sitä, että palkkaukseen liittyvät ongelmat vaikuttavat työn houkuttavuuteen tulevaisuudessa, joka voi johtaa entistä pahempiin työvoimapulaan liittyviin ongelmiin sosiaalialalla. Vastaajat pitivät tärkeänä sitä, että asiaan vaikutetaan nyt, eikä vasta siinä vaiheessa, kun tilanteet kärjistyvät entisestään.

Moni vastaaja kantoi huolta omasta ja kollegoiden jaksamisesta jatkuvaa huolta, jonka pelättiin johtavan entisestään uupumukseen, kuormitukseen ja empatiavajeeseen eli vaikuttavan työn laatuun, joka saattaisi taas heidän mielestään johtaa pahimmillaan arvostuksen laskemiseen entisestään.

## Mitä arvoja, odotuksia, toiveita ja uskomuksia ongelmaan liittyy?

Tunnistamalla ongelmaan liittyviä arvoja, odotuksia, toiveita ja uskomuksia päästään lähemmäksi ongelmaa uusista näkökulmista. Arvot ja uskomukset ovat yleensä laajempia ja yhteiskuntaan liittyviä kysymyksiä, kun taas toiveet ja odotukset ovat henkilökohtaisempia asioita.

Arvot ja uskomukset voidaan vastausten perusteella yhdistää omaksi kokonaisuudeksi. Vastauksissa näihin toistuivat ajatukset siitä, että sosiaalialaa pidetään kutsumusammattina, joten on perusteltua maksaa pienempää palkkaa tämän perusteella. Sosionomit kokivat myös, että heidän tekemäänsä työhön ei haluta panostaa, koska sitä ei nähdä arvokkaana ja lisäarvoa tuottavana asiana vaan ainoastaan kulueränä. Vastaajat kuvasivat myös sitä, että usein sosionomien työn nähdään olevan sellaista, jota kuka tahansa voisi tehdä, eikä se vaadi erityistä osaamista. Useammassa vastauksissa nousi esiin huoli sosiaalialan markkinaistumisesta ja sen vaikutuksista asiakkaiden oikeuksiin. Useat vastaajista kokivat myös ristiriita sen välillä, että yritykset maksavat voittoja omistajilleen ja yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan ihmisten pahoinvoinnista, mutta nämä asiat eivät näy millään tavalla palkkauksessa yksityisellä tai julkisella puolella.

Vastaajien toiveiden ja odotusten osalta voidaan jälleen niputtaa vastauksia yhteen. Näissä vastauksissa esiin nousi toiveita ja odotuksia erityisesti siitä, että palkkaus vastaisi työn vaativuutta tulevaisuudessa. Useilla vastaajilla oli myös toive siitä, että he pääsevät tekemään työtä ja asioita, jota varten he ovat opiskelleet. Keskeinen toive ja odotus osalla vastaajista liittyi

myös siihen, että sosionomit liittyisivät yhteen ja lähtisivät vaikuttamaan asioihin yhteisesti. Lisäksi useammassa vastauksessa toivottiin näkyvämpää ja vaikuttavampaa edunvalvontaa sosionomien asemaan ja palkkaukseen liittyen Talentialta (muuta liittoja ei nimetty).

## Miksi sosionomeilla on matala palkka?

Tähän mennessä tässä yhteenvedossa on keskitytty pääasiassa lisäämään ja syventämään ymmärrystä sosionomien palkkaukseen liittyvistä asioista. Aikaisemmin yhteenvedossa kuvatut asiat ovat tuottaneet moninäkökulmaista tietoa sosionomien palkkaukseen liittyvistä seikoista syventymättä vielä tarkemmin siihen, että miksi tämä ongelma eli sosionomien matala palkkaus on olemassa.

Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelussa ja -kyselyssä koitettiin tavoittaa sosionomien matalan palkkauksen juurisyitä eli niitä taustalla vaikuttavia asioita, joista matala palkkaus tai työn vaativuuteen nähden liian matala palkkaus johtuu. Ymmärtämällä näitä taustalla vaikuttavia syitä ja niihin vaikuttamalla pystytään myös itse ongelmaan vaikuttamaan tehokkaammin, kuin vain toteamalla ongelman olemassaolo ja vaatimalla siihen muutosta.

Kyselyyn ja keskusteluihin osallistuneiden juurisyitä selvittäneissä vastauksissa toistuvat useasti samat teemat pienillä variaatioilla. Tässä yhteenvedossa nämä sosionomien tunnistamat sosionomien matalan palkkauksen taustalla vaikuttavat juurisyöt on koottu neljän eri teeman alle. On huomioitavaa, että jaottelu teemoihin on osin keinotekoinen ja kaikki näistä vaikuttavat toisiinsa erilaisissa suhteissa. Teemoja ovat: sosionomien koulutus, sosionomien työn vaikuttavuus, sosionomit työmarkkinoilla ja sosionomit yhteiskunnassa.

### Sosionomien koulutus:

- Sosionomeja koulutetaan liikaa
- Palkkaukseen liittyvät asiat eivät tule esiin koska sosiaalialaa pidetään kutsumusammattina
- Sosionomien koulutuksen laaja-alaisuuden ajatellaan tuovan arvostusta ja parempaa palkkaa sen sijaan, että koulutuksessa suuntauduttaisiin enemmän tiettyyn osaamiseen
- Sosionomien koulutus ei kohdennu ja profiloidu mihinkään tiettyyn osaamiseen
- Sosionomit jakautuvat laajasti eri yhteiskunnan sektoreille, jonka takia ei ole yhtenäistä sosionomien joukkoa
- Sosionomeja koulutetaan liikaa työvoiman tarpeeseen nähden, joten ei synny kilpailua, joka nostaisi palkkoja

### Sosionomien työn vaikuttavuus:

- Työn vaikuttavuutta ei pystytä osoittamaan
- Sosiaalityön vaikuttavuutta ei ole tutkittu, koska sitä pidetään naisten puuhailuna
- Työn vaikuttavuutta ei mitata

### Sosionomit työmarkkinoilla:

- Sosionomeja on tarjolla töihin pienellä palkalla, aina löytyy uusi tekijä vanhan tilalle
- Resurssit ovat pienet, työpaikoista kilpaillaan ja työttömyys ei ole vaihtoehto
- Sosionomien palkat maksetaan verovaroin
- Toiminnan rahoitus asettaa reunaehdot palkalle
- Luotetaan siihen, että sosionomeja riittää
- Sosiaaliala on naisvaltainen ala, jolla ei olla tarpeeksi röyhkeitä.
- Rekrytoidaan suoraan sisältä organisaation sisältä, jolloin ei synny palkkakilpailua
- Sosionomit eivät arvostaa omaa osaamistaan riittävästi
- Sosionomit tyytyvät mataliin palkkoihin
- Sosionomit ovat luonteeltaan herkempiä ja kiinnostuneempia muiden ajatuksista, joten ei haluta käydä tiukkoja palkkaneuvotteluja
- Palkkauksen nostaminen vaatisi kuntia ja yrityksiä nostamaan palkkoja

#### Sosionomit yhteiskunnassa:

- Kilpailu- ja talouskeskeisessä yhteiskunnassa ei ole tilaa haavoittuvuudelle eli sosiaalialan työn asiakkaille
- Hoivatyö vaatii kiinnostusta ja halua työskennellä alalla ammatillisuuden lisäksi, siksi sosionomien hankkiman koulutuksen tuomaa arvoa ei tunnusteta tai tunnusteta.
- Arvojen ja arvostuksen välinen kuilu - sosiaalialan asiakkaiden maailmat ovat osin kaukana muiden ihmisten arjesta
- Sosionomit eivät ole riittävän järjestäytyneitä vaan miettivät omaa etuaan eikä sosionomien yleistä etua
- Sosionomien tekemää työtä ja heidän kohtaamiensa asiakkaiden haasteita ei koeta riittävän merkittävänä
- Sosionomit ovat hiljaisia puurtajia, jotka eivät osallistu yhteiskunnalliseen keskusteluun, näytä ja sanoita osaamistaan
- Ihmisiä pidetään epäonnistuneina, jos he tarvitsevat sosiaalihuollon palveluita, eli siihen ei haluta panostaa
- Työtä ei nähdä ammatillista osaamista vaativana vaan entisaikojen hoivan jatkeena
- Ihmiset, jotka ovat olleet onnekkaita, eivätkä tarvinneet sosiaalihuollon palveluita eivät ymmärrä mistä on kyse
- Ammattiliitto [Talentia] ajaa vain sosiaalityöntekijöiden asiaa, koska näin on aina ollut
- Naisten kodin ulkopuolella tapahtuva työssäkäynti on suhteellisen tuore asia
- Nähdään sosiaaliala menoeränä
- Mikään ammattiliitto ei ole profiloitunut sosionomien asioiden ajamiseen
- Naiset nähdään vähempiarvoisina yhteiskunnassa

Yllä olevassa listauksessa on hyvin nähtävissä, että sosionomien näkemykset palkkaukseen liittyvistä ongelmista ja mitä kaikkea ne ongelmat pitävät sisällään on linjassa myös sosionomien näkemyksiin siitä, että miksi sosionomeilla on matala palkkaus. Yhdistämällä tässä yhteenvedossa koottua tietoa onkin mahdollista luoda vaikuttavia ja tehokkaita ratkaisukeinoja, joilla edellä esitettyihin ongelmiin ja niiden taustalla oleviin syihin pystytään vaikuttamaan.

# Ratkaisuehdotukset

Minkä tahansa ongelman ratkaiseminen etenee yleensä samalla tavalla. Ensin määritellään ongelmaa ja sen taustalla olevia juurisyytä, tästä edetään erilaisten ratkaisuehdotusten kehittelyyn, niistä parhaiden valintaan ja edelleen implementointiin. Seuraavaksi tässä yhteenvedossa kuvataan erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, joita sosionomit esittivät sosionomien uraverkoston palkkakeskustelussa ja -kyselyssä. Melko laaja joukko vastaajista kuvasi näissä vastauksissa tavoitetilaa, joka halutaan saavuttaa (esim. palkkaan 200€/kk lisää tai palkka työn vaatavuuden tasolle), näitä on hyödynnetty tässä yhteenvedossa soveltuvin osin.

Ratkaisuehdotukset kuvastavat hyvin sitä, kuinka laajasti systeemitason asiasta puhutaan, puhuttaessa sosionomien palkkauksesta. Sosionomit esittivät hyvin laajasti erilaisia ratkaisuehdotuksia yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatasolla toteutettavaksi. Erityisesti esille nousi kolmeen kokonaisuuteen liittyviä ratkaisuehdotuksia, näitä olivat: sosionomien tekemän työn tunnettavuuden lisääminen, sosionomien tekemän työn yhteiskunnallisten vaikutusten kuvaaminen ja sosionomeja edustavien liittojen aktiivinen toiminta.

Isossa joukossa ratkaisuehdotuksia tunnistettiin ja kuvattiin, että keinot palkkauksen liittyvien epäkohtien korjaamiseen liittyvät sosionomien koulutuksen ja työn tunnettavuuteen. Ratkaisuehdotuksissa nousi toistuvasti esiin laajan yleisön puutteellinen tietämys sosionomien tekemästä työstä ja työn vaatimuksista sekä kuinka tähän pitäisi pystyä vaikuttamaan, jos halutaan nostaa sosionomien palkkoja. Ratkaisuehdotuksissa esitettiin laajasti, että sosionomien työn tunnettavuutta tulisi lisätä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, perinteisessä mediassa, omassa lähipiirissä ja työyhteisössä. Omaa osaamista ja työtä tulisi arvostaa riittävästi tekemällä sitä näkyväksi.

Ratkaisuehdotuksia sosionomien työn tunnettavuuden lisäämiseksi:

- Omasta työstä puhuminen lähipiirissä, työyhteisössä, verkostoissa, sosiaalisessa mediassa
- Oman osaamisen arvostaminen
- Oman osaamisen sanoittaminen
- Terve ammatillinen identiteetti ja ylpeys
- Luottamushenkilöksi ryhtyminen
- Johdon ja päätöksentekijöiden kutsuminen tutustumaan työhön
- Somekampanjat, blogit, vlogit
- Valtakunnalliset kampanjat, joissa nostetaan esiin sosionomien osaamista ja työtä
- Sosionomien esilläolo mediassa
- Työnimikkeiden selkeyttäminen
- Ulostulot esimerkiksi lehtiin
- Arvokeskustelun lisääminen
- Lopetetaan kutsumusammattipuhe
- Kirjelmät ja vetoamukset johdolle sekä päätöksentekijöille
- Yleinen kiinnostus asioista puhumiseen ja niiden eteenpäin viemiseen
- Teatteriesitykset, standup

- Lisää miehiä alalle
- Tosi-TV, jossa sosionomit ja sosionomien tekemä työ esillä

Toinen selkeä ja useissa ratkaisuehdotuksissa esiin noussut teema oli sosionomien tekemän työn yhteiskunnallisten vaikutusten mittaaminen ja kuvantaminen. Ratkaisuehdotuksissa toistui ajatus siitä, että tekemällä näkyväksi työn merkitystä kuvaamalla esimerkiksi sen positiivisia vaikutuksia sosiaalisten ongelmien ratkaisussa, ihmisten hyvinvoinnin lisäämisessä, yhteiskuntarauhan ylläpitämisessä ja myös taloudellisten säästöjen kautta voitaisiin tehokkaasti vaikuttaa myös palkkauksen nostamisen perusteluihin.

Ratkaisuehdotuksia sosionomien työn vaikuttavuuden mittaaminen ja kuvaaminen:

- Kuvauksia, jossa esitellään, mitä tapahtuisi ihmisille ja yhteiskuntarauhalle, jos sosionomit lakkaisivat työskentelemästä
- Vaikuttavuustutkimusta osaksi sosiaalialalla tehtävää työtä
- Kuvauksia siitä, minkälaisia kustannuksia syntyy motivaation puutteesta ja työntekijöiden vaihtuvuudesta (suorat ja välilliset)
- Vaikuttavuuden mittaamista työstä ja sen tuottamista yhteiskunnallisista säästöistä

Kolmantena selkeänä ja laajan joukon esille tuomana ratkaisuvaihtoehtona nähtiin liittojen rooli palkkauksen nostamisessa niin perinteisten palkkaneuvottelujen, edellä esitettyjen ratkaisuvaihtoehtojen kuin muiden keinojen kautta. Lakko ja työtaistelutoimet nähtiin keinona palkkauksen nostamiseen sekä liittojen vastuulla olevana asiana useissa vastauksissa. Liitoilta toivottiin vahvempaa näkyvyyttä sosionomien palkkaukseen liittyvässä edunvalvonnassa, erityisesti tätä toivottiin Talentialta, ja lisäksi esitettiin ajatuksia oman liiton perustamisen tarpeellisuudesta.

Ratkaisuehdotuksia sosionomeja edustavien liittojen aktiiviselle toiminnalle:

- Lakko
- Työhakemuksiin näkyviin oikea palkka, peruspalkka + lisät
- Ammatin tunnetuksi tekeminen
- Koulutustason ja -vaatimusten esiin nostaminen
- Luottamushenkilöiden tukeminen
- Kriteeristö työnantajille tehtävistä, joissa tarvitaan sosionomi / sosiaalityöntekijä
- Oma liitto
- Työehtosopimukseen tarkemmat kuvaukset työn vaativuuteen liittyen
- Työnimikkeiden selkeyttäminen, sosionomi-nimike käyttöön kaikkialla
- Laaja järjestäytyminen liittoon
- Koko sote-ala yhteiseen rintamaan
- Naisvaltaisten alojen palkkauksen nostaminen
- Taulukkopalkkojen tarkistus
- Lakien määrittelyn selkeyttäminen - kuka on erityisen tuen asiakas ja tarvitsee sosiaalityöntekijän hoitamaan asiaa?
- Selkeät palkkavaatimukset neuvotteluissa

- Sosionomeille oma palkkausjärjestelmä (vrt. sairaanhoitajat)
- Sosionomien rooli sote-uudistuksessa
- Sosionomien aktiivinen osallistuminen ja järjestäytyminen liittoihin
- Sosionomi YAMK osaamisen tunnistaminen ja lisääminen
- Viestintään panostamista

Muita ratkaisuehdotuksia kyselystä ja keskustelusta:

- Työn vaativuuden arvioinnin vaatiminen
- Aina palkkatoive ja kunnolliset perustelut sille
- Palkkauksen ja siihen liittyvän keskustelun avoimuuden lisääminen
- Etenemis- ja jatkokoulutusmahdollisuuksia lisääminen
- Sosionomien äänestäminen vaaleissa
- Opiskelupaikkojen määrän vähentäminen
- Yhteiset opsit eri amkien välillä
- Eri ammattikorkeakoulujen opetussisältöjen vertaaminen ja mitä osaamista erityisesti opitaan
- Palkkauksesta avoimempi puhe koulutuksen aikana
- Sosionomikoulutuksen laadun ja profiilin nostaminen
- Sosionomien koulutusmäärien vähentäminen
- Arvokeskustelun lisääminen
- Paremmat rekryilmoitukset
- Paremman palkan pyytäminen
- CV jatkuva ylläpito, jolla voi perustella palkkatoiveita
- Osaaville, sitoutuneille ja kehittämishalukaille työntekijöille bonuksia ja paremmat edut
- Sosionomien kevytyrittäjyyden lisääminen

## Lopuksi

Yhteenveto tuottaa laajasti näkökulmia sosionomien palkkaukseen liittyviin ongelmiin ja potentiaalsiin ratkaisuehdotuksiin 2020-luvun Suomessa.

Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelun ja -kyselyn tarkoituksena oli selvittää sosionomien kokemuksia ja näkemyksiä palkkaukseen liittyvistä ongelmista sekä tuottaa tietoa siitä, minkälaisia ratkaisuehdotuksia sosionomeilla on palkkaukseen liittyviin haasteisiin. Keskustelut ja kysely onnistuivat täyttämään tarkoituksensa hyvin, sillä niihin osallistui kattavasti lähes 400 erilaisissa työtehtävissä, uran vaiheissa ja ympäri Suomea työskenteleviä sosionomeja.

Keskustelun ja kyselyn tavoitteena oli lisätä tietoa, jota voidaan hyödyntää palkkaukseen liittyvien ongelmien tunnistamisessa ja niihin puuttumisessa. Tämän yhteenvedon kautta voidaan sanoa suhteellisella varmuudella, että tieto sosionomien palkkaukseen liittyvistä epäkohdista ja mahdollisista ratkaisuehdotuksista on lisääntynyt. Lisäksi keskusteluiden, kyselyn ja yhteenvedon tavoitteena on lisätä ja syventää sosionomien omaa ymmärrystä aiheesta. Tämä tavoite täyttynyt ainakin yhteenvedon laatijan kohdalla, mutta vain aika näyttää, miten käy muiden sosionomien kanssa.



Yhteenveto nostaa esiin paljon kysymyksiä, joiden vastaamiseen tarvitaan lisää tietoa. Se ei myöskään tarjoa ainoastaan suoria ja helppoja ratkaisuja, joilla matalaan palkkaukseen liittyvät asiat pystyttäisiin helposti muuttamaan. Yhteenvedon läpi on kulkenut ajatus systeemitason haasteesta, jossa erilaiset suhteet vaikuttavat toisiinsa. Sosiaaliala on jatkuvasti erilaisten suhteiden kanssa työskentelyä, mutta niin on myös palkkaukseen liittyvät seikat. Samanaikaisesti pitää pystyä vaikuttamaan palkkatason nostamiseen, mutta toisaalta se tulisi toteuttaa niin, että esimerkiksi muita palveluita ei jouduta supistamaan kohonneiden henkilöstökustannusten takia. Tämän takia ei riitä, että palkat saadaan nousuun yhdessä paikassa, jos se tarkoittaa työpaikan menetystä toisaalla. Tarvitaan siis samanaikaisesti vaikuttamista yhteiskunnan asenteisiin ja ymmärrykseen sosiaalialan työn merkityksellisyydestä sosiaalisten ongelmien ratkaisussa, hyvinvoinnin lisäämisessä ja myös yhteiskuntarauhan turvaamisessa.

Tämä yhteenveto jättää ratkaisuehdotukset 'ilmaan'. Yhteenvedon laatija tai kukaan muukaan ei tässä yhteydessä esitä muuta, kuin sosionomien itsensä tuottamia ratkaisuehdotuksia. Systeemien ja suhteiden maailmassa tehokkaimmat ja vaikuttavimmat ratkaisut syntyisivät luultavasti edellä esitetyjä ratkaisuehdotuksia lisää tutkimalla, niitä yhdistelemällä, kokeilemalla ja vaikutuksia tutkimalla. On kuitenkin asioita, joita jokainen sosionomi voi arjessaan tehdä, eikä ne välttämättä vaadi sen suurempia ponnisteluja. Lisäksi näiden väliin mahtuu monenlaisia ratkaisuja, kuten esimerkiksi aktiivisuus sosiaalisessa mediassa ja lehtien palstoilla.

Muutoksen aikaansaaminen yksin on haastavaa. Sen takia onkin tärkeää, että on olemassa dialogisia paikkoja ja tiloja, kuten sosionomien uraverkosto, jotka tarjoavat mahdollisuuden avoimelle keskustelulle ja yhteisen ymmärryksen luomiselle. Yhteinen keskustelu lisää sosionomien omia kyvykkyksiä muutoksen tekemiselle. Dialogiset tilat, kuten sosionomien uraverkosto, tarjoavat myös uudenlaisia ja kehittyviä mahdollisuuksia vahvistaa sosionomien tekemän työn tutkimusperustaisuutta ja kehittää sosiaalialan työtä entistä vaikuttavammaksi.

## Yhteenvedon laatija

Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelun, palkkakyselyn ja yhteenvedon toteuttamisesta vastasi Sosionomi (AMK) Onni Westlund. Hän työskentelee asiantuntijana lastensuojelun kehittämissyhteisö Pesäpuu ry:ssä ja toimii luottamustehtävissä Pirkanmaan Talentian hallituksessa, Nuorten mielenterveysseura Yeesi ry:n hallituksessa ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n hallituksen varajäsenenä sekä sosionomien uraverkoston ylläpitäjänä. Sosionomien uraverkoston palkkakeskustelun, -kyselyn ja yhteenvedon hän on toteuttanut vapaa-ajallaan aktiivisen kansalaisen ja aiheesta kiinnostuneen ihmisen roolissa eikä minkään edellä mainitun tai muun toimijan toimeksiannosta tai palveluksessa.

Onni Westlund, Sosionomi (AMK)

[onni.westlund@gmail.com](mailto:onni.westlund@gmail.com), p. 045 886 3326

[www.onniwestlund.fi](http://www.onniwestlund.fi), [www.twitter.com/onniwestlund](https://www.twitter.com/onniwestlund)