



Tehyn suositukset ammatillisesta lisä- ja täydennyskoulutuksesta

Työn murros lisää tarvetta uudistaa henkilöstön osaamista. Siksi lisä- ja täydennyskoulutuksen sisältöjä valittaessa tulee huomioida, että ne ovat tarkoituksenmukaisia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. On varmistettava, että hankitun osaamisen tulokset tulevat näkyviksi ja uusi tieto tulee koko työyhteisön käyttöön. Laadukas ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus on sosiaali- ja terveystalouden keskeinen vetovoimatekijä.

Lainsäädäntö velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijää

Työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilöt voivat osallistua tarvittavaan ammatilliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen. Työnantajan tulee turvata riittävä henkilöstö työpaikalle lisä- ja täydennyskoulutuksen ajaksi. Säädökset velvoittavat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. (terveydenhuoltolaki L1326/2010, työterveyshuoltolaki L1383/2001, laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä L559/1994, laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä L817/2015, mielenterveysasetus L1247/1990, varhaiskasvatustalouden laki L540/2018).

Mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen turvataan

Lisä- ja täydennyskoulutus on jatkuvaa, aiemman osaamisen päälle rakentuvaa ammattitaidon päivittämistä. Se on työelämän tarpeista lähtevää, osaamista syventävää tai uuden osaamisen hankkimista työpaikan palvelustrategian mukaisesti. Ammattihenkilön lisä- ja täydennyskoulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain huomattavasti riippuen työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta sekä henkilön koulutuksesta, toimenkuvasta ja työn vaativuudesta.

Määräystä osallistua koulutukseen ei pidä antaa vapaapäivänä. Omaehtoisesta, koulutussuunnitelmaan kuulumattomasta lisä- ja täydennyskoulutuksesta kannattaa hyvissä ajoin keskustella oman esimiehen kanssa. Näin koulutus voidaan paremmin huomioida esimerkiksi työaikoja suunniteltaessa. Toimintayksikön koulutussuunnitelman mukaiset ammatilliset lisä- ja täydennyskoulutukset ovat työaikaan kuuluvia, jolloin ne ovat myös palkallisia.

Sosiaali- ja terveystalouden keskeiset osaamistarpeet

Keskeisiä osaamistarpeita sosiaali- ja terveystaloudella nyt ja lähitulevaisuudessa ovat muun muassa lääkehoito, vuorovaikutusosaaminen, kielitaito ja digitalisaation edellyttämä osaaminen. Osaamisen kehittämisen muotoja voivat olla työpajat, perehdytys, verkko/onlineoppiminen, koulutuspäivät, case-oppiminen ja vertaisoppiminen.

Suositukset on tehty Suomen Bioanalytikkoliiton, Suomen Ensihoitoalan Liiton, Suomen Kätilöliiton, Suomen Lastenhoitoalan Liiton, Suomen Mielenterveyshoitoalan Liiton, Suomen Röntgenhoitajaliiton, Suomen sairaanhoitajaliiton, Suomen Terveydenhoidon Ammattiliiton, Suomen Lähihoitajayhdistyksen ja Tehyn jaostojen: Akateemiset jaosto, Hallinnon jaosto, Tehyn terveydenhoitaja jaosto, Esimies jaosto, Lääkkeenmääräämisen erikoispätevyys jaosto, Suomen kuntoutusohjaajien yhdistyksen (Tehyn ammatillinen jaosto) kanssa.



Neljä suositusta sosiaali- ja terveysalan lisä- ja täydennyskoulutukselle

Lisä- ja täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukainen laatu ja määrä

- Työntekijää ja työnantajaa kannustetaan jatkuvaan ammatillisen osaamisen järjestelmälliseen ja pitkäjänteiseen kehittämiseen.
- Työnantaja takaa työntekijän säännöllisen vuosittaisen ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen työsuhteen muodosta riippumatta.
- Työnantaja pitää osaamisen tavoite- ja arviointikeskustelut työntekijän kanssa vähintään kerran vuodessa ja tarvittaessa useammin.
- Työntekijän lisä- ja täydennyskoulutuksen ehdoton minimimäärä on kuusi palkallista työpäivää ja koulutuspäivät ovat kestoltaan vähintään kuusi tuntia.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilörekistereihin lisätään osaamisrekisterit, joihin kirjataan työntekijän erikoisosaaminen ja jatkotutkinnot.
- Työntekijä ja työnantaja seuraavat ja dokumentoivat toteutuneen lisä- ja täydennyskoulutuksen määrää ja sisältöä vuosittain.

Jatkuva oppiminen ja joustavat urapolut mahdollisiksi

- Opistoasteen tai ammatillisen korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla työntekijöillä on mahdollisuus hakea suoraan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon ja aikaisempi koulutus sekä osaaminen tunnustetaan osaksi jatko-opintoja.
- Työnantajan on huolehdittava uuden työntekijän perehdytyksestä työtehtäviin.
- Tehtävänsiirtojen ja laajennettujen tehtäväkuvien yhteydessä työnantajan on varmistettava tehtävän edellyttämä lisä- ja täydennyskoulutus.
- Vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä koko työuran ajan.

Yksilöllinen ammatissa kehittyminen monipuolisilla menetelmillä

- Työnantaja mahdollistaa ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen työaikana.
- Työntekijän ja työnantajan tulee hyödyntää työpaikkoja jatkuvan oppimisen ympäristöinä.
- Työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämisessä hyödynnetään muun muassa koulutuspäiviä, perehdytystä, työpajoja, verkko-oppimista, case-oppimista ja työkiertoa.
- Sosiaali- ja terveysalan opettajat kouluttavat työntekijöitä opiskelijaohjaustapaamisten yhteydessä.

Lisä- ja täydennyskoulutuksen tulee vastata työelämän tarpeisiin

- Opettajat jalkautuvat työpaikoille ja edistävät työelämän ja koulutusorganisaatioiden tiivistä yhteistyötä.
- Esimiesten ja johtajien osaamisen kehittäminen turvataan ja tarjotaan johtamista tukevaa lisä- ja täydennyskoulutusta yhdessä koulutusorganisaatioiden kanssa.
- Lisä- ja täydennyskoulutus tarjonta turvataan kaikille työntekijöille huomioiden kapeat erikoisalut.
- Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään organisaation arviointitietoja ja tilastoja.

Millariikka Rytönen
Puheenjohtaja
Tehy ry

Kirsi Sillanpää
Johtaja
Tehy ry

Lisätietoja: Tutkimuspäällikkö Juha Kurtti, juha.kurtti@tehy.fi ja Koulutuspoliittinen asiantuntija Kirsi Coco, kirsi.coco@tehy.fi

Helmikuu 2019

Taustamuistio

