

8.11.2023

Vastaanottaja
lausuntopalvelu.fi

Viite: VN/3920/2023

Tehyn lausunto luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta

Yleistä

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella ehdotetaan annettavaksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain 59 §:n mukaiset tarkemmat säännökset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksella pyritään varmistamaan, että henkilöstö ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan ja osaamistaan ammatillisen koulutuksen, tehtävien, työn vaativuuden ja toimenkuvan edellyttämällä tavalla. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksella osaltaan turvataan asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä tuetaan henkilöstön tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämistä.

Asetus on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2024.

Tehy ry:n lausunto on annettu lausuntopalveluun.

Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Kannatamme asetuseräluonnoksen yleisiä tavoitteita. Asetuseräluonnoksessa kuvataan täydennyskoulutuksen tarkoitusta ja tavoitteita kuitenkin liian niukasti. Mielestämme asetuserässä tulee määritellä selkeämmin se, mitä itse täydennyskoulutuksella tässä yhteydessä tarkoitetaan. Määritelmän avulla täydennyskoulutukselle asetettujen tavoitteiden arvioinnille voidaan luoda paremmat edellytykset. Pidämme esimerkiksi tärkeänä sitä, että työtehtäviin perehtyminen tai työtä tukevien laitteiden, sovellusten tms. opastus ja perehdytyskoulutus erotetaan säätelyyn perustuvasta täydennyskoulutuksesta.

Perustelumuiotiossa todetaan, että erikoistumiskoulutusta ei lähtökohtaisesti laskettaisi täydennyskoulutukseen, koska sillä tavoitellaan uuden ammatin hankkimista. Mielestämme tämä perustelu on väärä, koska erikoistumiskoulutuksen tavoitteet määritellään valtioneuvoston asetuserässä ammattikorkeakouluista (1129/2014) toisin. Se tähtää erityisesti jonkin asiantuntijuusalueen syvälliseen osaamiseen tai monialaisen kokonaisuuden hallintaan, ei uuden ammatin hankkimiseen. Uuden ammatin hankkimisen käsite on uudelleen koulutus tai kouluttautuminen.

8.11.2023

On hyvä, että pykälässä nähdään täydennyskoulutus prosessina, jossa suunnittelu, toteutus ja arviointi seuraavat toisiaan. Osaamista on johdettava systemaattisesti. Pyydämme huomioimaan asetuksessa prosessin vuorovaikutteisen luonteen. Ammattihenkilöllä on säätelyyn perustuva velvollisuus ja oikeus ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistaan työuran aikana. Samalla työnantajan velvollisuus on mahdollistaa ammattihenkilön täydennyskoulutukseen osallistuminen. Osaamisen kehittäminen perustuu esihenkilön ja työntekijöiden tiiviiseen vuoropuheluun, jotta yksittäisen ammattihenkilön, ammattiryhmän ja työyksikön edellyttämät koulutus- ja osaamistarpeet tulevat huomioituksi.

Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Asetusluonnoksessa todetaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tulisi voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydennyskoulutukseen. Vuosittaisen täydennyskoulutuksen määrä riippuisi henkilöstön peruskoulutuksen pituudesta, työtehtävien sisällöstä ja työn vaativuudesta sekä henkilöstön ammatillisista kehittymistarpeista.

Mielestämme täydennyskoulutuksen vuosittainen vähimmäismäärä tulee asetuksella säätää. Tällöin varmistetaan koko sote-alan henkilöstön pääsy ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään täydennyskoulutukseen vuosittain. Kyselymme (2023) mukaan 28% Tehyn jäsenistä (n=1630) ei ole osallistunut lainkaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen tämän vuoden aikana. Noin kolme neljäsosaa jäsenistämme oli kyselymme (2023) perusteella sitä mieltä, että täydennyskoulutuksesta tulee asettaa jokin vuosittainen vähimmäismäärä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutukseen pääsemisen parantamiseksi. Ehdotamme vähimmäismääräksi vähintään neljästä kuuteen (4-6) täydennyskoulutuspäivää vuodessa. Yksi täydennyskoulutuspäivä vastaa vähintään kuuden tunnin mittaista koulutusta. Ehdotuksemme perustuu kyselymme tuloksiin ja se tulee olemaan myös suosituksemme mukainen. Lisäksi täydennyskoulutusten laajuuden määrittely opinto- tai osaamispisteinä voi hyödyntää ammattihenkilöä myöhemmin jatkokoulutusten hyväksi lukemisessa. Henkilöstön jatkuvan oppimisen edellytysten parantamisella on positiivisia vaikutuksia alan veto- ja pitovoimaan.

Pidämme epärelevanttina arviota siitä, että riittävän täydennyskoulutuksen määrään vaikuttaisi asetuseronnoksen mukaisesti erityisesti henkilön peruskoulutuksen pituus tai peruskoulutuksen taso. Näkemyksemme mukaan se ei juurikaan vaikuta työuran aikaiseen täydennyskoulutuksen tarpeeseen. Sen sijaan työelämän murros, sote-alan toimintaympäristön muuttuminen, kehittyvä työnjako sekä alan alati lisääntyvät osaamistarpeet ovat keskeisiä täydennyskoulutuksen tarpeeseen vaikuttavia tekijöitä. Ne edellyttävät ammattihenkilöltä jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Muut pykälässä esitetyt riippuvuudet täydennyskoulutuksen riittävydestä (työtehtävien sisältö, työn vaativuus sekä henkilöstön ammatillisen kehittymisen tarve) ovat mielestämme relevantteja.

Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen arvioinnista ja seurannasta (3 §)

Asetusluonnoksessa annetaan hyvinvointialueelle velvoite luoda edellytykset henkilöstön osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakkoinnille. Velvoite perustuu järjestämislain (612/2021) 59§:n täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä.

8.11.2023

Pidämme tärkeänä, että hyvinvointialueen palveluksessa toimivien ammattihenkilöiden lisäksi myös yksityisellä, valtion tai kolmannella sektorilla työskentelevien ammattihenkilöiden jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä huolehditaan ja heidän osaamistarpeitaan arvioidaan ja seurataan.

Täydennyskoulutuksen seurantaan tulee luoda työnantajille valtakunnallinen mittari, jolla voidaan yhteismitallisesti arvioida ammattihenkilöiden täydennyskoulutukseen osallistumista, koulutuksen sisältöä, sen laatua ja vaikuttavuutta. Vaikutusarviointiin tulee panostaa. Sen avulla voidaan tehdä arvio ammattihenkilön osaamistavoitteiden saavuttamisesta yksilö- että työyksikkötasolla. Kunta ja hyvinvointialue työnantajat KT on kerännyt vuosittain hyvinvointialueilta tiedot sote-henkilöstön täydennyskoulutukseen osallistumisesta. Tilastot raportoidaan ammattiryhmätasolla. On tärkeää jatkaa tätä vuosittaista tilastointia, mutta jatkossa ne tulee julkaista ammattikohtaisesti. Lisäksi edellytämme, että tilastoraporttiin sisällytetään täydennyskoulutuksen laatua kuvaava mittari. Tämä luo edellytykset kohdennetummalle täydennyskoulutuksen seurannalle. Sote-alan henkilöstön ammatillisen täydennyskoulutuksen sisältöjen tulee tukea ammatti- tai ammattialakohtaisen osaamisen kehittymistä.

Vaikuttavuusarviointi on myös keskeinen työkalu vuosittaisen täydennyskoulutuksen suunnitteluun. Yksilöllinen täydennyskoulutusprosessi tulee kytkeä työnantajan ja työntekijän väliseen osaamisen tavoite- ja arviointikeskusteluun, joka käydään vähintään kerran vuodessa ja tarvittaessa useammin.

Täydennyskoulutuksen seurannassa on myös tärkeää seurata sen kustannuksia. Pidämme tärkeänä, että täydennyskoulutus on täysimääräisesti työnantajan maksamaa. Lisäksi edellytämme, että ammattihenkilöt voivat osallistua tarvittavaan koulutukseen työajalla. Työnantajan tulee turvata riittävä henkilöstö työpaikalle täydennyskoulutuksen ajaksi. Organisaation rakenteen tulee mahdollistaa henkilöstön vuosittainen täydennyskoulutus.

Työnantajakohtaisen henkilöstön täydennyskoulutusvelvollisuuden seuraamuksia tulee kehittää. Työntekijällä on ammattihenkilölainsäädännön mukaisesti velvollisuus ylläpitää ja kehittää osaamistaan. Mikäli työnantaja ei kuitenkaan tarjoa henkilöstölle riittävästi säätelyyn perustuvaa täydennyskoulutusta vuosittain, tulee laiminlyönnistä asettaa seuraamuksia täydennyskoulutukseen pääsyn edistämiseksi.

Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Asetuksen voimaan tulon määräaika on tiukka. Se on kuitenkin mahdollinen tavoiteajassa, mikäli asetusluonnokseen ehditään valmistella lausunrossamme huomioitavat muutokset.

Onko asetuksen olennaisia vaikutuksia arvioitu riittävästi?

Mielestämme täydennyskoulutuksen toteutumisen taloudellisia vaikutuksia ei ole riittävästi arvioitu. Perustelumuiustiossa todetaan, että järjestämislain mukaisesti täydennyskoulutuksen rahoitusvastuu on työnantajalla. Kirjaus on sinällään hyvä, mutta käytännössä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt osallistuvat omaan osaamiseen kehittämiseen myös vailla työnantajan taloudellista tukea tai omalla ajallaan. Kyselymme (2023) mukaan noin viidennes vastaajista arvioi, että vain puolet vuosittaisesta täydennyskoulutuksesta on toteutunut työajalla tai palkallisella vapaalla. Edelleen noin puolet kyselyyn vastanneista arvioi, että ei ole osallistunut riittävästi täydennyskoulutukseen kuluneen vuoden aikana.

8.11.2023

Hyvinvointialueen henkilöstön vuosittaiseen täydennyskoulutukseen tulee varata riittävä korvamerkitty rahoitus, jotta täydennyskoulutusasetuksen tarkoitus ja tavoitteet voidaan realistisesti toteuttaa.

Mitä muita olennaisia vaikutuksia asetuksella voidaan arvioida olevan?

Täydennyskoulutusasetuksella on positiivisia vaikutuksia sote-alan veto- ja pitovoimaan, mikäli asetukseen saadaan lisättyä ehdotuksemme mukaiset kirjaukset laadun edellytyksistä, täydennyskoulutuksen määrästä ja sen seurannasta sekä arvioinnista.

Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Pidämme tärkeänä, että osana sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden parantamista Suomeen kehitetään uusi valtakunnallinen tutkintoa täydentävä koulutusjärjestelmä sosiaali- ja terveysalalle. Edellisen hallituskauden aikana toteutuneessa SOTEKO-hankkeessa tämä oli tehtävänä, mutta se jäi toteutumatta. Tähän kokonaisuuteen kuuluisivat mm. uudistuvat erikoistumiskoulutukset, joiden sisältöjen tulee mukailla ammattikohtaisia erikoisaloja diagnostiset alat, suun terveydenhuolto sekä kuntoutus mukaan lukien. Tässä hyvänä pohjadokumenttina on [STM:n julkaisu](#) ehdotuksista hoitotyön erikoisaloiksi. Sote-alan erikoistumiskoulutuksiin tulee kehittää valtiollinen rahoituksen tuki (koulutuskorvaus), kuten esim. rajatun lääkkeenmääräämisoikeuden koulutuksen osalta on jo käytössä.

Kansalliset ja ammattikohtaiset uramallit ovat merkittävä alan veto- ja pitovoimaa lisäävä tekijä. Ne edellyttävät koulutus- ja urapolkujen yhteensovittamista ja mm. erikoistumis- ja asiantuntijavakanssien perustamista hyvinvointialueille. Kliiniset uramallit on tehtävä näkyviksi. Työntekijöiden lisäksi myös sote-alan johtajien osaamisen kehittäminen ja mahdollisuus säännölliseen täydennyskoulutukseen tulee turvata.

Tämän lausunnon valmisteluun ovat osallistuneet Suomen Sairaanhoitajat ry, Suun terveydenhoidon ammattilaiset ry (STAL), Suomen Kätilöliitto ry ja Kuntoutusohjaajat ry.

Helsingissä 8.11.2023

Millariikka Rytönen
puheenjohtaja
Tehy ry

Lisätiedot: Juha Kurtti, tutkimuspäällikkö juha.kurtti@tehy.fi

8.11.2023