

Tehyn suositukset ammatillisesta täydennyskoulutuksesta

Työn murros lisää tarvetta uudistaa henkilöstön osaamista. Siksi 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 täydennyskoulutus on sosiaali- ja terveys- sekä varhaiskasvatusalan keskeinen veto- ja pitovoimatekijä.

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan aikaisempaa osaamista, koulutusta tai pätevyyttä täydentävää ja ajanmukaistavaa koulutusta. Se on työelämän tarpeista lähtevää, osaamista syventävää tai uuden osaamisen hankkimista työpaikan palvelustrategian mukaisesti. Täydennyskoulutus on yksi jatkuvan ammatillisen kehittymisen keino, jolla sosiaali- ja terveys- sekä varhaiskasvatusalan henkilöstö voi ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistaan. Ammatillisella täydennyskoulutuksella varmistetaan ajanmukaiset tiedot, taidot ja osaaminen. Täydennyskoulutuksella ei tarkoiteta työntekijän perehdytystä tai työtä tukevien laitteiden, sovellusten tms. perehdytyskoulutusta.

Lainsäädäntö velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijää

Työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilöt voivat osallistua tarvittavaan täydennyskoulutukseen. Työnantajan tulee turvata riittävä henkilöstö työpaikalle täydennyskoulutuksen ajaksi. Säädökset velvoittavat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin (STM:n asetus sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutuksesta 2024 alkaen, Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023, Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, työterveyshuoltolaki L1383/2001, laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä L559/1994, laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä L817/2015, mielenterveysasetus L1247/1990, varhaiskasvatuslaki L540/2018).

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

Mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen turvataan

Täydennyskoulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain huomattavasti riippuen työyhteisön toimintojen kehittämisvaiheesta, työntekijän osaamisesta, työtehtävien vaativuudesta ja sisällöstä sekä ammatillisen kehittymisen tarpeesta.

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

Sosiaali- ja terveysalan keskeiset osaamistarpeet

Tehyn selvitysten (2018, 2023) mukaan keskeisiä osaamistarpeita sosiaali- terveys- ja varhaiskasvatusalalla nyt ja lähitulevaisuudessa ovat muun muassa lääkehoito, vuorovaikutusosaaminen, kielitaito, digitalisaatio ja terveysteknologia, työturvallisuus, mielenterveys- ja päihdetyö, akuuttihoitotyö, hoidon tarpeen arviointi, gerontologinen hoitotyö sekä lasten hoitotyö ja perhetyö. Osaamisen kehittämisen muotoja voivat olla työpajat, perehdytys, verkko-oppiminen, koulutuspäivät, case-oppiminen ja vertaisoppiminen.

Suosituksia on tehty Suomen Bioanalyttikoliiton, Suomen Ensihoitoalan Liiton, Suomen Kätilöliiton, Suomen lastenhoitoalan ammattilaiset, Suomen Röntgenhoitajien, Suomen Sairaanhoitajien, Suomen terveydenhoidon ammattilaisten, Suomen Lähihoitajien, Kuntoutusohjaajien ja Tehyn jaostojen (Tehyn akateemiset jaosto, Tehyn terveydenhoitajajaosto, Tehyläiset johtajat jaosto, Lääkkeenmääräämisen erikoispatenttijaosto, Mielenterveys- ja päihdetyön jaosto) kanssa.

Neljä suositusta sosiaali- ja terveysalan lisä- ja täydennyskoulutukselle

Täydennyskoulutuksen tarkoituksenmukainen laatu ja määrä

Työntekijää ja työnantajaa kannustetaan jatkuvaan ammatillisen osaamisen suunnitelmalliseen ja pitkäjänteiseen kehittämiseen.

Työnantaja takaa työntekijän säännöllisen vuosittaisen ammatillisen täydennyskoulutuksen työsuhteen muodosta riippumatta.

Työnantaja pitää osaamisen tavoite- ja arviointikeskustelut työntekijän kanssa vähintään kerran vuodessa ja tarvittaessa useammin.

Työntekijän täydennyskoulutuksen ehdoton minimimäärä on neljästä kuuteen (4-6) palkallista työpäivää vuodessa. Yksi täydennyskoulutuspäivä vastaa vähintään kuuden tunnin koulutusta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilörekistereihin lisätään osaamisrekisterit, joihin kirjataan työntekijän erikoisosaaminen ja jatkotutkinnot.

Työntekijä ja työnantaja seuraavat ja dokumentoivat toteutuneen täydennyskoulutuksen määrän ja sisällön vuosittain ammattikohtaisesti.

Jatkuva oppiminen ja joustavat urapolut mahdollisiksi

Työnantajan on huolehdittava uuden työntekijän perehdytyksestä työtehtäviin. Perehdytys ei kuitenkaan ole täydennyskoulutusta.

Tehtävänsiirtojen ja laajavastuisten tehtäväkuvien yhteydessä työnantajan on varmistettava tehtävän edellyttämä täydennyskoulutus.

Vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä koko työuran ajan.

Suomeen kehitetään valtakunnallinen tutkintoa täydentävä koulutusjärjestelmä sosiaali- ja terveysalalle. Tähän kokonaisuuteen kuuluisivat mm. uudistuvat erikoistumiskoulutukset, joiden sisältöjen tulee mukailla ammattikohtaisia erikoisaloja. Kansalliset ja ammattikohtaiset uramallit edellyttävät koulutus- ja urapolkujen yhteensovittamista ja mm. kliinisten tehtäväkuvien perustamista niin erikoistumiskoulutuksen kuin ylempään korkeakoulututkinnon tai erityispätevyyskoulutuksen suorittaneille ammattilaisille.

Yksilöllinen ammatissa kehittyminen monipuolisilla koulutus- ja oppimismenetelmillä

Työnantaja mahdollistaa ammatillisen täydennyskoulutuksen työaikana.

Työntekijän ja työnantajan tulee hyödyntää työpaikkoja jatkuvan oppimisen ympäristöinä.

Työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämisessä hyödynnetään muun muassa koulutuspäiviä, työpajoja, verkko-oppimista, case-oppimista ja työkiertoa.

Sosiaali- ja terveysalan opettajat kouluttavat työntekijöitä opiskelijaohjauksen yhteydessä.

Täydennyskoulutuksen tulee vastata työelämän tarpeisiin

Opettajat jalkautuvat työpaikoille ja edistävät työelämän ja koulutusorganisaatioiden tiivistä yhteistyötä.

Esihenkilöiden ja johtajien osaamisen kehittäminen turvataan ja tarjotaan johtamista tukevaa täydennyskoulutusta yhdessä koulutusorganisaatioiden kanssa.

Täydennyskoulutustarjonta turvataan kaikille työntekijöille ja huomioidaan kaikki erikoisalat.

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 sekä Koulutuspoliittinen asiantuntija

Kirsi Coco, kirsi.coco@tehy.fi