

Asia: VN/3920/2023

Lausuntopyyntö luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta

Lausunnonantajan lausunto

1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta.

Pidämme hyvänä, että täydennyskoulutusten laatua halutaan kehittää ja seurata. Täydennyskoulutus vastaa moneen eri osaamistarpeeseen, esimerkiksi lakisääteisten kelpoisuuksien tai niihin verrattavien osaamistarpeiden täyttämiseen (esim. lääkeluvat, lääkinnällisten laitteiden käyttöluvut), muuttuvan toimintaympäristön asettamiin sisäisiin ja ulkoisiin vaatimuksiin sekä osaamisvajeiden täyttämiseen. Lähtökohtana täydennyskoulutuksen suunnittelulle on osaamisen nykytilan selvittäminen, jotta suunnitelma voi aidosti perustua sekä yksilöllisiin että ammattiryhmittäisiin koulutus- ja osaamistarpeisiin. Tämä vaatii muun muassa osaamisen johtamista, nykyisen osaamisen kartoitusta, tietoa henkilöstön osaamisvajeista sekä uusien osaamistarpeiden tunnistamista (esim. eläköitymisen myötä poistuvan osaamisen korvaaminen) hyvinvointialuetasoisesti.

Laadun edellytysten selvittämistä helpottaisi tarkempi määrittely, mitä täydennyskoulutuksella tarkoitetaan asetuksessa, koska erityisesti laadun merkitys on tärkeä, jotta täydennyskoulutusta saadaan paremmin ohjattua vastaamaan myös organisaation palvelustrategiaa. Suunnitelmallisuus, strategia- ja tarvelähtöisyys sekä palvelujen integraatio ovat hyviä lähtökohtia ja luovat perustan koulutustoiminnan kiinnittymiselle organisaation muuhun (kehittämistoimintaan) sekä mahdollisuuksiin vastata tarpeisiin toimintaympäristön muutoksissa. Koulutuskokonaisuuksien laadun varmistamiseksi tulisi ottaa kantaa myös koulutustoiminnan johtamisen varmistamiseen, joka on hyvinvointialueilla ollut vielä pirstaleista.

Täydennyskoulutuksissa pitäisi lisäksi ottaa huomioon laadun kriteerinä koulutusten saavutettavuus molemmilla kotimaisilla kielillä sekä selkokielisyys, huomioiden lisääntyvissä määrin myös suomea toisena kielenä puhuvat. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella erityisesti kielikysymykset ovat huomioitavia asioita kaiken koulutuksen järjestämisessä, mutta kaikki hyvinvointialueet eivät ole tämän suhteen yhdenvertaisessa asemassa.

Asetukseen toivomme täydennettävän selviä mittareita täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden mittaamiseen sekä suunnitelmaa, minkä tasoisesti koulutussuunnitelmat tehdään (hyvinvointialue, palvelualue /-linja). Lisäksi perustelumuiotiossa on avattu tutkimukseen perustuvan tiedon käyttö, mutta tämän voisi "laadun edellytykset" otsikon alla nostaa varsinaiseen asetustekstiinkin.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Asetuksessa määritellään, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tulee voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydennyskoulutukseen. Toisin sanoen täydennyskoulutuksen vähimmäis- tai enimmäismäärästä ei säädetäisi. Tämä mahdollistaa joustavuuden, mutta pahimmassa tapauksessa myös sen, että esim. taloudellisista syistä johtuen täydennyskoulutus voi jäädä hyvin vähälle. Tällöin vähimmäissuositus koulutusmäärille voisi olla tarpeen yksilötason täydennyskoulutuksen toteutumisen turvaamiseksi, vaikka ymmärrettävästi lakitekstiin ei haluta velvoittavia määriä. Sellaisenaan asetus antaa mahdollisuuden jokaisen henkilön oman tarpeen mukaiseen täydennyskoulutukseen ja määrään, mikä voidaan nähdä positiivisena. Voisiko asetus kuitenkin sisältää suosituksia täydennyskoulutusmääristä eri ammattiryhmille? Näin tavoitteita olisi helpompi asettaa ja seurata.

Täydennyskoulutuksen riittävää määrää voitaisiin esimerkiksi arvioida suhteessa koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävään asiakas- ja potilasturvallisuuden osaamiseen, sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuuteen sekä täydennyskoulutussuunnitelmien mukaisten osaamis- ja kehittymistarpeiden toteutumiseen". Tämän pohjalta tarpeellisen määrän arviointi on teoriassa mahdollista, mutta vaatii soveltuvia arviointimenetelmiä tai niiden rakentamista ja implementaatiota. Esim. lopputulosmuuttujana väestön terveystulokset koulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa ei ole yksinkertaista ja vaatii pitkäjänteistä, kenties vuosia jatkuvaa toteutusta ja arviointia. Tulee myös huomioida se, että esimerkiksi ensihoidon täydennyskoulutuksen määrä (ja osin myös laatu) riippuu HUSin palveluntuottajalle asettamista vaatimuksista. Nämä vaatimukset tulee lisäksi yhteensovittaa hyvinvointialueen linjausten kanssa.

3. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen arvioinnista ja seurannasta (3 §)

Näemme hyvänä asiana täydennyskoulutuksen arvioinnin ja seurannan sekä laadullisin että määrällisin mittarein. On tärkeää, että täydennyskoulutussuunnitelma saadaan oikeasti vastaamaan henkilöstön ja asiakastarpeen mukaisia osaamistarpeita, ja koulutus on todellisuudessa vaikuttavaa sekä johtaa haluttuihin tuloksiin.

Jotta täydennyskoulutustarpeiden ennakoinnissa, arvioinnissa ja seurantavelvoitteissa voidaan onnistua, tulee osaamisen johtamisesta, kehittämisestä ja arvioinnista vastaavilla tahoilla olla organisaatioissaan riittävä resurssi ja ajanmukaiset ja tarkoitukseen sopivat osaamisen

dokumentaatiojärjestelmät. Parhaimmillaan kokonaisuus palvelee kaikkia. Työnantajataho pystyy suunnitelmallisesti kartuttamaan oikeanlaista osaamista ja hyödyntämään sitä myös opetus-, kehittämis- ja innovaatiotyössä. Yksilön oman osaamisen kehittymisen rinnalla, kiinnittyy hän työnantajaan luoden pitovoimaa ja jatkuvuutta. Pelkästään täydennyskoulutuksen määränkin seuraaminen vaatii järjestelmällisyyttä ja hyvinvointialueen sote-henkilöstön määrän huomioiden myös osaamisenhallintajärjestelmän käyttöä, jotta seuranta on aukotonta. Määrän seuraaminen on kuitenkin sikäli tärkeää, että koulutuskorvauksia haetaan täydennyskoulutukseen käytetyn ajan perusteella.

Vaikuttavuuden mittaamiseen joudutaan miettimään erilaisia vaihtoehtoja, joilla sitä voidaan mitata ja osoittaa täydennyskoulutuksesta johtuvaksi. Erityisesti nykyisen tilanteen kannalta tärkeän kustannusvaikuttavuuden seuranta on vaikeaa ilman valmiita mittareita, joita myös asetuksessa voisi olla tarkemmin määriteltynä. Vaikuttavuuden ja laadullisten elementtien arvioinnista ja raportoinnista tulee joka tapauksessa haasteellista, jolloin mittareiden tulisi olla vähintään hyvinvointialueen sisällä, jos ei peräti valtakunnallisesti yhteismitalliset. Käytännössä koulutukseen osallistujien osaaminen pitäisi mitata ennen koulusta ja sen jälkeen, jotta nähtäisiin, onko koulutus ollut vaikuttava, ja tällainen on käytännössä tuskin mahdollista. Koulutuspalautteet ja kehityskeskustelut ovat mahdollisia raportoitavia keinoja, mutta esimerkiksi asiakas- ja potilasturvallisuuteen vaikuttavat tekijät, ovat niin monitekijäisiä, että koulutuksen osuutta tiettyyn trendiin tai muutokseen on mahdotonta arvioida erillisenä tekijänä.

Myös yhteistyö alueellisesti koulutus- tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa harjoittavien tahojen kanssa olisi oleellista arvioinnin laadun kehittämistyössä ja siihen asetuksen perustelumuiotissa tulisi kannustaa. Koulutuksen arvioinnin kehittämistyö olisi näin myös mahdollisen kehittämisrahoituksen piirissä.

Mitä tulee hyvinvointialueen vastuuseen seurata yksityisen palveluntuottajan kautta hankkimansa vuokrahenkilöstön ammatillista kehittymistä ja riittävää osallistumista täydennyskoulutukseen, johtaisi tämä vastuu väärään kehityskulkuun. Valvonnan tulisi kuulua yksityisille palveluntuottajilleen, sillä lähtökohtaisesti alihankkija pitää huolen omasta henkilökunnastaan ja heidän valvonnastaan. Vastuuta yksityisen palveluntuottajan tai alihankkijan henkilöstöstä ei voi sysätä hyvinvointialueille.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Asetus on tulossa voimaan 1.1.2024. Aikataulu on hyvin tiukka, sillä nykytilan selvittäminen sekä koulutusseurannan ja raportoinnin rakentaminen vievät huomattavasti aikaa ja resursseja. Käytännössä varmasti vähintään ensimmäinen vuosi menisi nykytilan kartoittamiseen, minkä jälkeen voisi ehkä alkaa toteuttaa todelliseen tarpeeseen kohdistuvaa koulutusta. Mikäli asetus tulee voimaan 1.1.2024, vaatii täydennyskoulutusten toteutuminen esitetyn kaltaisesta lisärahoitusta ja resurssointia hyvinvointialueille, jotta asiakas- ja potilastyö eivät kärsi.

5. Onko asetuksen olennaisia vaikutuksia arvioitu riittävästi? Mitä muita olennaisia vaikutuksia asetuksella voidaan arvioida olevan?

Asetuksella on suoria vaikutuksia raportointiin ja siihen liittyen syntyy lisätyötä nykykäytäntöön verrattuna. Toteuttaminen vaatii myös uusia raportointikanavia. Osalla alueita asetus vaatii suunnitelmallisempaan koulutuskäytäntöön siirtymisen, johon siirtymävaiheessa liittyy lisätyötä. Lisäksi asetus tuo väistämättä lisäkustannuksia. Erityisesti ostopalvelujen osalta voidaan ennakoida hintojen nousevan, ja on vaikea arvioida, mitä tämä tarkoittaa olemassa olevien ostopalvelusopimusten osalta.

Asetuksessa ei ollut kuvattu riittävästi valvonnan toteuttamista, joka vaatii omavalvontaprosessin uudelleen tarkastelua. Myös henkilöstön täydennyskoulutuksen vaikutus asiakkaiden asiakaskokemukseen voisi olla paremmin esillä asetuksessa.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Onko asetuksessa arvioitu täydennyskoulutusta tarjoavien palveluntuottajien alueelliset erot? Onko kaikilla alueilla mahdollisuus saada ulkopuolisia laadukkaita koulutuksia kohtuuhintaisesti?

Totro Maj
Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue - HR-kehittämisen palvelut