

Asia: VN/3920/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Asetusta ja sen tavoitteita voidaan pitää tärkeinä ja erityisen ajankohtaisina. Tarjolla olevaa erikoistumiskoulutusta lukuun ottamatta sosiaalityöntekijöiden jatkuvan oppimisen ja täydennyskoulutuksen mahdollisuudet ovat tarpeeseen nähden vähäiset. Liiketaloudellisena toimintana järjestettyä sosiaalityöntekijöiden täydennyskoulutusta ei käytännössä enää järjestetä yliopistoissa johtamiskoulutuksia lukuunottamatta. Vähäiset täydennyskoulutuksen järjestämisen resurssit ovat johtaneet koulutusrakenteiden muutokseen ja koulutustoiminnan supistamiseen sosiaalialalla.

On välttämätöntä, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpidetään, kehitetään ja uudistetaan jatkuvan oppimisen ja täydennyskoulutuksen avulla. Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on välttämätön tekijä vaikuttavien ja asiakasturvallisten palveluiden varmistamisessa, mutta henkilöstön osaamisen uudistamisella on selkeä yhteys myös työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen. Lisäksi on tarpeen kiinnittää huomiota työyhteisöissä jo olemassaolevaan osaamisen tunnistamiseen, ja näin ollen varmistaa, että työntekijät pääsevät hyödyntämään osaamistaan. Kaikkiin näihin seikkoihin on erityisesti sote-alan työvoiman riittävyyden ja saatavuuden varmistamiseksi kiinnitettävä vakavaa huomiota. Nämä tekijät perustelevat nyt lausunnoille lähetetyn asetusluonnoksen tärkeyttä.

Täydennyskoulutus voi tukea tärkeällä tavalla henkilöstön tehtävarakenteen ja työnjaon kehittämistä. Tämän osalta on kuitenkin syytä muistaa, että työnjaon tulee perustua perustutkintokoulutuksella, sen jälkeen hankitulla muulla koulutuksella sekä työssä hankitun osaamisen tunnistamiseen. Lisäksi on syytä muistaa, että työnjaon kehittämisessä huomioidaan lainsäädännön työlle asettamat vaatimukset sekä myös vaikuttavan työn vaatima osaaminen ja sen kehittämistarpeet.

Kaiken kaikkiaan asetusluonnoksessa erittäin myönteisenä voidaan pitää täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuutta. Hyvinvointialueen tulisi perustelumustion mukaan ennakoida ja arvioida, minkälaista osaamista sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö tarvitsee työssään ja millaisella koulutuksella sitä voitaisiin parhaiten hankkia. Tätä voidaan pitää merkittävänä edistysaskeleena

nykyiseen tilanteeseen verrattuna, kun täydennyskoulutus ajatellaan perustuvaksi tarpeiden ja strategian edellyttämään suunnitelmalliseen toimintaan. Lisäksi erinomaista on se, että täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset mutta myös eri ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet. Sosnetin näkemyksen mukaan on tärkeää, että sosiaali- ja terveysministeriö kannustaisi hyvinvointialueita ja niiden yhteistyöalueita tiiviiseen yhteistyöhön koulustarpeiden selvittämiseksi ja koulutuksen järjestämiseksi. Yhteistyö voisi mahdollistaa selvästi nykyistä paremmin täydennyskoulutustarjonnan muodostumista. Nykyisin tutkimusperustaista täydennyskoulutusta sosiaalityöntekijöille ei ole juuri yliopistoissa, erikoistumiskoulutusta lukuunottamatta. Tarjonta on sattumanvaraista, jos sitä on edes ollenkaan.

Käytännössä asetuksen pohjalta haasteeksi jää, miten hyvinvointialueilla paineisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa tosiasiaa kyetään huolehtimaan tarvittavan osaamisen ennakoimisesta ja arvioimisesta osana strategista suunnittelua ja toimintoja sekä arjen johtamista. Tämä haaste tulee perustelumuiustiossa tunnistaa ja esittää sitä koskeva riskianalyysi. Huomiota tulee kiinnittää myös henkilöstön ja henkilöstön edustajien laajaan osallistamiseen osaamisen ennakointiin ja arvioimiseen. Haasteiden vuoksi tulee harkita myös täydennyskoulutusasetuksen soveltamisohjeen antamista. Soveltamisohjeessa voitaisiin harkita myös ratkaisuvaihtoehtojen esittämistä siihen, miten täydennyskoulutusvelvoitteesta huolehditaan esimerkiksi tilanteissa, joissa henkilöstöä ei ole riittävästi.

Asetuksessa täydennyskoulutuksella tarkoitettaisiin (perustelumuiustio s. 9) aiempaa osaamista, koulutusta tai pätevyyttä täydentävää ja ajanmukaistavaa koulutusta, joka liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Tämän vuoksi asetuksen perustelumuiustiossa korostetaan työnantajan tarpeisiin vastaavan osaamisen ja ammattitaidon hankkimista. Sosnet haluaa painottaa, että täydennyskoulutustarpeita tulee selvittää laajasti ja tiiviissä yhteistyössä sote-ammattihenkilöstön kanssa. Lisäksi tulee muistaa, että sosiaalihuollon ammatinharjoittamislain 5 § velvoittaa myös ammattihenkilöitä pitämään huolta osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Siksi on välttämätöntä antaa painoarvoa myös työntekijöiden omalle arviolle ammattitaidon kehittämistarpeista.

Asetusluonnoksessa on siis painotettu työnantajan tarpeista lähtevää aiempaa koulutusta tai pätevyyttä täydentävää ja ajanmukaistavaa koulutusta. Tähän nähden on hiukan yllättävää, että ammattispesifin osaamisen kehittämisen lisäksi perustelumuiustiossa nostetaan vahvasti esille geneerisinä pidettäviä osaamisalueita, kuten kielitaitoa tai digitaitoja. Nämä ovat toki myös tärkeitä osaamisalueita, mutta on huomioitava, että sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstön täydennyskoulutuksen painopiste tulee olla ammatillisten tietojen ja taitojen ylläpitämisessä, kehittämisessä ja uudistamisessa. On myönteistä, että perustelumuiustiossa korostetaan, ettei täydennyskoulutuksella tarkoiteta työntekijän tavanomaista perehdytystä.

Sen sijaan ongelmallisempi on perustelumuiustion kirjaus siitä, että täydennyskoulutuksella ei lähtökohtaisesti tarkoitettaisi erikoistumiskoulutusta, jolla tavoiteltaisiin uuden ammatin hankkimista tai koulutusta, jonka tarkoituksena ei olisi vastata työnantajan ja työtehtävien edellyttämiin osaamistarpeisiin. Sosnet pitää välttämättömänä, että perustelumuiustiota täsmennetään tältä osin. Sosiaalityön koulutusvastuu yliopistot ovat vuodesta 2016 lähtien järjestäneet yliopistolain (558/2009 7 a §) mukaista erikoissosiaalityöntekijän koulutusta neljällä sosiaalityön erikoisalalla. Koulutus saatiin valtion koulutuskorvausten piiriin vuonna 2019. Erikoistumiskoulutusten lähtökohtana on työelämän osaamistarpeisiin vastaaminen. Perustelumuiustiossa esitetty tiukka ulosrajaus olisi erikoissosiaalityöntekijän koulutuksen näkökulmasta merkittävä. Tähän mennessä työnantajat ovat yleensä hyväksyneet

erikoistumiskoulutuksen (70 op) osittain tai kokonaan työnantajan edellyttämänä täydennyskoulutuksena. Työnantajat ovat näin ollen tunnistanee tarpeen koulutuksen tuottamalle osaamiselle.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Asetusluonnoksen 2 §:ssä on tarkoitus säätää, 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.

Sosnet pitää pykälän muotoilua epämääräisenä ja siksi epäonnistuneena. Käytännössä muotoilu tulee tarkoittamaan, että täydennyskoulutuksen riittävyys on tulkinvaraista ja epäyhtenäistä. Pykälä kaipa tukeen perustelumuietioon täydentäviä sanallisia arvioita ja suosituksia siitä, mikä määrä on riittävää oman alan täydennyskoulutusta. Sosiaalihuollon ammatinharjoittamislaki (5 §) edellyttää ammattilaisen itse pitävän huolta osaamisestaan, mutta myös työnantajan tulee luoda edellytyksiä sille.

Perustelumuietiossa tulisikin nyt tehtyä selvästi paremmin avata sitä, millä tavoin täydennyskoulutuksen määrä on yhteydessä ammattihenkilön suorittamaan peruskoulutuksen pituuteen. On välttämätöntä, että täydennyskoulutuksen tavoitetasoa määriteltäisiin esimerkiksi ammattiryhmittäin koulutuspäivien lukumääränä vuotta kohti. Pykälä tulee nykyisessä muodossaan ilman tarkentavia perusteluja ja kuvauksia riittävästä täydennyskoulutuksesta edellyttämään valtakunnallista soveltamisohjetta.

Kuten perustelumuietiossa käy ilmi, sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutus ja siihen osoitettu rahoitus on ollut jo pitkään riittämätöntä. Koulutuspäivät ovat myös jakautuneet eri alojen kesken hyvin epätasaisesti. Sosiaalihuollon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja johtaminen edellyttää nykyistä parempaa johtamista ja resurssointia.

Sosnet pitää tärkeänä, että perustelumuietiossa käsitellään täydennyskoulutuksen järjestämis- ja toteuttamistapoja. Täydennyskoulutuksen toteuttamisessa tulee varmistaa koulutuksen laatu. Esityksessä todetaan, että hyvinvointialue voisi järjestää henkilöstölleen täydennyskoulutusta itse tai hankkia sitä ostopalveluna. Lisäksi edelleen todetaan, että hyvinvointialue voi tehdä sote-henkilöstön täydennyskoulutuksessa yhteistyötä yhteistyöalueen muiden hyvinvointialueiden sekä TKKI-toimintaa harjoittavien tahojen kanssa sekä hyödyntää näitä koskevia olemassa olevia rakenteita. Sosnet pitää asetuksen kirjausta tärkeänä. Korkeakoulujen ja alueiden tutkimus-, koulutus- ja kehittämis-yhteistyö on olennaisessa osassa, jotta tutkimusperustaisia ja vaikuttavia työn osaamisen alueita tunnustetaan ja otetaan käyttöön. Myös valtionrahoituksella toteutetut yliopistolliset sosiaalityön tutkimushankkeet (VTR) tuottavat uutta tutkimuksellista tietopohjaa alan käytäntöön. Sosnet painottaa, että sosiaalihuollon osalta on välttämätöntä saada kiireesti luotua YTA-alueiden tasolla olevat TKKI-rakenteet tukemaan sosiaalityön tutkimusperustaista vahvistumista.

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

Asetusluonnoksen mukaan hyvinvointialueen tulee luoda edellytykset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakoinnille laadukkaiden ja vaikuttavien sosiaali- ja terveyspalveluiden toteuttamiseksi sekä yhteensovittamiseksi. Lisäksi hyvinvointialueiden pitää seurata henkilöstönsä osallistumista täydennyskoulutukseen. Ennakointi ja arviointi ovat tarpeen, jotta hyvinvointialue kohdentaisi riittävästi resurssia täydennyskoulutukseen. Sosnet pitää täydennyskoulutuksen seurannan kehittämistä erittäin tärkeänä, ja siten asetusta ja sen muotoiluja kannatettavina tältä osin.

On tarpeen, että henkilöstö osallistetaan aktiivisesti täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja arviointiin. Asetuksessa nostetaan esille, että yksi seurattava tekijä olisi täydennyskoulutuksen vaikuttavuus. Tätä voi pitää tärkeänä, mutta myös haastavana ehtona, sillä on epäselvää millaisin mittarein koulutuksen vaikuttavuutta on mahdollista mitata.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Asetuksen voimaantuloajankohdaksi ehdotetaan 1.1.2024. Suunniteltua aikataulua voi pitää asian tärkeyden puolesta hyvänä ja kalenterivuoden alkua tarkoituksenmukaisena ajankohtana. Esitetyssä muodossaan asetus tulee tarvitsemaan valtakunnallista soveltamisohjetta rinnalleen.

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

Asetus painottaa täydennyskoulutuksen merkitystä aloilla, joista useat ovat työvoimapula-ammatteja. Niiden veto- ja pitovoimaan tarvitaan kiireellisesti ratkaisuja, ja siinä täydennyskoulutus voi olla yksi merkittävä tekijä.

Asetuksen todetaan olevan vaikutuksiltaan kustannusneutraali. Sen mukaan hyvinvointialueiden on varmistettava, että sille osoitetusta yleiskatteellisesta rahoituksesta osoitetaan riittävät resurssit täydennyskoulutukseen, jonka rahoitusvastuu on työnantajalla.

Tämän osalta on huomioitava, että sote-henkilöstön täydennyskoulutus on ollut jo pitkään aliresursoitua. Sosiaalihuollon korkeasti koulutetut ammattihenkilöt ovat kustantaneet myös itse omia tarpeelliseksi katsomiaan ammatillisia täydennyskoulutuksia. Tämän vuoksi onkin tarpeen, että sote-alan henkilöstön täydennyskoulutuksen edellyttämästä rahoituksesta tehdään kansallinen ratkaisu.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

-

Lähteinen Sanna
Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto