

Asia: VN/3920/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Hyvinvointiala Hali ry pitää hyvänä, että täydennyskoulutusta koskeva pirstaloitunut säännöstö kootaan yhteen lakiin ja asetukseen. On hyvä, että asetuksessa säädetään siitä, että täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan. Täydennyskoulutuksesta annettavalla asetuksella on mahdollista vahvistaa asiakas- ja potilasturvallista työskentelyä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, ja vastata muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin. Asetusluonnoksen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet. Hali ry pitää tärkeänä, että yhdeksi laadun edellytykseksi nostettaisiin työyhteisön osaamistarpeet.

Kuten perustelumuiustiossa todetaan, tulisi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa huomioida sosiaali- ja terveydenhuollon integraatio. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja muuta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä työskentelee yhä enemmän sellaisissa toiminnoissa, joissa palveluita toteutetaan sekä sosiaali- että terveydenhuollossa tai sekä perus- että erikoistasolla, tai ne voivat sijoittua useamman eri hallinnonalan välimaastoon. Tällaisissa toiminnoissa osaamisvaatimukset ja -tarpeet ovat osin samanlaisia, riippumatta työntekijän koulutustaustasta. Täydennyskoulutuksen myötä tulisi tukea sosiaali- ja terveydenhuollon joustavampaa yhteensovittamista sellaisissa toiminnoissa, joissa toteutetaan sekä sosiaali- että terveydenhuollon palveluita.

Asetuksen perusteluissa on melko hyvin määritelty, mitä täydennyskoulutuksella tarkoitetaan. Tarkennus siitä, että täydennyskoulutuksella ei tarkoiteta työntekijän tavanomaista perehdytystä, on perusteltu. Tulkinnanvaraisuutta voi kuitenkin aiheuttaa se, että perustelumuiustion mukaan täydennyskoulutuksella ei lähtökohtaisesti tarkoitettaisi erikoistumiskoulutusta, jolla tavoiteltaisiin uuden ammatin hankkimista. Täydennyskoulutus liittyy usein oman alan erikoisosaamisen lisäämiseen, joka sinänsä palvelee täydennyskoulutukselle asetettuja tavoitteita. On monin paikoin vaikea määrittellä, milloin täydennyskoulutus tähtää uuteen ammattiin, ja milloin puolestaan uuteen

toimenkuvaan, jota tarvitaan tehtäväjaon tai työnjaon kehittämiseksi. Hali ry mukaan erikoistumiskoulutusta ei ole tarkoituksenmukaista rajata pois asetuksessa tarkoitetun täydennyskoulutuksen määritelmästä.

Asetusluonnoksen mukaan täydennyskoulutuksella tuetaan henkilöstön tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämistä. Asetuksen vaikutus tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämiseen on kuitenkin hyvin vähäinen, ellei sosiaali- ja terveydenhuollon sääntely ja valvonta paremmin tunnista ja tunnusta muuta, kuin tutkintoon perustuvaa osaamista. Erityisen tärkeä tämä on nykyisessä tilanteessa, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon integraatio ja hyvinvointialueiden toimintojen uudistaminen aiheuttavat täydennyskoulutustarpeita ja osaamistarpeita, joihin ei ehditä tutkintoon johtavalla koulutuksella vastata.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Pykälässä säädettäisiin, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tulisi voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittäväan oman alan täydennyskoulutukseen. Työnantajan tarpeisiin vastaavan täydennyskoulutuksen riittävyttä tulisi perustelumuistion mukaan arvioida lisäksi esimerkiksi suhteessa koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittäväan asiakas- ja potilasturvallisuuden osaamiseen, sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuuteen sekä täydennyskoulutussuunnitelmien mukaisten osaamis- ja kehittymistarpeiden toteutumiseen. Hyvinvointialue voisi asetusluonnoksen mukaan järjestää henkilöstölleen täydennyskoulutusta itse, tai hankkia sitä ostopalveluna. Perustelumuistion mukaan hyvinvointialue voi tehdä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa yhteistyötä yhteistyöalueen muiden hyvinvointialueiden sekä koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa harjoittavien tahojen kanssa sekä hyödyntää näitä koskevia olemassa olevia rakenteita. Hali ry toteaa, että täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuuden, työnantajan tarpeiden arvioinnin, ja riittävyden arvioinnin edellytyksenä on yhteistyö yksityisten työnantajien ja hyvinvointialueen välillä. Järjestämislain mukaiset, eri työnantajien tehtävät ja roolit täydennyskoulutuksen järjestämisessä ovat epäselvät.

Täydennyskoulutuksen järjestämisen, tarpeiden arvioinnin ja toteuttamisen osalta olisi perustelumuistiossa tai soveltamisohjeessa tärkeä täsmentää, milloin hyvinvointialue on työnantajana velvollinen järjestämään omalle henkilöstölleen täydennyskoulutusta, ja milloin kyse on palveluiden järjestäjän velvollisuuksista, jotka koskevat hyvinvointialueen palveluntuottajien henkilöstöä kokonaisuutena. Yksityisellä työnantajalla on rahoitusvastuu oman henkilökuntansa täydennyskoulutuksesta, mutta hyvinvointialueen on järjestäjänä huolehdittava siitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutustarpeita arvioidaan kokonaisuutena, yhteistyössä hyvinvointialueen palveluntuottajien kanssa. Henkilöstölle tulee turvata pääsy suunnitelmalliseen ja vaikuttavaksi arvioituun täydennyskoulutukseen riippumatta siitä, työskentelevätkö he yksityisellä vai julkisella sektorilla. Täydennyskoulutuksen saavutettavuuden näkökulmasta on tärkeää, että täydennyskoulutusta voidaan toteuttaa eri oppimismenetelmin ja eri oppimisympäristöissä, kuten lähi-, verkko- tai hybridiopetuksena.

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

Täydennyskoulutusasetuksen tavoitteiden näkökulmasta henkilöstön koulutustarpeiden arviointi ja järjestelmällinen seuranta on tärkeää. Hyvinvointialueen on järjestämislain 59 §:n mukaan huolehdittava henkilöstönsä, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan henkilöstön, jolta hyvinvointialue ostaa palveluja, riittävästä täydennyskoulutuksesta. Voidakseen huolehtia riittävästä täydennyskoulutuksesta, hyvinvointialueen olisi pystyttävä arvioimaan ja ennakoimaan tämän henkilöstön täydennyskoulutustarpeita ja varmistamaan, että se kohdentaisi riittävästi resursseja henkilöstön täydennyskoulutukseen. Hali ry toteaa, että arviointi edellyttää yhteistyötä yksityisten työnantajien ja hyvinvointialueen kesken. Täydennyskoulutukseen kohdennettujen resurssien riittävyyden lisäksi on huolehdittava rahoitusvastuun, ja koulutuksen tasapuolisesta jakautumisesta ja kohdennuksesta. Koska ehdotetulla asetuksella annettaisiin ainoastaan lakia tarkentavat säännökset täydennyskoulutuksesta, ei sillä olisi itsenäisiä taloudellisia vaikutuksia, vaan hyvinvointialueiden on osana sille osoitettua yleiskatteellisesta rahoitusta osoitettava riittävät resurssit täydennyskoulutukseen, jonka rahoitusvastuu on työnantajalla. Hali ry toteaa, ettei hyvinvointialueiden järjestämän ja toteuttaman koko henkilöstölle kohdennetun täydennyskoulutuksen kustannuksia tule siirtää yksityisille työnantajille, vaan rahoitusvastuun tasapuolista jakautumista tulee seurata.

Perustelumuistiosta jää jossain määrin tulkinnanvaraiseksi se, miltä osin asetuksen työnantajaa koskevia vastuita, esimerkiksi ennakoinnin, seurannan ja arvioinnin osalta, sovelletaan yksityisissä työnantajissa niiden toteuttaessaan täydennyskoulutusta. Lisäksi asetuksessa käytetyn termin ”henkilöstö” osalta olisi hyvä tarkentaa, että se kattaa sekä hyvinvointialueen oman, että palveluntuottajana toimivan yksityisen työnantajan palveluksessa olevan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

-

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

Perustelumuistion vaikutusten arviointi -osiossa kerrataan asetuksen tavoitteita ja perusteluita, sekä jonkin verran kuvataan nykytilaa. Täydennyskoulutusasetuksella voidaan osaltaan vaikuttaa esimerkiksi ammattitaitoisen ja pätevän henkilöstön saatavuuteen ja riittävyyteen, samoin kuin henkilöstörakenteen ja työnjaon kehittämiseen. Vaikutusarvioinneissa olisi hyvä kuvata, mitkä muut toimet tukevat tai ovat edellytyksenä sille, että näihin tavoitteisiin voidaan päästä.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Asetus säädettäisiin täydentämään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilölakeihin kirjattua ammattihenkilöiden täydennyskoulutusvelvollisuutta. Perustelumuistiosta olisi hyvä kuvata järjestämislain lisäksi ammattihenkilölainsäädännön sekä valvontalain suhdetta ehdotettun asetukseen.

Lindeberg Laura
Hyvinvointiala HALI ry