

Asia: VN/3920/2023

## **Lausuntopyyntö luonnoksesta sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)**

Täydennyskoulutuksella pitää vastata hyvinvointialueiden henkilöstön osaamistarpeeseen ja vahvistaa esimerkiksi osaamista kartoittaa mielenterveys- ja päihdetyön asiakkaan, vammaisen ja neuropsykiatrisen henkilön sekä ikääntyneen ihmisen elämäntilannetta ja hyödyntää tietoa mielekkään arjen sekä kokonaisvaltaisen toimintakyvyn edistämiseksi ja tukemiseksi. Täydennyskoulutuksen avulla henkilöstön osaamista vahvistetaan, jotta voidaan toimia erilaisissa hoitotyön ydintyöprosesseissa eettisiä toimintaperiaatteita ja työtä ohjaavia säädöksiä sekä ohjeita noudattaen. Lisäosaamista tarvitaan, jotta henkilöstö osaa ohjata sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaita ja heidän läheisiään mm. arkitekologian käytössä, erilaisten etäpalvelujen ja hyvinvointitekniikan hyödyntämisen mahdollisuuksien löytämiseen toimintakykyisyyden sekä turvallisuuden edistämiseksi. Hyvinvointitekniikan osaamista tarvitaan kattavasti ammattilaisille hyödyntämään tekniikan mahdollisuuksia tukea hoidollista päätöksentekoa. Osaamista tarvitaan myös hyvinvointitekniikan mahdollisuuksien hyödyntämiseen psykososiaalisen ja kognitiivisen toimintakyvyn tukemisessa esim. mielekkään arjen tukemisessa, yksinäisyyden lievittämisessä, elämyksellisen arjen mahdollistamisessa kuin toiminnanohjauksen tukemisessakin. (Lähde: Kansallinen ikäteknologia koordinaatiomalli, <https://www.julkari.fi/handle/10024/146136>)

Osaamista tarvitaan, jotta voidaan toimia sujuvasti erilaisissa monikulttuurisissa, moniammatillisissa ja -alaisissa verkostoissa, kehittää asiakas- sekä työprosesseja laadukkaasti, tavoitteellisesti, taloudellisesti ja kestävästi.

Täydennyskoulutuksella pitää vastata myös esimerkiksi työntekijän muuttuvan työnkuvan ja vastuiden edellyttämään osaamistarpeeseen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön välisen tehtäväjaon tarkoituksenmukaiseen kehittämiseen tai uudenlaisiin ammattikuviin tähtäävään osaamiseen. Täydennyskoulutuksella voidaan vahvistaa esimerkiksi henkilöstön kielitaitoon, hyvinvointitekniikkaan, digitaalisiin toimintamalleihin ja toimintaympäristöjen lisääntyvään monikulttuurisuuteen liittyvää osaamista tai ammattiin liittyvää osaamista, kuten lääkehoitoon ja kirjaamiseen tai uusien sosiaalihuollon toimintamenetelmien toteuttamiseen ja käyttöönottoon liittyvää osaamista. Täydennyskoulutuksissa tulee hyödyntää näyttöön perustuvaa tietoa sekä valtakunnallisia ja kansallisia ohjelmia sekä suosituksia, kuten Kansallinen ikäohjelma, Ikäteknologian

koordinaatiomalli, palliatiivisen ja saattohoidon laatusuosituksen, yksilöllisen tuen laatukriteerit, YK:n vammaissopimus ja uusiutuvien lakien määrätykset.

Täydennyskoulutuksen tulee vastata hyvinvointialueiden muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin, korostaen erityisesti digitaalisuuden ja monikulttuurisuuden kehitystä, sekä työntekijöiden tehtävänkuvien muuttumista ja moniammatillisuuden kehittymistä.

## 2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Haavoittuvimpien asiakkaiden, kuten päihde- ja mielenterveysasiakkaiden, lastensuojelun asiakkaiden, vammaisten, ikääntyneiden, muistisairautta sairastavien tai palliatiivisessa hoidossa olevien kohdalla, vaativaan hoitoon liittyen pelkkä perustutkinnon tuoma osaaminen pitkään työkokemukseenkaan liittyen ei ole riittävää. THL:n havainnot kaltoinkohtelusta vanhuspalvelujen toimintayksiköille suunnatussa kyselyssä toukokuussa 2023 osoittavat, että osaamista tarvitaan hoitotyön haasteellisten tilanteiden ennakointiin ja hallintaan. Kaltoinkohtelua esiintyy kyselyn mukaan mm. henkilöstön asiakkaaseen kohdentamana; kaltoinkohtelua raportoi 3 % kotihoidon yksiköistä ja 7 % ympärivuorokautisen hoidon yksiköistä ja mm. asiakkaan toiseen asiakkaaseen kohdistamaa kaltoinkohtelua raportoi 12 % kotihoidon yksiköistä ja jopa 44 % ympärivuorokautisen hoivan yksiköistä. Kaikki ammattilaiset eivät tunnista mm. muistisairaiden ihmisten erityistarpeita, eivät osaa kohdata asiakasta voimavara- ja lähtöisesti tai osaa hyödyntää työmenetelmiä, joilla voitaisiin tukea ja edistää sairastuneen kokonaisvaltaista toimintakykyä, luoda sairastuneille mielekäs ja turvallinen ympäristö. Iäkkäiden hoidon työntekijöiden palliatiivisen hoidon ja saattohoidon osaaminen kaipaa vahvistamista ja tarvetta lisäkoulutukselle on erityisesti kotihoidon yksiköissä.

(Lähde:

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143514/TUT12021\\_075%20k.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143514/TUT12021_075%20k.pdf?sequence=4&isAllowed=y)). Myös yleisesti ikääntyneiden hoitoon liittyen gerontologisen hoitotyön, palliatiivisen hoitotyön ja saattohoidon täydennyskoulutusta tarvitaan osallisuutta sekä toimijuutta tukevan hoidon, palvelun ja kuntoutuksen tarpeen arviointiin, suunnitteluun, toteutukseen sekä toiminnan kehittämiseen liittyen. Vammais- ja vanhustalouden työntekijöiltä edellytetään tänä päivänä osaamista itsemääräämisen tukemiseen, osallisuuden kehittämiseen, saattohoitoon, autismin kirjon asiakkaiden sekä neuropsykiatristen henkilöiden ohjaamiseen, sekä moninaisten vuorovaikutustaitojen ja kommunikoinnin välineiden tuntemista. Myös omaisyhteistyö ja verkoston kanssa tehtävä moniammatillinen työn tekeminen ovat lisääntyneet. Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisen vahvistaminen ovat osa mielenterveys- ja riippuvuusstrategioiden tavoitteita. Tarpeenmukaisen täydennyskoulutuksen avulla tuetaan mielenhyvinvoinnin tukemista, päihteidenkäytön puheeksi ottoa, madalletaan puuttumisen kynnyksiä ja palveluihin ohjausta.

Täydennyskoulutuksessa sosiaali- ja terveyshuollon haavoittuvimpien asiakkaiden hoidon yksiköissä tulee olla vastuhenkilöt, joilla on peruskoulutuksen jälkeistä osaamista myös teorian tiedon soveltamisessa. Pelkkä käytännön työkokemus ei varmista riittävästi näyttöön perustuvan tiedon soveltamista haavoittuvien asiakkaiden ainutlaatuisiin sekä yksilöllisiin tilanteisiin. Mielenterveys- ja päihdetyön ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto, Vammaisalan ammattitutkinto, Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto sekä Vanhustyön erikoisammattitutkinto vastaavat laajuudeltaan tähän tarpeeseen.

Täydennyskoulutus työpaikalla tapahtuvana koulutuksena mahdollistaa oman työn sekä osaamisen kehittämisen. Oppisopimuskoulutus on joustava vaihtoehto täydennyskoulutuksen toteutukseen toiminnallisesti ja työssä oppien.

Tutkinnonosaa pienempien esim. yksittäisen ammattitaitovaatimuksen mahdollistaminen suoritettavaksi oppisopimuksella voisi edesauttaa tiedon lisäämistä (esim. Vammaistyössä lääkehoidon osan suorittaminen).

“Täydennyskoulutuksen riittävää määrää voitaisiin esimerkiksi arvioida suhteessa koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävään asiakas- ja potilasturvallisuuden osaamiseen, sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuuteen sekä täydennyskoulutus suunnitelmien mukaisten osaamis- ja kehittymistarpeiden toteutumiseen.” Tämä näkemys on sinänsä ymmärrettävä, mutta miten riittävää määrää oikeasti pystytään arvioimaan, jos ei ole mitään ohjeellista määrää? Jonkinlainen ohjeellinen määrä voisi olla kuitenkin hyvä laittaa esim. 3–5 päivää/vuosi, koska se myös edistäisi sitä, että jokaisen työntekijän on osallistuttava täydennyskoulutukseen. Tämä edistäisi myös kustannusten seuranta ja suunnitelmallisuutta. Heikossa taloudellisessa tilanteessa täydennyskoulutuksesta voidaan luopua ja silloin se ei vastaa ehdotuksessa olleeseen vaikuttavuuden mittaamiseen.

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

Työnantaja on velvollinen arvioimaan henkilöstön osaamistarpeen ja seuraamaan osaamisen ajantasaisuutta. Työnantajan on varmistettava, että toiminnallisissa yksiköissä on nimetty vastuuhenkilöt koordinoimaan haavoittuvimpien asiakkaiden kokonaisvaltaista hoitoa sekä kuntoutusta ja joilla on osaaminen käyttää näyttöön perustuvia menetelmiä

Työnantajan on varmistettava, että kaikilla hoitoon osallistuvilla on ajantasainen teoria- ja käytännön osaaminen arjen työtehtävissä, mutta myös osaamista kehittää asiakkaiden mielekästä arkea. Tällaisia asiakkaita ovat esimerkiksi ikääntyneet, muistisairaat, mielenterveys- ja päihdetyön asiakkaat sekä vammaispuolen asiakkaat. Vastuuhenkilöillä pitää olla ajantasainen osaaminen esimerkiksi saattohoidosta, muistisairauksien hoidosta, gerontologisesta hoitotyöstä, ikääntyneiden toimintakyvyn tukemisesta ja palveluohjauksesta, hyvinvointi- ja terveysteknologiasta, asiakkaiden elämänhallinnan ja mielenterveyden tukemisen mahdollisuuksista. Vammaispuolen työntekijöiden osaamista osallisuuden ja toimintakyvyn edistämisessä, neuropsykiatrisissa ja autismin kirjon haasteissa sekä itsemääräämisoikeudessa ja rajoittamistoimissa.

Mielenterveys- ja päihdetyön työntekijöillä tulee olla osaamista riippuvuussairauksista, mielenterveydenhäiriöistä, osallisuuden tukemisesta, läheis- ja verkostotyöstä ja eri ikäisten mielenterveys- ja päihdehäiriöiden erityispiirteistä.

Työnantaja on velvollinen varmistamaan, että täydennyskoulutus täyttää laatuvaatimukset. Oppilaitokset ovat hyviä kumppaneita täydennyskoulutuksen toteuttajina, koska heillä on ajantasainen, näyttöön perustuva tieto ja ajanmukaiset pedagogiset toimintatavat ja oppimisympäristöt.

Yhteistyö oppilaitosten kanssa tukee em. osaamisten vahvistamista monimuotoisilla ja uudentlaisilla pedagogiikoilla, kuten esimerkiksi moniammatillinen simulaatio, jota voidaan laajasti hyödyntää mm. verkkosimulaationa.

#### **4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)**

Asetus tulisi saattaa voimaan viimeistään 1.1.2024.

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

Riittävän osaavalla henkilöstöllä voidaan vaikuttaa kestäväen kehityksen mukaiseen toimintaan ja varmistaa tulevaisuuden sosiaali- ja terveydenhuollon alan työvoiman pysyvyyttä sekä ekologisen, taloudellisen ja sosiaalisen vastuullisuuden toteutumista. Sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutuksesta pitää luoda jatkuvan ammatillisen kehittymisen keino, jolla sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö voisi ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistaan ja varmistaa ajanmukaiset tiedot, taidot ja pätevyden.

Oman työn ja toiminnan kehittämisen osaaminen sekä mahdollistaminen vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Näin saavutetaan työn imua, innostuneisuutta ja sitoutumista työhön, joka palvelee asiakasta, työnantajaa ja tietenkin työtään tekevää ammattilaista. Ammatillinen täydennyskoulutus lisää ja laajentaa alakohtaista ammatillista osaamista. Työntekijöiltä vaaditaan yhä moninaisempia työelämä- ja ammattitaitoja. Keskittyminen kapeisiin työkuviin saattaa heikentää työllistymisen mahdollisuuksia myöhemmässä vaiheessa ja jopa jättää työntekijän työelämän ulkopuolelle. Täydennyskoulutuksella varmistetaan aiempaa turvallisempi asema yhteiskunnassa ja työelämässä.

Täydennyskoulutuksella pystytään myös vastaamaan lisääntyvään tarpeeseen ennakoida eettisesti haastavia hoitotyön tilanteita. Täydennyskoulutuksella vahvistetaan peruskoulutuksen jälkeen kykyä eettiseen pohdintaan ja päätöksentekoon. Eettinen osaaminen edellyttää työntekijältä tutkitun tiedon laaja-alaista soveltamista, lakien, asetusten, arvojen, periaatteiden ja eettisten ohjeiden hallintaa sekä eettistä herkkyyttä ja kykyä eettiseen päätöksentekoon.

#### **6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?**

Tällä hetkellä hyvinvointialueilla ei voida varmistaa, että sen koko henkilöstöllä on riittävä ajantasainen osaaminen yleisestä ja tehtäväkohtaisesta asiakas- ja potilasturvallisuudesta. Tärkeää on, että luodaan mittarit, jolla tämä osaaminen varmistetaan.

Täydennyskoulutuksella ei kuitenkaan tarkoitettaisi esimerkiksi työntekijän tavanomaista perehdytystä eikä lähtökohtaisesti erikoistumiskoulutusta, jolla tavoiteltaisiin uuden ammatin hankkimista tai koulutusta. Täydennyskoulutuksen tarkoituksena pitää olla työntekijän ja työtehtävien edellyttämiin osaamistarpeisiin vastaaminen. Jo olemassa olevien hyvien käytäntöjen myötä, kuten oppisopimuskoulutuksen avulla, voidaan varmistaa osaamisen lisääminen kustannustehokkaasti.

Pudas-Tähkä Sanna-Mari  
Satakunnan koulutuskuntayhtymä - Hyvinvointiopintoala