

Asia: VN/3920/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Kannatamme asetusluonnoksen yleisiä tavoitteita. Asetusluonnoksessa kuvataan täydennyskoulutuksen tarkoitusta ja tavoitteita kuitenkin liian niukasti. Mielestämme asetuksessa tulee määritellä selkeämmin se, mitä itse täydennyskoulutuksella tässä yhteydessä tarkoitetaan. Määritelmän avulla täydennyskoulutukselle asetettujen tavoitteiden arvioinnille voidaan luoda paremmat edellytykset. Pidämme esimerkiksi tärkeänä sitä, että työtehtäviin perehtyminen tai työtä tukevien laitteiden, sovellusten tms. opastus ja perehdytyskoulutus erotetaan säätelyyn perustuvasta täydennyskoulutuksesta.

Perustelumuiustiossa todetaan, että erikoistumiskoulutusta ei lähtökohtaisesti laskettaisi täydennyskoulutukseen, koska sillä tavoitellaan uuden ammatin hankkimista. Mielestämme tämä perustelu on väärä, koska erikoistumiskoulutuksen tavoitteet määritellään valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (1129/2014) toisin. Se tähtää erityisesti jonkin asiantuntijuusalueen syvälliseen osaamiseen tai monialaisen kokonaisuuden hallintaan, ei uuden ammatin hankkimiseen. Uuden ammatin hankkimisen käsite on uudelleen koulutus tai kouluttautuminen.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Asetusluonnoksessa todetaan, 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.

Mielestämme täydennyskoulutuksen vuosittainen vähimmäismäärä tulee asetuksella säätää. Tällöin varmistetaan koko sote-alan henkilöstön pääsy ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään täydennyskoulutukseen vuosittain. Kyselymme (2023) mukaan 28% Tehyn jäsenistä (n=1630) ei ole osallistunut lainkaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen tämän vuoden aikana. Noin kolme neljäsosaa jäsenistämme oli kyselymme (2023) perusteella sitä mieltä, että täydennyskoulutuksesta tulee asettaa jokin vuosittainen vähimmäismäärä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutukseen pääsemisen parantamiseksi. Ehdotamme vähimmäismääräksi vähintään neljästä kuuteen (4–6) täydennyskoulutuspäivää vuodessa. Yksi täydennyskoulutuspäivä vastaa vähintään kuuden tunnin mittaista koulutusta. Ehdotuksemme perustuu kyselymme tuloksiin ja se tulee olemaan myös suosituksemme mukainen. Lisäksi täydennyskoulutusten laajuuden määrittely opinto- tai osaamispisteinä voi hyödyntää ammattihenkilöä myöhemmin jatkokoulutusten hyväksi lukemisessa. Henkilöstön jatkuvan oppimisen edellytysten parantamisella on positiivisia vaikutuksia alan veto- ja pitovoimaan.

Pidämme epärelevanttina arviota siitä, että riittävän täydennyskoulutuksen määrään vaikuttaisi asetusluonnoksen mukaisesti erityisesti henkilön peruskoulutuksen pituus tai peruskoulutuksen taso. Näkemyksemme mukaan se ei juurikaan vaikuta työuran aikaiseen täydennyskoulutuksen tarpeeseen. Sen sijaan työelämän murros, sote-alan toimintaympäristön muuttuminen, kehittyvä työnjako sekä alan alati lisääntyvät osaamistarpeet ovat keskeisiä täydennyskoulutuksen tarpeeseen vaikuttavia tekijöitä. Ne edellyttävät ammattihenkilöltä jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Muut pykälässä esitetyt riippuvuudet täydennyskoulutuksen riittävydestä (työtehtävien sisältö, työn vaatavuus sekä henkilöstön ammatillisen kehittymisen tarve) ovat mielestämme relevantteja.

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

Asetusluonnoksessa annetaan hyvinvointialueelle velvoite luoda edellytykset henkilöstön osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakoinnille. Velvoite perustuu järjestämislain (612/2021) 59§:n täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittymisestä. Pidämme tärkeänä, että hyvinvointialueen palveluksessa toimivien ammattihenkilöiden lisäksi myös yksityisellä, valtion

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Asetuksen voimaan tulon määräaika on tiukka. Se on kuitenkin mahdollinen tavoiteajassa, mikäli asetusluonnokseen ehditään valmistella lausunnossamme huomioitavat muutokset.

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

Mielestämme täydennyskoulutuksen toteutumisen taloudellisia vaikutuksia ei ole riittävästi arvioitu. Perustelumuiotiossa todetaan, että järjestämislain mukaisesti täydennyskoulutuksen rahoitusvastuu on työnantajalla. Kirjaus on sinällään hyvä, mutta käytännössä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt osallistuvat omaan osaamiseen kehittämiseen myös vailla työnantajan taloudellista tukea tai omalla ajallaan. Kyselymme (2023) mukaan noin viidennes vastaajista arvioi, että vain puolet vuosittaisesta täydennyskoulutuksesta on toteutunut työajalla tai palkallisella vapaalla. Edelleen noin puolet kyselyyn vastanneista arvioi, että ei ole osallistunut riittävästi täydennyskoulutukseen kuluneen vuoden aikana.

Täydennyskoulutusasetuksella on positiivisia vaikutuksia sote-alan veto- ja pitovoimaan, mikäli asetukseen saadaan lisättyä ehdotuksemme mukaiset kirjaukset laadun edellytyksistä, täydennyskoulutuksen määrästä ja sen seurannasta sekä arvioinnista.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Pidämme tärkeänä, että osana sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden parantamista Suomeen kehitetään uusi valtakunnallinen tutkintoa täydentävä koulutusjärjestelmä sosiaali- ja terveysalalle. Edellisen hallituskauden aikana toteutuneessa SOTEKO-hankkeessa tämä oli tehtävänä, mutta se jäi toteutumatta. Tähän kokonaisuuteen kuuluisivat mm. uudistuvat erikoistumiskoulutukset, joiden sisältöjen tulee mukaila ammattikohtaisia erikoisaloja diagnostiset alat, suun terveydenhuolto sekä kuntoutus mukaan lukien. Tässä hyvänä pohjadokumenttina on STM:n julkaisu ehdotuksista hoitotyön erikoisaloiksi. Sote-alan erikoistumiskoulutuksiin tulee kehittää valtiollinen rahoituksen tuki (koulutuskorvaus), kuten esim. rajatun lääkkeenmääräämisoikeuden koulutuksen osalta on jo käytössä.

Kansalliset ja ammattikohtaiset uramallit ovat merkittävä alan veto- ja pitovoimaa lisäävä tekijä. Ne edellyttävät koulutus- ja urapolkujen yhteensovittamista ja mm. erikoistumis- ja asiantuntijavakanssien perustamista hyvinvointialueille. Kliiniset uramallit on tehtävä näkyviksi. Työntekijöiden lisäksi myös sote-alan johtajien osaamisen kehittäminen ja mahdollisuus säännölliseen täydennyskoulutukseen tulee turvata.

Tämän lausunnon valmisteluun ovat osallistuneet myös Suomen Sairaanhoidajat ry, Suun terveydenhoidon ammattilaiset ry (STAL), Suomen Kätilöliitto ry ja Kuntoutusohjaajat ry,

Kurtti Juha
Tehy ry