

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 §)

Hyvänä asiana näemme, että täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan. Pykälän 2. momentin tekstiin tulisi tehdä lisäys koskien sitä, että suunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa. Nykyinen kirjaus kuuluu ”Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan ja sen sisällön on tuettava henkilöstölle asetettuja täydennyskoulutuksen tavoitteita”. Kirjauksessa pitäisi korostaa sitä, että henkilöstön on osallistuttava täydennyskoulutuksia koskevaan suunnitteluun ja tavoitteiden asetteluun, sillä heillä itsellään on yleensä paras tieto omista osaamistarpeistaan suhteessa omaan työhönsä. Nyt kirjauksessa kuvataan tavoitteidenasettelua ulkopuolelta tulevana (”henkilöstölle asetettuja”) – pelkkä osaamistarpeiden huomioiminen ei riitä, vaan henkilöstön oltava aidosti mukana suunnittelussa. Tämä tukee nykyaikaista johtamiskäsitystä ja henkilöstön osallistumista toiminnan suunnitteluun. Henkilöstön osallistuminen suunnitteluun tulee lisätä myös pykäläkohtaisiin perusteluihin perustelumuiotissa. Henkilöstön osallistuminen suunnitteluun on perusteltu myös siitä näkökulmasta, että esimerkiksi toimintaterapeuttien esihenkilöinä on joissakin työpaikoissa henkilöitä, joilla ei ole toimintaterapian substanssiosaamista ja sen vuoksi ei voida ajatella, että esihenkilöt osaavat arvioida yksinään koulutustarpeita.

Perustelumuiotien s. 9 lopuksi mainitaan, että ”Täydennyskoulutuksella ei kuitenkaan tarkoitettaisi esimerkiksi työntekijän tavanomaista perehdytystä eikä lähtökohtaisesti erikoistumiskoulutusta, jolla tavoiteltaisiin uuden ammatin hankkimista tai koulutusta, jonka tarkoituksena ei olisi vastata työntekijän ja työtehtävien edellyttämiin osaamistarpeisiin.” On erittäin kannatettavaa, että erikseen mainitaan, ettei täydennyskoulutuksella tarkoiteta työntekijän perehdytystä. Samoin täydennyskoulutusta ei tule sekoittaa erikoistumiskoulutukseen, jota on säännelty esimerkiksi valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista. Erikoistumiskoulutus ei ole uuden ammatin hankkimiseen tähtäävää koulutusta vaan nykyiseen ammattiin liittyvää syvemmän osaamisen hankkimista.

Perustelumuistion s. 9 kerrotaan myös, mitä täydennyskoulutukseksi luetaan. Perusteluissa on mm. henkilöstön kielitaitoon ja digitaaliseen osaamiseen liittyvät koulutukset sekä maininta asiakas- ja potilasturvallisuudesta. Perustelumuistiossa menevät sekaisin ns. geneeriset koulutukset sekä osittain myös työnantajan perehdytykseen ja turvalliseen työntekoon liittyvät koulutukset täydennyskoulutuksen kanssa. Tämä kirjaus on ristiriidassa ohjeen s. 9 loppuosan kanssa. Sen vuoksi koulutusesimerkkejä tulee perustelumuistioon täsmentää ja ottaa esimerkeiksi nimenomaan ammatillista täydennyskoulutusta kuvaavat esimerkit. Ammatillinen koulutus ylläpitää, päivittää tai lisää ammatillista osaamista. Toimintaterapeuttien kohdalla tähän lukeutuvat erityisesti koulutukset, joiden sisällöt kytkeytyvät suoraan terapian tai arvioinnin toteuttamiseen - esimerkiksi arviointi- tai terapiamenetelmäkoulutukset tai terapiasuhteosaamista lisäävät koulutukset.

Perustelumuistion s. 10 olevan viimeisen kappaleen osalta haluamme kiinnittää huomiota eri hallinnonalojen rajapinnoilla oleviin palveluihin. Kuntoutuspalvelut kuten toimintaterapiapalvelut toimivat sosiaali- ja terveydenhuollon rajapinnoilla sekä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon rajapinnoilla. Perustelumuistion listaus ei kuitenkaan tunnista kuntoutuspalveluita lainkaan ja ne tulisi luetteloön lisätä.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Perustelumuistiossa todetaan, ettei tällä asetuksella ole tarkoitus rajata täydennyskoulutusten sisältöä ja toteuttamista tiukasti vain ammattiryhmäkohtaiseen koulutukseen, mikä sinänsä on kannatettava asia. Perustelumuistiossa tulisi kuitenkin mainita, että samalla tulee varmistaa, että henkilökunnalla on tosiasialliset mahdollisuudet osallistua myös aidosti ammattispesifiin koulutukseen oman ammattitaitonsa kehittämiseksi. Esimerkiksi toimintaterapeuttien kohdalla oman ammattialan terminologian käyttämisellä ja ammattialan yhteisellä tietoperustalla on merkitystä ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Se myös auttaa toimintaterapia-alan asiantuntijoita tunnistamaan työyhteisössä omaa osaamistaan. (Ks. esim. Walder ym. 2022). Tämä on välttämätön lähtökohta moniammatilliselle ja -alaiselle työskentelylle.

Keskeisenä puutteena asetuksessa on, ettei siinä säädetä täydennyskoulutuksen minimimäärästä vuositasolla. Minimimäärän puuttuessa täydennyskoulutuksen saaminen eri ammattilaisten välillä ei ole tasa-arvoista. Tämä jatkaa näkemyksemme mukaan nykytilanteen ylläpysymistä, jossa toimintaterapeutit eivät vuositasolla osallistu täydennyskoulutukseen siinä määrin kuin esimerkiksi v. 2004 täydennyskoulutussuositus suosittelee. Asetuksessa on tunnistettu terveydenhuollon ammattihenkilölain mukainen velvollisuus ammattitaidon ylläpitämiseen ja myös siihen perustuen olisi perusteltua ottaa kantaa minimimäärään. Ammattihenkilölaki velvoittaa ammattihenkilön itsensä lisäksi terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajaa luomaan edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi mm. osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ylläpitää tietojaan ja taitojaan. Minimimäärän puuttuminen aiheuttaa todellisen riskin sille, ettei tätä lakisääteistä velvollisuutta ole mahdollista täyttää. Perustelumuistion perustelu sille, ettei koulutusmäärään oteta kantaa, jotta joustava henkilöstön osaamis- ja kehittymistarpeisiin vastaaminen mahdollistuvat, ei ole kestävä perustelu asialle. Minimimäärän kirjaaminen mahdollistaa joustavan koulutussuunnittelun, jossa samanaikaisesti luodaan edellytykset sille, että koko henkilöstö päivittää osaamistaan säännöllisesti. Määrän kirjaaminen takaa ammattitaitoisen henkilöstön ja heidän oikeuden koulutukseen, ei tuo siihen joustamattomuutta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain 59§ todetaan, että henkilöstön peruskoulutuksen pituus tulee ottaa huomioon täydennyskoulutuksessa. Koska nyt lausunnolla olevan asetuksen tulisi täsmentää lakia, perustelumuistiossa tulisi ottaa kantaa tämän kohdan tulkintaan. Peruskoulutuksen pituus ei lähtökohtaisesti kerro mitään täydennyskoulutustarpeesta. Tulkintaa voi myös tehdä moneen suuntaan: toisaalta siten, että lyhyempi koulutus oikeuttaisi suurempaan määrään lisäkoulutusta kuin pidempi koulutus ja toisin päin. Tämä tulkintaepäselvyys aiheuttaa sen, etteivät sote-ammattilaiset ole tasa-arvoisessa asemassa täydennyskoulutuksesta koskien myöskään peruskoulutuksen pituuden vuoksi. Tietty tutkinto valmistaa tiettyyn tehtävään säädellyissä ammateissa, eikä tätä perustutkintokoulutuksen pituutta tulisi tarkastella osana täydennyskoulutusten suunnittelua. Ammattilaisilla tulee olla mahdollisuus tasavertainen täydennyskoulutukseen ja jatkuvaan oppimiseen. Perustelumuistiossa täydennyskoulutuksen määrän kytkeminen esim. koko sote-henkilöstön asiakas- ja potilasturvallisuutta koskevaan osaamiseen tai vaikuttavuuteen on myöskin varsin kaukaa haettu perustelu eikä auta arvioimaan riittävää määrää koskien eri ammattiryhmien täydennyskoulutusta.

Perustelumuistiossa esitetään erilaisia tapoja osaamisen kehittämiseen (esim. erilaisten oppimismenetelmien hyödyntäminen, työkierrot, mentorointi jne.). Nämä ovat tärkeitä huomioita osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Koska kyseessä on nimenomaan täydennyskoulutusta säätelevä asetus, olisi sekaannusten välttämiseksi tarkoituksenmukaisempaa puhua tässä yhteydessä selkeämmin jatkuvasta oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä laajemmin. Käsite tulee siis täsmentää ja erottaa täydennyskoulutuksesta. Erilaisilla jatkuvan oppimisen mahdollisuuksilla (esim. toisilta työyhteisössä oppiminen, mentorointi jne.) voidaan täydentää täydennyskoulutusta osaamisen kehittämisen näkökulmasta, mutta ne eivät voi korvata täydennyskoulutuksia. Jatkuvan oppimisen esimerkkien yhteydessä olisi tärkeää tuoda selkeästi esiin, että myös nämä toimet tulee suunnitella henkilöstön osaamistarpeista käsin yhdessä heidän kanssaan, ja heillä tulee olla todelliset mahdollisuudet toteuttaa em. asioita työajalla. Esimerkkien yhteyteen tulisi lisätä myös se, että näyttöön perustuvan toiminnan mahdollistamiseksi työnantajan tulee tarjota työntekijöille pääsy erilaisiin tieteellisiin tietokantoihin ja opastusta näiden tietokantojen käyttöön.

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

Täydennyskoulutuksen arviointi ja seuranta on sinänsä erittäin kannatettavaa. Asetuksessa tulisi kuitenkin mainita, että seurannan tulisi nojata 1§:ssä mainittuun suunnitelmaan. Perustelumuistioon tulee tehdä lisäys, että seurannan tulee tapahtua ammattiryhmäkohtaisesti, ja sitä tulee tehdä valtakunnallisesti. Seurannassa on huomioitava myös se, että täydennyskoulutusten tarjonta vaikuttaa täydennyskoulutuksiin osallistumiseen: seurantatietoihin on kerättävä tietoa myös siitä, mikäli henkilökunnalla on työtehtäviin liittyviä osaamistarpeita, joihin vastaamiseksi soveltuvaa täydennyskoulutusta ei ole tarjolla. Tällöin työnantajaa tulee velvoittaa yhteistyössä henkilöstön kanssa selvittämään muita mahdollisuuksia osaamistarpeisiin vastaamiseksi.

Perustelumuistiossa tulisi mainita, että riittävää koulutuksen määrää arvioitaessa henkilöstön kokemukset omiin osaamistarpeisiin vastaamisesta ja osaamiseen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta ovat avainasemassa, sillä henkilöstöllä itsellään on yleensä parasta mahdollista tietoa omasta osaamisestaan suhteessa omiin työtehtäviinsä. Tämä ei poista työnantajan työjohto-

oikeutta, vaan mahdollistaa todellisen yhteistyön parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi. Perustelumuistiossa mainitut asiakas- ja potilaspalaute ovat ongelmallisia mittareita täydennyskoulutusten laadun arvioimiseksi. Ne mittaavat pääasiassa potilas- ja asiakastyytyvyyttä, joka ei kerro siitä, onko täydennyskoulutus ollut laadukas vaan potilas- ja asiakastyytyvyys on moniulotteisempi asia. Potilailla ja asiakkailta ei myöskään ole tosiasiallisia mahdollisuuksia tehdä arviota ammattihenkilöiden täydennyskoulutuksen tuomasta osaamisesta.

Koulutuksen sisällön ja laadun arvioinnissa perustelumuistiossa nostetaan esille työnantajan tekemä etukäteisarviointi. Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että työnantajan tulisi tehdä koulutuksen sisällön ja laadun arviointi yhdessä henkilöstön kanssa tämän päivän johtamiskäytänteiden mukaisesti. Esimerkiksi toimintaterapeutit pystyvät hyödyntämään tässä Toimintaterapeuttiliiton täydennyskoulutusmallia koulutuksen laadun arvioinnissa. On huomioitava, että mikäli työnantajan arvio käytännössä on esihenkilön tekemä arvio, esimerkiksi toimintaterapeuteilla esihenkilö voi olla taustakoulutukseltaan toiselta alalta, jolloin esihenkilöllä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta edes arvioida realistisesti toisen alan koulutuksen sisältöä tai sen laatua.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

-

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

Perustelumuistion taloudellisia vaikutuksia koskevassa arviointiosassa on puutteita. Taloudellisten vaikutusten arvioinnissa ei ole huomioitu sitä, että hyvinvointialueiden hankalan taloudellisen tilanteen vuoksi myös koulutusmäärärahat voivat olla tarkastelun kohteena alueiden etsiessä taloudellisia säästöjä. Koulutusmäärärahojen vähäisyys vaikuttaa suoraan täydennyskoulutukseen hakeutumisen mahdollisuuksiin esimerkiksi toimintaterapeuteilla. Vaikutusten arvioinnissa tulee nostaa esille se, että mikäli asetuksessa ei säädetä esimerkiksi täydennyskoulutuksiin osallistumisen minimimäärästä, on olemassa suuri riski sille, että sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutusmahdollisuudet heikkenevät entisestään. Tämä aiheuttaa todellisen riskin sille, ettei ammattihenkilölaissa kuvattua ammattitaidon ylläpitämistä ole mahdollista toteuttaa.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Täydennyskoulutus tulisi nähdä investointina, ei kulueränä. Lisäksi valtakunnalliset suositukset täydennyskoulutuksesta tulisi päivittää mahdollisimman pian sekä asetukseen myös saada edellä kuvattujen kommenttien pohjalta soveltamisohje.

Wikman Kirsi
Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry