

Asia: VN/3920/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

YKA kiittää siitä, että asetusluonnoksessa täydennyskoulutuksen järjestämisen suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta vahvistetaan. Tämä on perusteltu muutos, joka lisää täydennyskoulutuksen tavoitteiden toteutumista. YKA kannattaa pykälässä todettua osaamis- ja ammattiryhmäkohtaisuutta.

Ensimmäisessä pykälässä määritellään, että täydennyskoulutus on sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävää ja kehittävää, ja sillä edistetään henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvataan asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveystalvet. YKA katsoo, että täydennyskoulutuksen tulee kohdistua erityisesti juuri oman alan erikoisosaamisen syventämiseen ja laajentamiseen ja tätä tulisi perustelumuistiossa selkeyttää. Lisäksi on tärkeää, että perustelumuistiossa jo nyt todetaan selväsanaisesti, ettei työntekijän perehdytyksessä ole kyse täydennyskoulutuksesta.

Perustelumuistion sivun 9 maininta siitä, ettei täydennyskoulutuksella tarkoitettaisi lähtökohtaisesti erikoistumiskoulutuksia ei ole rajauksena tarkoituksenmukainen tai kohtaa tulee vähintäänkin selkeyttää. Erikoistumiskoulutuksilla on nykyisellään perusteltu tehtävä ammatillisen osaamisen kehittämisessä. On myös vaikea määrittellä, milloin koulutus johtaa kokonaan uuteen ammattiin ja milloin sen avulla voidaan siirtyä asetuksen mukaiseen uuteen toimenkuvaan. Lisäksi asetuksessa selväsanaisesti määritellään täydennyskoulutuksen perustuvan työntekijän tarpeisiin ja strategiaan, mikä jo osaltaan rajoittaa sen kohdistumista.

Edellisen lisäksi tässä yhteydessä on syytä huomioida yliopistolain säännös erikoistumiskoulutuksista (yliopistolaki 558/2009 7§). Yliopistojen järjestämä ja valtion koulutuskorvausten piiriin kuuluva sosiaalityön erikoistumiskoulutus ei saa rajautua nyt olevan asetusehdotuksen ulkopuolelle.

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

Esitetystä pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tulee voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydennyskoulutukseen. Lisäksi todetaan, että vuosittaisen täydennyskoulutuksen määrä on riippuvainen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön peruskoulutuksen pituudesta, työtehtävien sisällöstä ja työn vaativuudesta sekä henkilöstön ammatillisista kehittymistarpeista.

YKA katsoo, että valmistelussa tulisi harkita sitä, että asetuksella säädettäisiin ammatilliselle täydennyskoulutukselle sitova vähimmäismäärä. Tämän lisäksi perustelumuihistiossa tulisi vielä avata, miten peruskoulutuksen pituus, työtehtävien sisältö, työn vaativuus ja henkilön ammatilliset kehittämistarpeet voivat vaikuttaa täydennyskoulutuksen määrään. Voi myös olla syytä harkita, että perustelumuihistion ja asetuksen lisäksi annettaisiin soveltamisohje helpottamaan asetuksen tulkintaa hyvinvointialueilla.

YKA pitää tärkeänä, että täydennyskoulutus perustuu tutkittuun tietoon.

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

YKA katsoo, että on ensiarvoisen tärkeää, että henkilöstöllä ja sen edustajilla on aktiivinen ja tunnistettu osa suunnittelu- ja arviointiprosessissa. Katsomme, että perustelumuihistiossa voisi vahvistaa henkilöstön osaamisen hyödyntämistä prosesseissa.

Perustelumuihistiossa todetaan, että täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ja laatua voitaisiin seurata muun muassa asiakkaiden ja potilaiden antaman palautteen avulla. Asiakkaiden ja potilaiden antama palaute on rajallinen mittari täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arviointiin, sillä se kuvaa lähinnä ko. Ryhmien kokemusta palvelusta ja hoidosta. Vaikka näillä onkin välillisesti yhteys toisiinsa, vaikuttaa asiakkaan ja potilaan kokemukseen lukemattomat muut tekijät kuten hyvinvointialueiden taloudelliset resurssit.

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

-

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

Perustelumuihistiossa jo mainittujen tekijöiden lisäksi YKA korostaa laadukkaan täydennyskoulutuksen merkitystä sosiaali- ja terveydenhuollon pito- ja vetovoimatekijänä. Tämän lisäksi on syytä huomioida, että osaamisen kehittämällä ja syventämällä on hyvinvointia vahvistavia vaikutuksia, jotka osaltaan tukevat työssä jaksamista ja ennaltaehkäisevät työpahoinvointia.

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

Perustelumuistiossa henkilöstön määritellään kattavan terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain ja asetuksen sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain ja asetuksen mukaiset ammattihenkilöt sekä muun sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivan henkilöstön.

On tärkeää, että asetus huomioi koko hyvinvointialueiden henkilöstön kuten sote-palveluiden hallinto-, viestintä- ja hr-tehtävissä työskentelevät ammattilaiset. Nämä ammattilaiset omalta osaltaan työssään varmistavat ensimmäisessä pykälässä mainitun asiakas- ja potilasturvallisuuden toteutumisen sekä mahdollistavat väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Työelämän murros ja osaamistarpeiden muutos tulee yhtälailla koskemaan myös näitä työtehtäviä, minkä vuoksi on tärkeää, että hyvinvointialueilla huolehditaan laajasti osaamisen täydentämisestä kaikki ammattiryhmät huomioiden.

Täydennyskoulutuksen käytännön toteutumiseen vaikuttaa laajalti hyvinvointialueiden resurssit ja tulkinnan yhdenmukaisuus. Täten YKA pitää tärkeänä, että täydennyskoulutuksen rahoitus hyvinvointialueille varmistetaan. Jälkimmäistä varten on syytä varmistaa, että perustelumuistio on hyvinvointialueiden saatavilla ja asetuksen toimeenpano on selkeää.

Täydennyskoulutuksen toteutuminen riippuu osaltaan myös siitä, että työpaikoilla on riittävästi henkilöstöä kouluttautumisen mahdollistamiseen työtehtävien ohessa sekä työkulttuuri, joka tukee esihenkilöitä ja johtajia osaamisen johtamisessa.

Rajoo Ainomaija  
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry