

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 §)

Täydennyskoulutuksen laadun suhteen asetuksessa on myönteistä kehitystä, sillä asetus edellyttää työnantaja laatimaan täydennyskoulutussuunnitelman sekä määrittelee, että täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmäkohtaiset koulutus- ja osaamistarpeet. Tämä tukee Psykologiliiton näkemystä siitä, että työnantajan tulee kohdentaa osa täydennyskoulutuksesta myös spesifisti kunkin ammattiryhmän ja työntekijän koulustarpeisiin, eikä tarjota ainoastaan koko henkilöstölle suunnattuja yhteisiä koulutuksia.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Esityksen mukaan ammattihenkilöiden tulee voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydennyskoulutukseen. Oman alan täydennyskoulutuksen nostaminen asetustasolle on hyvin tärkeää.

Täydennyskoulutuksen määrän osalta nykytila kuitenkin säilytettäisiin eikä täydennyskoulutusta koskevasta vähimmäis- tai enimmäismäärästä säädetä, vaan riittävä määrä riippuisi henkilöstön peruskoulutuksen pituudesta, työtehtävien sisällöstä ja työn vaativuudesta sekä henkilöstön ammatillisista kehittymistarpeista. Täydennyskoulutuksen riittävyttä tulisi lisäksi arvioida suhteessa täydennyskoulutuksen laadun edellytyksiin.

Valitettavasti asetuksen väljä muotoilu ei todennäköisesti edistä täydennyskoulutuksen lisäämistä etenkin julkisella sektorilla. Mikäli asetuksessa tai sen perustelumuiotiossa ei tarkemmin määritellä sitä, kuinka peruskoulutuksen pituuden, työtehtävien sisällön ja työn vaativuuden tulisi vaikuttaa täydennyskoulutuksen määrään, eikä aseteta minkäänlaisia vähimmäismääriä, on vaarana, että työnantajat käyttävät asiassa vahvasti omaa tulkintaansa. Tällöin määrittely koulustarpeesta saattaa käytännössä pohjautua henkilöstön tarpeiden sijaan työnantajan taloudelliseen tilanteeseen - mikä valitettavasti vaikuttaa olevan ajankohtainen tilanne, sillä koulutusmäärärahoja on monilla alueilla säästötoimenpiteinä selkeästi vähennetty.

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

Esityksen mukaan hyvinvointialueen tulee luoda edellytykset sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakoinnille, mikä on varsin kannatettavaa. Lisäksi säädettäisiin nykytilaa tarkemmin hyvinvointialueen seuranta- ja arviointivelvollisuudesta ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään täydennyskoulutukseen osallistumisesta, koulutusten sisällöistä, laadusta ja vaikuttavuudesta, mikä on myös erittäin tärkeää. Asetuksessa olisi hyvä vielä erikseen nostaa esiin lakisääteinen velvollisuus seurata myös sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevan henkilöstön, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja, osallistumista oman alansa täydennyskoulutukseen.

Lisäksi on hyvä huomata, että täydennyskoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden seurannan määrittelyyn on tarpeen antaa myös tarkempaa ohjausta, jotta tiedot ovat valtakunnallisesti yhdenmukaisia ja keskenään vertailukelpoisia.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

-

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

-

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2004 antanut valtakunnalliset täydennyskoulutussuositukset terveydenhuollon henkilöstön osalta. Valtakunnalliset suositukset on kuitenkin annettu lähes kaksikymmentä vuotta sitten ja ne perustuvat osittain kumoutuneeseen lainsäädäntöön, minkä johdosta suositukset ovat ainakin osittain vanhentuneita. Valtakunnallisten suositusten lisäksi useat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmiä edustavat liitot ja järjestöt, mukaan lukien Suomen Psykologiliitto ry, ovat antaneet omia alakohtaisia täydennyskoulutussuosituksia jäsenilleen, mitkä täydentävät täydennyskoulutusta koskevaa sääntelyä ja valtakunnallisia suosituksia.

Sosiaali- ja terveysministeriön täydennyskoulutussuosituksessa määritellään, että terveydenhuollon ammattihenkilön minimimäärä täydennyskoulutusta on 3–10 arkipäivää vuodessa tehtävän vaatavuudesta ja toimenkuvasta riippuen. Psykologiliitto katsoo, että koska psykologien tehtävät ovat lähtökohtaisesti vaativia ja itsenäistä vastuuta edellyttäviä, tulee psykologeihin soveltaa 10 päivän täydennyskoulutussuosituksista vuodessa. Työnantajan tulee mahdollistaa myös pidempikestoinen erikoistumiskoulutus, sillä psykologina toimiminen edellyttää usein erikoistumista.

Kunta ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n vuonna 2022 keräämien tietojen mukaan korkeakoulutettu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö, pois lukien lääkärit ja sosiaalityöntekijät, saivat keskimäärin 5,4 koulutuspäivää vuodessa koulutettavaa kohden. Psykologiliiton keväällä 2023 toteuttaman työolotutkimuksen mukaan psykologit saivat työnantajan järjestämää tai kustantamaa täydennyskoulutusta keskimäärin 5,9 päivää vuodessa. Määrä vaihteli alle yhdestä päivästä useisiin kymmeneen. Yhden koulutuspäivän pituudeksi määriteltiin 8 tuntia. Työnantajan järjestämää tai tarjoamaa koulutusta saivat eniten psykiatrialla työskentelevät (7 päivää vuodessa) ja vähiten opintopsykologit (3,5 päivää vuodessa).

Riittävän täydennyskoulutuksen tarjoaminen on keskeinen veto- ja pitovoimatekijä, johon panostaminen myös mahdollistaa ammatillisen kehittymisen sekä mielekkäiden urapolkumallien rakentamisen.

Gergov Vera
Suomen Psykologiliitto - Ammatti- ja yhteiskuntasuhdepäällikkö