

Johdanto

Sosiaali- ja terveysministeriö pyytää lausuntoa luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta.

Tausta

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain (612/2021) 59 §:n mukaan hyvinvointialueen tulee seurata sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevan henkilöstön, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja, ammatillista kehittymistä ja huolehtia siitä, että henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydennyskoulutukseen. Henkilöstön täydennyskoulutuksessa on otettava huomioon henkilöstöön kuuluvien peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö. Järjestämislain 59 §:n mukaan sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.

Tavoitteet

Ehdotetulla sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella annettaisiin hallitusohjelman mukaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusasetus, tuettaisiin täydennyskoulutuksen toteutumista sekä mahdollistettaisiin osaltaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammatillista kehittymistä.

Järjestämislain nojalla annettavalla sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta pyritään varmistamaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan ja osaamistaan ammatillisen koulutuksen, tehtävien, työn vaativuuden ja toimenkuvan edellyttämällä tavalla. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksella osaltaan turvataan asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä tuetaan henkilöstön tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämistä. Ehdotettu asetetus on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2024.

Liitteet:

[Perustelumuistio_2892023.pdf](#) -

[STMa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta.pdf](#) -

PSHVA TÄYDENNYSKOULUTUSASETUS LAUSUNTOKOOSTE

Lausunnon antajat:

1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Asetustekstissä täydennyskoulutuksen laadun edellytykset on kuvattu suhteessa täydennyskoulutuksen tavoitteisiin. Laadun määrittely myös tässä yhteydessä olisi perusteltua. Täydennyskoulutussuunnitelma huomioiden henkilöstön yksilölliset ja ammattiryhmien koulutustarpeet on tärkeää. Tarvitaan strategista ja käytännön läheistä lyhyemmän aikavälin suunnittelua. Suunnitelman laadinta yhteistyössä organisaation ja henkilöstön kesken on tarpeellista kirjata myös asetukseen. Tulevaisuuden osaamisalueiden ja täydennyskoulutuksen sisällöllinen tunnistaminen on ennakoivasti osalta merkittävää strategista suunnittelua. On tärkeää, että asetuksella ohjattaisiin hyvinvointialueita seuraamaan myös koulutuksen sisältöä, laatua ja vaikuttavuutta. Haasteena on ollut koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin toteuttamiseksi tarvittavien mittareiden puuttuminen. Henkilökohtaisen arvion koulutuksen vaikuttavuudesta osaamisen vahvistamiseksi lisäksi, tarvitaan yhteisiä geneerisiä mittareita vaikuttavuuden arvioimiseksi.

Henkilöstön tehtäväkenttien ja työnjaon kehittämiseksi tarvitaan sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen integraation toteutumisen monialaista yhteistyötä ja vahvaa sopimista säännöllisen ja suunnitelmallisen ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävän ja kehittävän koulutuksen edistämiseksi. Asetus tukisi eri ammattiryhmien osaamisen yhteensovittamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelujärjestelmän integraatiota. Edellyttää kansallista ohjausta eri tehtäväkokonaisuuksien rakenteiden tukemiseksi.

Perehdytys ja erikoistumiskoulutus on hyvä erottaa täydennyskoulutuksesta. Perustelumuioston s. 9 viimeinen virke: ” 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” vaatii käsitteiden selkeyttämistä (uuden ammatin hankkiminen vs. erikoistumisopinnot).

Merkittävä ja tärkeä huomio on täydennyskoulutuksen suuntaamista esimerkiksi erityisesti kulttuuristen ja kielellisten oikeuksien huomioimiseen. Tämä osa-alue on nyt ja tulevaisuudessa erittäin merkittävä kokonaisuus muun muassa työperäisen maahan muuton tukemiseksi hyvinvointialueille.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Asetuksessa viitataan henkilöstön osallistumisen riittävyyteen oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi. Riittävyyden määrittely suhteessa osaamiseen on tärkeä tarkentaa. Omavalvonnassa määrittely on tärkeä. Perustelumuiostiossa viitataan 1 §:ssä vahvasti täydennyskoulutuksen mahdollisuuteen osaltaan vastata sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työtehtävien ja toimenkuvien osaamis- ja kehittymistarpeisiin sekä tukea siten sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiota parantamalla henkilöstön ja eri ammattiryhmien ammatillisen osaamisen yhteensovittamista. Vaikka asetuksella ei säädettäisi täydennyskoulutuksen vähimmäis- tai enimmäismäärästä, organisaatioiden tulee varmistaa täydennyskoulutuksen tasapuolisesta jakautumisesta eri ammattiryhmien kesken. Hyvinvointialueiden tiukka taloudellinen tilanne ei saa uhata täydennyskoulutuksen määrää tai toteutumista, joten olisiko kansallinen määrittely riittävyydestä kuitenkin tarpeellinen? Perustelumuiostiossa on selkeästi kuvattu monet eri oppimismenetelmät toteuttaa täydennyskoulutusta eri ympäristöissä.

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

Asetustekstissä hyvinvointialueiden tulee luoda edellytykset sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakkoinnille laadukkaiden ja vaikuttavien sosiaali- ja terveystalveluiden toteuttamiseksi ja yhteensovittamiseksi. Tähän yhteyteen voisi lisätä viittauksen yhteistyöstä yliopiston, ammattikorkeakoulun, toisen asteen oppilaitosten ja muiden tarpeellisten koulutusorganisaatioiden kesken. Tukisi myös Järjestämislain mukaista henkeä yhteistyön tekemisestä työelämän ja koulutusorganisaatioiden kesken. Myös seuranta ja arviointi olisi yhteistyötä koulutusta järjestävien organisaatioiden ja työelämän kesken ja näin olisi edelleen mahdollisuus kehittää täydennyskoulutuksen laatua, sisältöjä, vaikuttavuutta sekä arvioida koulutuksesta aiheituvia kustannuksia. Seurannan ja arvioinnin kansallinen määrittely, käsitteet ja tietoaihioiden määrittely mahdollistavat kansallisen vertailun hyvinvointialueiden kesken.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Aikataulu on haasteellinen, mikäli asetuksen edellyttämät kokonaisuudet ovat oltava jo valmiit 1.1.2024. Erityisesti, jos kansallista yhtenäisyyttä edistetään. Osa tiedoista on jo tuotannossa.

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

Työelämän organisaatioiden mahdollisuus mahdollistaa täydennyskoulutukseen osallistumista hyvinvointialueiden taloudellisten reunaehtojen ja suurien säästövelvoitteiden toteuttamiseksi voivat vaikuttaa toteutuviin koulutusmääriin. Samoin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen riittämättömät henkilöstövoimavarat voivat osaltaan vaikeuttaa täydennyskoulutuksiin osallistumista. Koulutusorganisaatioiden mahdollisuus järjestää täydennyskoulutusta taloudellisten reunaehtojen vuoksi. Miten sosiaali- ja terveysministeriö, Valtiovarainministeriö ja Opetusministeriö osaltaan voivat tukea täydennyskoulutuksen toteutumista taloudellisesti?

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Asetustekstin perustelumuietion mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulisi huomioida sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen integraatio, jolla pyritään asiakkaan ja potilaan näkökulmasta sosiaali- ja terveystalvelujen toimivaan kokonaisuuteen. Asetus ei ota kantaa integraation edellyttämiin uudenlaisiin osaamisalueisiin, tehtävänkuviiin tai rakenteisiin. Ilman asianmukaisia tehtäviä ja rakenteita täydennyskoulutuksen hyödyt ja vaikuttavuus voivat jäädä saavuttamatta, eivätkä henkilöstön veto- ja pitovoimatekijöiksi vahvasti esitetyt urapolkumallit ja tehtäväkokonaisuudet toteudu. Asetusteksti on niukkaa, mutta perustelumuietiossa kuvattu hyvin ja monipuolisesti kokonaisuutta.