

Asia: VN/3920/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Säännösehdotuksessa painottuu suunnitelmallisuus sekä yksilöllisten ja ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeiden huomiointi. Hyvinvointialueen tulisi perustelumuistion mukaan ennakoida ja arvioida, minkälaista osaamista sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö tarvitsee työssään ja millaisella koulutuksella sitä voitaisiin parhaiten hankkia. Talentian Jatkuva oppiminen sosiaalialla 2021-selvityksen mukaan täydennyskoulutus tarvitsi parempaa johtamista ja resursointia. Käytännössä haasteeksi jää nyt se, miten hyvinvointialueilla paineisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa tosiasiaa kyetään huolehtimaan tarvittavan osaamisen ennakoinnista myös erityisosaaminen huomioon ottaen ja osaamisen arvioimisesta osana strategista suunnittelua ja toimintoja sekä arjen johtamista. Tämä haaste tulee perustelumuistiossa tunnistaa ja esittää sitä koskeva riskianalyysi. Hyvinvointialueita ja niiden yhteistyöalueita tulee myös kannustaa yhteistyöhön täydennyskoulutuksen kehittämiseksi. Huomiota tulee kiinnittää myös henkilöstön ja henkilöstön edustajien laajaan osallistamiseen osaamisen ennakointiin ja arvioimiseen. Haasteiden vuoksi tulee harkita myös täydennyskoulutusasetuksen soveltamisohjeen antamista. Soveltamisohjeessa voitaisiin harkita myös ratkaisuvaihtoehtojen esittämistä siihen, miten täydennyskoulutusvelvoitteesta huolehditaan esimerkiksi tilanteissa, joissa henkilöstöä ei ole riittävästi.

Täydennyskoulutuksella tarkoitettaisiin perustelumuistion mukaan aiempaa osaamista, koulutusta tai pätevyyttä täydentävää ja ajanmukaistavaa koulutusta, joka liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Siksi täydennyskoulutuksen lähtökohtana on muistion mukaan työnantajan tarpeisiin vastaavan osaamisen ja ammattitaidon hankkiminen. Osin täydennyskoulutuksen määritelmä näyttäytyy perustelumuistion tekstissä kuitenkin ristiriitaisena. Ammattispesifin osaamisen kehittämisen lisäksi muistiossa viitataan myös lähinnä geneerisiksi pidettäviin osaamisalueisiin kuten kielitaitoon ja digitaalisiin toimintamalleihin liittyvään osaamiseen. Talentia esittääkin, että muistion tekstiä täsmennetään siten, että täydennyskoulutuksen fokus on ammattispesifissä osaamisessa, joka esimerkiksi varmistaa asiakas- ja potilasturvallisuutta ja joka on yksiselitteisesti tulkittavissa. Tärkeää on, että muistiossa korostetaan täydennyskoulutuksen olevan muuta kuin työntekijän

tavanomaista perehdytystä. Tässä yhteydessä on välttämätöntä täydentää perustelumuistiota tarkastelemalla myös kehittyvän osaamisen vaatimia ratkaisuja työurien kehittymiselle. Kannatettavaa on se, että asetusluonnoksessa tunnistetaan koulutusmuotojen ja -polkujen jatkuva kehittyminen.

Epäselväksi jää se, mitä muistion kirjaus (s. 9 alalaita) siitä, että täydennyskoulutuksella ei työnantajan tavanomaisen perehdytyksen lisäksi tarkoitettaisi lähtökohtaisesti erikoistumiskoulutusta, jolla tavoiteltaisiin uuden ammatin hankkimista tai koulutusta, jonka tarkoituksena ei olisi vastata työnantajan ja työtehtävien edellyttämiin osaamistarpeisiin. Tämä kohta vaatii täsmentämisestä, jotta se on yhdenmukaisesti tulkittavissa. Huomioon on otettava sekä ammattikorkeakoulu- että yliopistolakien säännökset erikoistumis-koulutuksista, joiden tavoitteena on tuottaa osaamista sellaisilla asiantuntijuuden aloilla, joilla ei ole markkinaehtoisesti toteutettua koulutustarjontaa (ammattikorkeakoululaki 932/2014 11 a §, yliopistolaki 558/2009 7 a §). Asetus ei esimerkiksi saa johtaa tilanteeseen, jossa nyt työnantajien täydennyskoulutukseksi katsoma ja työelämän osaamistarpeisiin vastaava yliopistojen järjestämä ja valtion koulutuskorvausten piiriin (sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 60 b §) kuuluva em. yliopistolain mukainen sosiaalityön erikoistumiskoulutus rajautuisi ehdotetun sääntelyn ulkopuolelle.

Täydennyskoulutuksella on perustellusti tarkoitus tukea myös henkilöstön tehtävärakenteen ja työnjaon kehittämistä. Työnjaon tulee perustua niin tutkintokoulutuksella kuin sen jälkeen hankitulla muulla koulutuksella sekä työssä hankitun osaamisen tunnistamiseen samoin kuin lainsäädännön työlle asettamiin vaatimuksiin sekä asiakkaiden tarpeisiin vastaamiseen vaikuttavalla tavalla. Työnjaossa onkin olennaista tunnistaa myös vaikuttavan työn vaatima osaaminen ja sen kehittämistarpeet. Talentia on linjannut työnjaon laatimisesta yhteistyössä johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden kesken.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Täydennyskoulutuksen määrästä ehdotetaan säädettäväksi niin, että henkilöstön tulee voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydennyskoulutukseen. Tämä pohjautuu sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain (612/2021) 59 §:n säännökseen. Vuosittainen täydennyskoulutuksen määrä riippuisi siten peruskoulutuksen pituudesta, työtehtävien sisällöstä ja työn vaativuudesta sekä henkilöstön ammatillisista kehittymistarpeista. Asetuksella ei ehdoteta säädettävän täydennyskoulutuksen vähimmäis- tai enimmäismäärästä.

Käytännössä riittävä määrä tulee olemaan tulkinnanvarainen ja epäyhtenäinen mittari. Tärkeää olisi, että perustelumuistiassa täsmennetään vähintään sitä, millä tavoin täydennyskoulutus voisi olla riippuvainen peruskoulutuksen pituudesta. Soveltamisohjeella voitaisiin tukea sääntelyn yhdenmukaista soveltamista myös täydennyskoulutuksen määrän arvioinnin osalta asiakas- ja potilasturvallisuus huomioon ottaen.

Asetus säädettäisiin täydentämään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilölakeihin kirjattua ammattihenkilöiden täydennyskoulutusvelvollisuutta. Perustelumuistiossa on tarpeen esitettyä tarkemmin avata ammattihenkilölainsäädännön ja ehdotetun asetuksen välistä suhdetta.

Kaikkiaan sosiaalialan korkeakoulutettujen osaamisen kehittäminen ja johtaminen vaativissa ammattitehtävissä toteutuu epäyhtenäisesti. Siksi tarvitaan nykyistä laadukkaampaa johtamista, paremmat resurssit sekä tasapuoliset osaamistarpeiden mukaiset kouluttautumismahdollisuudet.

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

Perustellusti asetuksella edellytettäisiin hyvinvointialueita luomaan edellytykset osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakkoinnille, mikä osaltaan varmistaisi laadukkaampia ja vaikuttavampia palveluja.

Hyvinvointialueiden tulisi myös seurata täydennyskoulutusten toteutumista niin sisältöjen, laadun, vaikuttavuuden sekä kustannusten osalta. Henkilöstön osaamisen hyödyntäminen niin koulutustarpeiden ennakkoinnissa kuin koulutusten suunnittelussa ja arvioinnissa jää perustelumuistiossa ohueksi. Henkilöstön aktiivista roolia niissä on tarpeen korostaa.

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ja laatua esitetään muistiossa voitavan seurata muun muassa henkilöstön kehityskeskustelujen, asiakas- ja potilasturvallisuustietojen ja -mittareiden lisäksi asiakkaiden ja potilaiden palautteiden avulla. Talentia toteaa, ettei asiakkailta ja potilailla ole tosiasiallisesti edellytyksiä arvioida saamansa hoidon tai palvelun vaikuttavuutta suhteessa henkilöstön täydennyskoulutukseen, vaan lähinnä omaa kokemustaan hoidon tai palvelun laadusta ja vaikutuksista.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Asetuksen voimaantuloajankohdaksi ehdotetaan 1.1.2024. Talentia katsoo, että täydennyskoulutusvelvoitteen merkityksellisyys niin henkilöstön osaamisen kehittämisen ja varmistamisen, henkilöstön saatavuuden sekä asiakas- ja potilasturvallisuuden kannalta edellyttää asetuksen voimaantuloa 1.1.2024 huolimatta hyvinvointialueiden ja monien yksityisten palveluntuottajien rahoitusvajeesta.

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

Asetusluonnos on kustannusneutraali eikä sillä ole itsenäisiä taloudellisia vaikutuksia. Sen mukaan hyvinvointialueiden on varmistettava, että sille osoitetusta yleiskatteellisesta rahoituksesta osoitetaan riittävät resurssit täydennyskoulutukseen, jonka rahoitusvastuu on työnantajalla.

Talentia korostaa, että täydennyskoulutusasetus tulee koskemaan useita sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimapula-ammatteja, joiden veto- ja pitovoimaan tarvitaan ratkaisuja. Kattava ja osaamistarpeisiin vastaava täydennyskoulutus on yksi henkilöstön saatavuutta edistävä tekijä.

Perustelumuistiossa todetaan, että hyvinvointialueilla on käynnissä täydennyskoulutusta koskevan tietopohjan keruu ja siten joitakin vaikutuksia koskevia arviointeja ei ole tässä vaiheessa mahdollista tehdä. Talentia esittää, että henkilöstövaikutusten seurantaan liittyen tarkasteluun otetaan myös henkilöstön työssä tarvittavan osaamisen omaehtoinen ja omakustanteinen hankinta, jotta käyttöön saadaan informaatio myös työntekijöiden itse maksamista täydennyskoulutuskustannuksista. Talentian vuoden 2021 jatkuvan oppimisen selvityksen mukaan noin kolmannes selvitykseen vastanneista oli kustantanut joko kokonaan tai osaksi ammatillisen osaamisensa kehittämisen omalla rahallaan ja omana aikanaan. Talentia painottaa, että kokonaisuudessaan jatkuvan oppimisen rahoitusvastuista tarvitaan kansallinen ratkaisu.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

-

Manssila Jaana
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia