

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 edellytykset on kuvattu kattavasti huomioiden henkilöstön riittävyden ja saatavuuden haasteet, sosiaali- ja terveystieteiden integraatio sekä palveluverkkouudistus. Asetuksessa on tuotu hyvin esille täydennyskoulutus suunnitelman sitominen strategiaan sekä mahdollisuus toteuttaa täydennyskoulutus-ta eri muodoin ja järjestämisen tavoin. Kansainvälistyvät työmarkkinat olisi myös hyvä mainita täydennyskoulutuksen laadun edellytyksissä. Sen sijaan järjestämisen tavat tulee voida määritellä hyvinvointialueilla.

Lisäksi asetuksessa mainitaan täydennyskoulutuksen perustuvan suunnitelmaan. Osaamisen kehittämisen suunnitelmien rakenteesta tulisi olla säädöspohjaista ohjausta. Suunnitelman avulla rakennettaisiin yhteiset valtakunnalliset kriteerit laadunarviointiin ja koulutuksen toteuman seurannan tueksi sekä se mahdollistaisi eri alueiden vertailun.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Täydennyskoulutuksen määrän toteutukseen vaikuttaa siihen allokoitu rahoitus. Haasteellinen taloustilanne heikentää mahdollisuutta täydennyskoulutukseen, vaikka se nähtäisiin tarpeellisenä edellisessä pykälässä (1 §) kuvattujen täydennyskoulutuksen laadun ja käytännön tarpeen näkökulmasta.

Säädöksessä tulisi selkeästi määritellä täydennyskoulutukseen varattavasta resurssista. Asetukseen tulisi lisätä vähintään suositus koulutukseen varattavasta määrärahasta, esim. 1,0 % palkkamäärärahasta, jolla turvataan riittävät resurssit henkilöstön ammatillisen osaamisen täydentämiseen ja ylläpitämiseen. Riittävä rahoitus turvaa sen, että hyvinvointialueilla pystytään vastaamaan muuttuvissa toimintaympäristöissä ja tehtävämuutoksissa osaamis- ja

kehittämistarpeisiin. Pelkästään täydennyskoulutuspäivien määrä olisi liian sitova ja muodostaisi esteen joustavalle kehittämissuunnitelmien toteuttamiselle.

Asetuksen perusteluosassa mainittujen työnkierron, mentoroinnin ja vertaistuen menetelmät ovat oppimista ja osaamisen kehittymistä tukevia työskentelymenetelmiä. Ongelmallista on niiden laadullinen ja määrällinen kuvaaminen siten, että ne olisivat hyödynnettävissä sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutukseksi. Usein sosiaali- ja terveysalan työtehtävät ovat luonteelta sellaisilla, joissa rinnakkaisoppiminen ja mentorointi ovat luonnollinen osa päivittäisiä asiakas- ja potilastilanteita. Niiden määrittely täydennyskoulutukseksi ja esimerkiksi kirjaaminen seurattavaksi täydennyskoulutusmääräksi on arjen työssä mahdotonta.

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) mukaan tavanomaista perehdytystä ja työhönopastusta ei katsota täydennyskoulutukseksi, mikä on erittäin hyvä linjaus. Edellä mainittujen työnkierron, mentoroinnin ja vertaistuen menetelmät ovat usein perehdytystä ja työhön opastamista.

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

Täydennyskoulutuksen seuranta ja arviointi on erittäin tärkeä osa asetusta. Osallistuminen täydennyskoulutuksen sekä siihen kohdistuvat kustannukset ovat seurattavissa olevia asioita. Haasteellisempaa on seurata sisältöä, laatua ja ennen kaikkea vaikuttavuutta.

Täydennyskoulutuksen seurannasta ja arvioinnista on esitetty mittareita. Näiden käytöstä olisi hyvä sopia valtakunnallisesti. Luonnoksessa mainittujen arvioitavien asioiden lisäksi tulisi arvioida täydennyskoulutuksen kustannustehokkuutta esim. koulutusmenetelmien tai järjestämistapojen osalta.

Säädöksessä todetaan, että täydennyskoulutuksen seurannassa olisi arvioitava vähintään koulutukseen osallistumista, koulutuksen sisältöä, laatua ja vaikuttavuutta sekä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia. Osaamistarpeiden mittaamiseen tulisi olla valtakunnallisesti määritelty järjestelmä tai mittaristo.

Asetuksessa mainittu vähimmäisvaatimus täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden seurannasta on mahdotonta toteuttaa, jos asetuksessa tarkoitetaan systemaattisesti mitattavissa olevan koulutuksen vaikuttavuuden mittaamista ja kuvaamista. Ammatillisen osaamisen ja täydennyskoulutuksen avulla omaksutun osaamisen siirtyminen potilas- ja asiakasrajapintaan ja uusiin tehtäviin on arvioitavissa osaamisen kehittämisen ja henkilöstön kehittämisen työkaluin, kuten työntekijän itsearvioinnin, vertaisarvioinnin ja kehityskeskustelun keinoin.

Helposti ja systemaattisesti mitattavaan muotoon tietoa ei ole mahdollista saattaa siten, että asetuksessa määritelty vaikuttavuuden arviointia olisi helposti kerättävissä tilastollisessa muodossa. Yhteisen vaikuttavuusmittarin kehittäminen esimerkiksi järjestämislain nojalla osana hyvinvointialueiden tehtävää, mahdollistaisi systemaattisen tiedon keräämisen ja vertailtavuuden.

Valtakunnalliset seurantakriteerit on uudistettava yhteistyössä hyvinvointialueiden kanssa, jotta seurannan tulokset tuottavat vertailutietoa.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Asetus on tulossa voimaan 1.1.2024. Hyvinvointialueet ovat toimineet vasta vuoden. Hyvinvointialueilla täytyy olla riittävästi aikaa asetuksen toimeenpanoon. Hyvinvointi-alueella on koulutusten määrälliseen arviointiin olemassa valmius, mutta valtakunnallisten seurantakriteereitä ei ole vielä sovittu. Laadullisen arvioinnin osalta osaamistarpeiden tunnistaminen vaatii aikaa ja asetuksen käyttöönotto 1.1.2024 siihen nähden on liian aikaista.

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

Täydennyskoulutusasetus yhtenäistää ja kokoaa yhteen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Täydennyskoulutuksen sisällöistä säädetään hajanaisesti, esim. lääkehoito, työterveyshuoltolaki. Sosiaali- ja terveydenhuollon kelpoisuusvaatimukset, pätevyudet ja osaamisvaatimukset sekä täydennyskoulutus olisi hyvä koota yhteen säädökseen.

Täydennyskoulutuksen rahoitusvastuu on työnantajalla. Kun palveluja ostetaan yksityiseltä palveluntuottajalta, sillä on rahoitusvastuu henkilökuntansa täydennyskoulutuksesta. Linjaus on erittäin hyvä ja selkeä, jotta rahoitusvastuu henkilöstön osaamisen täydennyskoulutuksesta säilyy työnantajalla eikä siirry esimerkiksi vuokratyövoimaa käytettäessä hyvinvointialueiden järjestettäväksi.

Peltonen Leena
Pirkanmaan hyvinvointialue