



Sosiaali- ja terveysministeriö
[Lausuntopalvelu.fi](https://lausuntopalvelu.fi)

Viite: VN/3920/2023

Asia: JHL ry:n lausunto luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriölle luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta.

1. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä (1 §)

Pidämme esitettyjä laadun edellytyksiä hyvinä. Erytisen hyvänä pidämme sitä, että laatua tuetaan suunnitelmallisesti ja yksilölliset sekä ammattiryhmittäiset tavoitteet huomioidaan. Suunnitelman ja suunnitelmallisuuden ei toisaalta tule muodostaa jatkossa pakkopaitaa ja rajoitetta, jolla ylätasoin dokumentilla voidaan torpata yksilölliset koulutautumistarpeet. Onkin tärkeä saavuttaa tasapaino suunnitelmallisuuden ja joustavuuden välillä.

2. Lausunnonantajan näkemykset täydennyskoulutuksen määrästä (2 §)

Pidämme esitettyä muotoilua riittämättömänä emmekä näe, että se parantaisi nykyistä täydennyskoulutukseen osallistumisen tilannetta. Riittävän täydennyskoulutuksen määrän määrittely laadun edellytysten täyttymisen kautta on periaatteessa hyvä tapa ilmaista riittävä koulutuksen määrä, mutta johtaa käytännön tulkintahaasteisiin. Esitetyn luonnoksen pohjalta hyvinvointialueet tulevat käytännössä päättämään hyvin erilaisiin tulkintoihin riittävästä määrästä koulutusta. Vaikka tarkan minimimäärän asettaminen onkin vaikeaa, olisi jonkinlainen raamitus tarpeen tehdä. Erytisesti tarkennusta vaatisi se, miten peruskoulutuksen tulisi vaikuttaa täydennyskoulutuksen määrään.

Esitys ei myöskään auta vastaamaan olemassa oleviin ongelmakohtiin täydennyskoulutukseen osallistumisen suhteen. Merkittävä osa varsinkin vain ammatillisen toisen asteen tutkinnon suorittaneista työntekijöistä ei KT:n seurantalaston pääse vuosittain yhteenkään täydennyskoulutukseen. Niilläkin työntekijöillä, jotka tästä ryhmästä koulutukseen pääsevät, koulutuksen määrä on hyvin alhainen. Asetuksessa tulisikin asettaa tietty minimimäärä täydennyskoulutusta, johon jokainen työntekijä olisi vuosittain oikeutettu. Näkemyksemme mukaan 3 koulutuspäivää tai vastaava määrä vuodessa olisi riittävä minimimäärä, joka tukisi myös 1 § määriteltyjen laadun edellytysten täyttymistä ja asetukselle asetettua tavoitetta tukea täydennyskoulutuksen toteutumista. Tällainen minimimäärä voitaisiin määritellä asetuksen sijaan myös valtakunnallisena suosituksena, joko täysin uudessa muodossa tai nykyiset, jo melko vanhat suositukset päivittäen.



Täydenniskoulutuksessa tulee huomioida myös muut kuin vain laillistetut sote-ammattihenkilöt, sillä heille siirretään jatkuvasti vaativampia tehtäviä. Esimerkiksi vammaispalvelulain perusteluissa on lähdetty siitä, että tarve kelpoisille sote-ammattihenkilöille on suurta etenkin vanhuspalveluissa. Heille ei ole haluttu säätää tiukkoja kelpoisuusvaatimuksia tai mitoituksia vammaispalvelulakiin, koska henkilöstöpulan vuoksi ei uskota työvoiman saatavuuteen. Juuri tämän vuoksi vastuu ja tarve perehdytyksen ja täydenniskoulutuksen toteutumisesta näissä todella vaativissa tehtävissä on sitä suurempi.

JHL haluaa korostaa lisäksi sitä, että uudistuva vammaispalvelulaki lisää ammatillisia osaamisvaatimuksia vammaisalan tehtävissä ja lisää tarvetta ammatillisen osaamisen vahvistamiselle. Esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan tehtävissä ei ole kelpoisuusvaatimuksia, mutta tehtäviin voi kuulua ns. itsehoidoksi kutsuttavia tehtäviä (esimerkiksi lääkkeen antaminen, katetrointi, haavahoito, hengityslaitteen käyttö). Hyvinvointialueen vastuulla on tulevan lain mukaan antaa perehdytystä ja ohjausta näiden tehtävien suorittamiseen. Tämän vastuun toteutuminen on varmistettava, sillä henkilökohtaisen avustajan työssä on kyse yksin toisen kotona työskentelystä. Kyse on paitsi avun käyttäjän turvallisuudesta, myös työntekijän oikeusturvasta vahingotilanteessa. Henkilökohtaisten avustajien ammatillisen täydenniskoulutuksen ja työturvallisuuslain mukaisen perehdytyksen toteutuminen tulee varmistaa.

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

JHL pitää hyvänä, että täydenniskoulutusta suunnitellaan ja seurataan todennäköisesti tarkemmin tulevaisuudessa, kun hyvinvointialueiden tulee luoda edellytykset osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakkoinnille. Koulutussuunnitelmia pidämme hyvänä välineenä tähän tarkoitukseen. Pitäisimme tärkeänä sitä, että henkilöstö pääsee riittävästi osallistumaan niin koulutustarpeiden määrittelyyn kuin koulutuksen riittävyyden ja laadun arviointiin.

4. Lausunnonantajan näkemykset asetuksen voimaantulosta (4 §)

Pidämme hyvänä, että asetus astuu voimaan jo vuoden 2024 alusta.

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

Esitetyssä muodossa täydenniskoulutuksen määrä tulee todennäköisesti vaihtelevaan hyvin paljon ja kukin hyvinvointialue tulee tulkitsemaan "riittävää määrää" hyvin eri tavoin. Pitäisimmekin tarpeellisena sitä, että alueellisia eroja ainakin koulutuksen määrän toteutumisissa seurataan valtakunnallisesti.

6. Muita yleisiä huomioita ehdotuksesta?

Pidämme erittäin tärkeänä turvata täydenniskoulutuksen rahoitustaso ja se, että kukin työntekijä pääsee työnsä ja kehittymismahdollisuuksiensa edellyttämään



LAUSUNTO
2.11.2023

59/2023

täydennyskoulutukseen. Tämä edellyttää rahoituksen lisäksi myös johtamisen ja työnjaon kehittämistä sekä riittävää henkilöstömäärää.

Lisätietoja:

Matti Tujula, koulutuspoliittinen asiantuntija, matti.tujula@jhl.fi

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



Päivi Niemi-Laine
puheenjohtaja



Håkan Ekström
toimialajohtaja