

Suomen Psykologiliitto ry:n lausunto

VN/3920/2023 luonnos sosiaali- ja terveysministeriön asetukseksi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta

Yleisiä huomioita ehdotuksesta

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksella pyritään varmistamaan, että 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.

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. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.

Terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetun lain (559/1994) 18 §:ssä säädetään terveydenhuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä. Täydennyskoulutuksen rahoitusvastuu on työnantajalla. Silloin kun palveluja ostetaan yksityiseltä palveluntuottajalta, sillä on rahoitusvastuu henkilökuntansa täydennyskoulutuksesta. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 5 §:ssä säädetään työterveyshuollon ammattihenkilöistä ja asiantuntijoista. Pykälän 3 momentin mukaan työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskee myös itsenäisenä ammatinharjoittajana toimivaa terveydenhuollon ammattihenkilöä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2004 antanut valtakunnalliset täydennyskoulutussuosituksen 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 vaativuudesta 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 hyvinvointialue työnantajat 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.

Pykäläkohtaiset huomiot asetuseräluonnoksesta:

Täydennyskoulutuksen laadun edellytykset (1 §)

Täydennyskoulutuksen laadun suhteen asetuksessa on myönteistä kehitystä, sillä asetus edellyttää työnantajia 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 koulutustarpeisiin, eikä tarjota ainoastaan koko henkilöstölle suunnattuja yhteisiä koulutuksia.

Täydennyskoulutuksen määrä (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 koskevista vähimmäis- tai enimmäismääristä säädettäisi, 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 perustelumuistiossa 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 koulutustarpeesta saattaa käytännössä pohjautua henkilöstön tarpeiden sijaan työnantajan taloudelliseen tilanteeseen - mikä valitettavasti vaikuttaa olevan ajankohtainen tilanne, sillä koulutusmäärärahoja on monilla alueilla säästötoimenpiteinä selkeästi vähennetty.

Täydennyskoulutuksen arviointi ja seuranta (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 lakisäateinen 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.

Vera Gergov
Ammatti- ja yhteiskuntasuhdepäällikkö
Suomen Psykologiliitto ry
vera.gergov@psyli.fi

Lausunto on myös toimitettu vastauksena lausuntopalvelu.fi:ssä 28.9.2023 julkaistua lausuntopyyntöön.