

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta

Pääasiallinen sisältö

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella ehdotetaan annettavaksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain 59 §:n mukaiset tarkemmat säännökset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta. 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 terveystyöpalvelut sekä tuetaan henkilöstön tehtäväraakenteiden ja työnjaon kehittämistä.

Asetus on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2024.

1 Asian tausta ja asetuksenantovaltuudet

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman (2023) mukaan hallitus haluaa ratkaista hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden saatavuutta uhkaavan sote-henkilöstön vajeen, mikä vaatii sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimia. Henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi hallitusohjelmassa edellytetään koulutusmäärien lisäämistä ja koulutuksen rakenteiden kehittämistä. Tätä toteutetaan parantamalla mahdollisuuksia erikoistumiskoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen sekä antamalla täydennyskoulutusasetus ja tukemalla täydennyskoulutuksen toteutumista. Hallitus toteuttaa lisäksi alan veto- ja pitovoimaa tukevia toimia kehittämällä urapolkumalleja, mahdollistamalla ammatillinen kehittyminen sekä parantamalla mahdollisuuksia yrittäjyyteen.

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.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain (612/2021, jäljempänä järjestämislaki) 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. Pykälä sisältää asetuksenantovaltuuden, jonka mukaan sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.

2 Asian valmistelu

Asetus on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä virkatyönä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on 24.5.2023 tekemällään päätöksellä asettanut sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutusta koskevan asetuksen työryhmän, jonka toimikausi on 29.5.2023-31.12.2023. Työryhmän tehtävänä on tukea täydenniskoulutusasetuksen valmistelua sekä osallistua vaihtoehtojen ja ehdotusten arviointiin. Työryhmällä on mahdollisuus kuulla ja kutsua mukaan asiantuntijoita sekä perustaa alatyöryhmiä tai jaostoja.

Työryhmässä on edustettuna sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, Työterveyslaitos, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Itä-Suomen yhteistyöalue, Länsi-Suomen yhteistyöalue, Sisä-Suomen yhteistyöalue, Pohjois-Suomen yhteistyöalue, Etelä-Suomen yhteistyöalue, HUS-yhtymä, Helsingin kaupunki, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Hyvinvointiala HALI ry, JUKO ry, Julkisen alan unioni JAU ja Sote ry.

Sosiaali- ja terveysministeriö lähetti 30.6.2023 työryhmän jäsenille ja heidän edelleen välitettäväksi webropol-kyselyn, jonka tarkoituksena oli kartoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksen nykytilaa sekä saada hyödyllistä taustatietoa asetuksen valmistelua varten. Webropol-kyselyn vastauksia on hyödynnetty asetuksen valmistelussa.

Asetusluonnoksesta järjestettiin lausuntokierros ajalla xx.xx.2023-xx.xx.2023. Lausunnon antoi yhteensä x tahoja. Lausuntopalautetta käsitellään tarkemmin kohdassa 5 Lausuntopalaute.

Asetuksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://stm.fi/hankkeet> tunnuksetta STM010:00/2023.

3 Nykytila ja keskeiset ehdotukset

Täydenniskoulutusta koskeva lainsäädäntö

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutusta koskeva sääntely on ollut pitkään pirstaleista, sillä täydenniskoulutuksesta on säädetty useissa eri sektorikohtaisissa laeissa. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen (sote-uudistus) myötä sääntelyä osittain yhdistettiin, kun terveydenhuoltolain (1326/2010) ja sosiaalihuoltolain (710/1982) säännökset terveydenhuollon ja sosiaalihuollon henkilöstön täydenniskoulutusvelvollisuudesta kumottiin ja nykyisin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehitymisestä säädetään järjestämislain 59 §:ssä. Järjestämislain 59 §:n nojalla annettava sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksesta olisi siten ensimmäinen yhteinen sosiaali- ja terveydenhuollon täydenniskoulutusta koskeva asetus.

Järjestämislain 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 täydenniskoulutukseen. Henkilöstön täydenniskoulutuksessa on otettava huomioon henkilöstöön kuuluvien peruskoulutuksen pituus, työn vaativuus ja tehtävien sisältö. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarvittaessa tarkemmat säännökset täydenniskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.

Järjestämislain esitöiden mukaan pykälä velvoittaisi hyvinvointialuetta huolehtimaan siitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö osallistuu riittävästi oman alansa täydenniskoulutukseen. Hyvinvointialueen tulisi huolehtia myös siitä, että sen yksityisiltä palveluntuottajilta hankkimissa palveluissa henkilöstö osallistuu riittävästi täydenniskoulutukseen. Säännös velvoittaisi huolehtimaan

siitä, että sekä sosiaalihuollon että terveydenhuollon henkilöstö osallistuu riittävässä määrin täydennyskoulutukseen, joka ylläpitää ja kehittää työntekijöiden ammattitaitoa ja osaamista heidän ammatillisen koulutuksensa, tehtäviensä, työnsä vaativuuden ja toimenkuvansa edellyttämällä tavalla. Esitöiden mukaan esimerkiksi Lapin hyvinvointialueella tämä voisi tarkoittaa saamen kieltä ja kulttuuria koskevaa koulutusta ja jollain toisella hyvinvointialueella vastaavasti henkilöstön työtehtävien edellyttämien kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien huomioimista täydennyskoulutuksen sisällössä. Mikäli työntekijöiden tehtäviä ja vastuuta muutetaan, olisi myös tämä otettava huomioon täydennyskoulutusta järjestettäessä.

Täydennyskoulutuksen rahoitusvastuu on työnantajalla. Silloin kun palveluja ostetaan yksityiseltä palveluntuottajalta, sillä on rahoitusvastuu henkilökuntansa täydennyskoulutuksesta. Pykälässä ehdotetun valtuutussäännöksen perusteella sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voitaisiin tarvittaessa antaa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. Esitöissä todetaan, että ehdotettua pykälää osin vastaavat säännökset ovat tällä hetkellä muun muassa terveydenhuoltolain 4 ja 5 §:ssä, joissa säädetään terveydenhuollon toimintaedellytyksistä ja henkilöstöstä. Lisäksi vuoden 1982 sosiaalihuoltolain 53 §:ssä säädetään ehdotettua asetuksenantovaltuutta vastaavasti asetuksenantovaltuudesta. Terveydenhuoltolain ja sosiaalihuoltolain kyseiset pykälät ovat sittemmin kumottu.

Nykyisin terveydenhuoltolaissa on täydennyskoulutukseen liittyen ainoastaan säännös perusterveydenhuollon tutkimuksesta ja kehittämisestä (35 §), jonka mukaan hyvinvointialue antaa asiantuntemusta ja sovittaa yhteen alueellaan perusterveydenhuollossa tehtävää tutkimusta, kehittämistä, hoito- ja kuntoutusketjujen laatimista, täydennyskoulutusta ja huolehtii henkilöstötarpeen ennakoinnista sekä erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen yhteensovittamisesta.

Sittemmin kumoutuneen kansanterveyslain (66/1972) ja erikoissairaanhoidon lain (1062/1989) nojalla annettiin 1 päivänä tammikuuta 2004 voimaan tullut sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (1194/2003). Asetuksessa säädettiin terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadun edellytyksistä, täydennyskoulutuksen määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. Asetus on kumoutunut 1.5.2011 alkaen.

Terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetun lain (559/1994) 18 §:ssä säädetään terveydenhuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä. Pykälän 1 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Pykälän 2 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

Sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (817/2015) 5 §:ssä säädetään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden ammattipätevyysylläpitämisen ja osaamisen kehittämisestä. Pykälän 1 momentin mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Pykälän 2 momentin mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 5 §:ssä säädetään työterveyshuollon ammattihenkilöistä ja asiantuntijoista. Pykälän 2 momentin mukaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan, ja heillä tulee olla työterveyshuoltolain 3 §:ssä tarkoitettu pätevyys sekä riittävällä täydennyskoulutuksella ylläpidetyt tiedot ja taidot. Pykälän 3 momentin mukaan työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että ammattihenkilö ja asiantuntija osallistuvat riittävästi, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein, ammattitaitoaan ylläpitävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusvelvollisuus koskee myös itsenäisenä ammatinharjoittajana työterveyshuoltotehtävissä toimivaa terveydenhuollon ammattihenkilöä. Pykälän 4 momentin nojalla sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa ohjeita täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä. Säännöksen nojalla on annettu valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013).

Taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä ja lakia sovelletaan pääasiassa työntekijöihin ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa oleviin sekä heidän työnantajiinsa. Työnantaja voi saada verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen koulutuksen järjestämisestä ja sen saadakseen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma. Lain esitöiden mukaan koulutus voisi olla erilaista lisä- ja täydennyskoulutusta, kuten oppisopimuskoulutusta, näyttötutkintoja ja korkeasti koulutettujen oppisopimustyyppistä koulutusta. Sen sijaan koulutuksena ei pidettäisi tavanomaista perehdytystä tai työhön opastusta (HE 99/2013 vp s. 10).

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusvelvollisuus ja jatkuva ammatillinen kehittyminen ovat osa sosiaali- ja terveydenhuollon koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa hyvinvointialueilla. Järjestämislain 32 §:n mukaisesti hyvinvointialue vastaa alueellaan tehtävälänsä koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnasta sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset tavoitteet huomioiden. Lisäksi hyvinvointialue koordinoi ja ohjaa palvelutuotannossa tapahtuvaa integroitua kehittämistyötä sekä osallistuu kansalliseen ja alueelliseen sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämiseen ja toimii yhteistyössä kuntien sekä koulutus-, kehittämis- ja tutkimustoimintaa harjoittavien organisaatioiden kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuollon osaamis- ja työvoimatarpeen arviointia ja ammatillisen osaamisen kehittämistä on tehtävä yhteistyössä yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten kanssa sekä muiden koulutusviranomaisten, työhallinnon ja maakuntien liittojen kanssa.

Järjestämislain 36 §:n mukaisesti samaan sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöalueeseen kuuluvien hyvinvointialueiden on tehtävä yhteistyösopimus valtuustokausittain. Yhteistyösopimuksen tarkoituksena on varmistaa yhteistyöalueeseen kuuluvien hyvinvointialueiden työnjakoa, yhteistyötä ja yhteensovittamista. Yhteistyösopimuksessa tulisi sopia koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan toteuttamisesta sekä yliopistollista sairaalaa ylläpitävän hyvinvointialueen koordinaatio-, ohjaus- ja neuvontatehtävistä näissä toiminnoissa. Järjestämislain esitöiden mukaan koulutuksen osalta hyvinvointialueiden yhteistyö sisältäisi osaamistarpeen arvioinnin ja ennakoinnin yhteistyöalueella (HE 241/2020 vp).

Järjestämislain 22 §:n mukaan valtioneuvosto vahvistaa joka neljäs vuosi valtakunnalliset strategiset tavoitteet yhdenvertaisen, laadukkaan ja kustannusvaikuttavan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämiseksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisissa tavoitteissa on määriteltävä muun muassa tavoitteet sosiaali- ja terveydenhuollon koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnalle sekä sosiaali- ja terveydenhuollon tiedonhallinnan kehittämiseksi, sekä tavoitteet hyvinvointialueiden väliselle ja sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöalueiden väliselle yhteistyölle ja työnjaolle.

Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu valtion rahoitukseen, joka on hyvinvointialueelle yleiskatteellista. Hyvinvointialueiden rahoituksesta annetun lain (617/2021) 3 §:ssä säädetään valtion rahoituksesta hyvinvointialueille. Hyvinvointialueiden rahoituksesta annetun lain 4 §:n 1 momentin mukaan hyvinvointialue päättää saamansa valtion rahoituksen kohdentamisesta tehtäviensä hoitamiseen.

Täydennyskoulutusta koskevat suositukset

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2004 antanut valtakunnalliset täydennyskoulutussuositukset terveydenhuollon henkilöstön osalta¹ ja vuonna 2006 sosiaalihuollon henkilöstön osalta². Suositusten taustalla on valtioneuvoston periaatepäätös terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi³ ja valtioneuvoston periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi⁴. Valtakunnalliset suositukset on annettu lähes kaksikymmentä vuotta sitten ja ne perustuvat osittain kumoutuneeseen lainsäädäntöön, minkä johdosta suositukset ovat ainakin osittain vanhentuneita. Valtakunnallisia täydennyskoulutusta koskevia suosituksia ei uudisteta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevan asetuksen valmistelun yhteydessä, vaan niiden päivitystarpeet arvioidaan erikseen.

Valtakunnallisten suositusten lisäksi useat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmiä edustavat liitot ja järjestöt ovat antaneet lukuisia omia alakohtaisia täydennyskoulutussuosituksia jäsenilleen, mitkä täydentävät täydennyskoulutusta koskevaa sääntelyä ja valtakunnallisia suosituksia.

Sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta koskevia tilastotietoja

Kunta ja hyvinvointialuetyönantajat KT (jäljempänä *KT*) on kerännyt joka vuosi tiedot kunnilta ja kuntayhtymiltä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutukseen osallistuneista. Tällä hetkellä uusimmat tiedot koskevat vuotta 2022. Terveydenhuollon henkilöstön osalta tietoja on kerätty vuodesta 2004 lähtien ja sosiaalihuollon henkilöstön osalta vuodesta 2006 lähtien. Lisäksi vuodesta 2015 alkaen KT on selvittänyt myös muiden kuin sosiaali- ja terveydenhuollon kunnallisen henkilöstön ammatillista osaamista kehittävän koulutuksen tiedot.⁵

KT:n keräämien tietojen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollossa täydennyskoulutuspäiviä oli vuonna 2022 keskimäärin 3,5 yhtä koulutuksessa ollutta henkilöä kohden laskettuna. Täydennyskoulutukseen osallistui 51 prosenttia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna

¹ Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3, <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504227148>

² Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6, <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504227132>.

³ Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2002:6, <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201309236234>.

⁴ Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2003:5, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70090>.

⁵ Kunta ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Täydennyskoulutus, <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/tiedustelut/aydennyskoulutus>.

eniten täydennyskoulutusta annettiin lääkäreille, hammaslääkäreille sekä muulle korkeakoulutetulle sote-henkilöstölle. Täydennyskoulutusta annettiin lääkäreille ja hammaslääkäreille keskimäärin 6,6 koulutuspäivää yhtä koulutettavaa kohden. Sosiaalityöntekijöille annettiin keskimäärin 4,2 koulutuspäivää ja muille korkeakoulutetuille sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle (muun muassa lastenvalvoja, sosiaaliasiamies, koulukuraattori, psykologi) keskimäärin 5,4 koulutuspäivää koulutettavaa kohden. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon, opetus- ja kasvatustieteiden alan alemman korkeakoulututkinnon, sosiaali- ja terveystieteiden opistoasteen tutkinnon tai sosiaali- ja terveystieteiden opistoasteen tutkinnon suorittaneiden (mm. sairaanhoitaja, sosiaaliohjaaja, varhaiskasvatuksen opettaja) osalta täydennyskoulutuspäiviä oli keskimäärin 3,3 yhtä koulutettavaa kohden. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon tai koulutusteorian tutkinnon suorittaneet (mm. lähihoitaja, perushoitaja, kodinhoitaja, lastenhoitaja, kehitysvammaisten hoitaja) osalta koulutuspäiviä oli keskimäärin 2,2 koulutuspäivää yhtä koulutettavaa kohden. Muun palveluketjussa toimivan henkilöstön osalta koulutuspäiviä oli 2,7 yhtä koulutettavaa kohden.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevan asetuksen työryhmän jäsenten kautta lähetetyn Webropol-kyselyn perusteella hyvinvointialueiden edustajat (n=8) vastasivat useimmiten käyttävänsä täydennyskoulutuksen toteutumisen seurannassa mittarina koulutuspäivien määrää (n=7), joita seurattiin erilaisten järjestelmien ja raporttien avulla. Suurin osa vastaajista (n=6) kertoi seurantaan käytettävän myös kustannuksia sekä koulutukseen osallistuvien henkilöiden määrää. Kustannusten seurannassa käytettiin apuna erilaisia raportteja, järjestelmiä, määrärahoja ja toteutuneita kuluja. Koulutukseen osallistuvien määrää seurattiin myös erilaisten järjestelmien avulla sekä koulutuskohtaisella arvioinnilla. Koulutuksen sisältöä ja laatua seurasi alle puolet vastaajista (n=3). Koulutusten sisältöä seurattiin ennakkoon koulutuksen tarpeen arvioinnin yhteydessä. Sisältöä ja laatua seurattiin myös jälkikäteen osallistujille kohdennetuilla kyselyillä. Vaikuttavuutta seurasi ainoastaan kaksi kyselyn vastaajista. Vaikuttavuuden seurantaan ei ollut käytössä omaa järjestelmää, mutta vaikuttavuutta arvioitiin muiden tunnuslukujen tai koulutuksen tuottaman hyödyn kautta. Vastausten perusteella seuranta pidettiin tärkeänä, mutta puutteelliset raportointi- ja seuranta järjestelmät tuovat siihen haasteita.

Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että järjestämislain 59 §:n nojalla annettaisiin sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella tarkemmat säännökset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Asetus koskisi järjestämislain mukaisesti hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä sekä sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevaa henkilöstöä, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja. Ehdotetussa asetuksessa säädettäisiin täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä, täydennyskoulutuksen määrästä sekä täydennyskoulutuksen arvioinnista ja seurannasta.

Ehdotetulla asetuksella säädettäisiin nykytilaan tarkemmin hyvinvointialueen seuranta- ja arviointivelvollisuuden sisällöstä sekä täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä. Täydennyskoulutuksen määrän osalta nykytila 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.

Asetuksella ei vaikutettaisi sosiaalihuollon ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutusvelvollisuuteen, joista säädetään sosiaalihuollon ja terveydenhuollon ammattihenkilölaeissa, vaan ehdotettu asetusta täydentäisi kyseistä sääntelyä.

Ehdotettu asetus tulisi voimaan 1.1.2024.

4 Pääasialliset vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset

Hyvinvointialueiden valtion rahoituksen tarkoituksena on varmistaa, että kaikilla hyvinvointialueilla on olosuhteista ja asukkaiden palvelutarpeiden eroista huolimatta edellytykset toteuttaa lakisääteiset tehtävänsä. Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu kattavaan valtion rahoitukseen, joka on hyvinvointialueelle yleiskatteellista, joten hyvinvointialue päättää rahoituksen käytöstä ja kohdentamisesta itsehallintonsa ja toimivaltansa rajoissa. Hyvinvointialueen tulee siten varmistaa, että yleiskatteellisesta rahoituksesta osoitetaan riittävät resurssit järjestämislain 59 §:n mukaisten velvoitteiden toteuttamiseksi. Järjestämislain esitöiden (HE 241/2020 vp) mukaisesti täydennyskoulutuksen rahoitusvastuu on työnantajalla. Silloin kun palveluja ostetaan yksityiseltä palveluntuottajalta, sillä on rahoitusvastuu henkilökuntansa täydennyskoulutuksesta.

Koska ehdotetulla asetuksella annettaisiin ainoastaan lakia tarkentavat säännökset täydennyskoulutuksesta, ei sillä olisi itsenäisiä taloudellisia vaikutuksia.

Ihmisiin kohdistuvat ja yhteiskunnalliset vaikutukset

Hyvinvointialueet ovat aloittaneet toimintansa vuoden 2023 alusta lukien, minkä vuoksi hyvinvointialueilla vasta kerätään ja järjestellään henkilöstöä ja sen täydennyskoulutusta koskevaa tietopohjaa. Tämän vuoksi asetuksen vaikutusten arvioimiseksi ei ole mahdollista saada tarkkaa ja ajantasaista tietoa siitä, kuinka suurta henkilöstömäärää asetuksella annettavat tarkemmat säännökset koskevat. Suuntaa-antavana tietona voidaan kuitenkin pitää sote-uudistuksen yhteydessä tehtyä arviota, jonka mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtävissä työskentelisi uudistuksen jälkeen yhteensä noin 220 000 henkilöä (HE 241/2020 vp). Asetuksen soveltamisala kattaa järjestämislain mukaisesti sekä hyvinvointialueen oman että sen ostopalveluiden sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevalla asetuksella edistettäisiin täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuutta ja täydennyskoulutuksen laadun edellytyksiä. Säännöllinen ja laadukas täydennyskoulutus on omiaan tukemaan henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä, kehittämistä ja jatkuvaa oppimista. Henkilöstön täydennyskoulutus ja jatkuva ammatillinen kehittyminen varmistavat henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista sekä mahdollistavat yleisesti hyväksytyt, tutkittuun tietoon ja näyttöön perustuvat menettelytavat, jotka edistävät sosiaali- ja terveydenhuollon laatua ja asiakas- ja potilasturvallisuutta. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden laadun paranemisella edistetään väestön terveyttä ja hyvinvointia. Täydennyskoulutuksen avulla laadukkaat ja asiakas- ja potilasturvalliset menettelytavat voidaan saada osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää ja siten niillä on vaikutusta laajasti eri asiakas- ja potilasryhmiin sekä heidän käyttämiensä palveluiden turvallisuuteen ja vaikuttavuuteen. Lisäksi koulutuksella voidaan varmistaa organisaation yhteiset toimintamallit ja käytännöt, jotka yhtäältä edistävät henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen yhteensovittamista ja työturvallisuutta sekä toisaalta asiakkaiden ja potilaiden yhdenvertaisuutta. Suunnitelmallisella ja ammattitaitoa tukevalla täydennyskoulutuksella voidaan paremmin vastata sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin ja vaatimuksiin. Täydennyskoulutuksella voidaan lisäksi tukea henkilöstön valmiuksia muuttuvassa toimintaympäristössä ja siten lisätä organisaation ja henkilöstön resilienssiä.

Asetusehdotuksella annettaisiin tarkemmat säännökset hyvinvointialueen henkilöstön, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan henkilöstön, jolta hyvinvointialue ostaa palveluja, täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä, määrästä sekä arvioinnista ja seurannasta. Täydennyskoulutusta koskevalla asetuksella voidaan tukea kyseisen henkilöstön täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuutta ja laatua sekä ohjata hyvinvointialueita henkilöstön osaamis- ja kehittymistarpeiden ennakointiin sekä täydennyskoulutuksen järjestelmälliseen seurantaan. Järjestelmällisellä seurannalla ja asetuksessa mainituilla seurantakohteilla voidaan osaltaan varmistaa yhdenmukaisemmat ja kattavammat tiedot hyvinvointialueiden sisällä ja niiden välillä. Hyvinvointialueet ja niitä edeltävät kunnat ja kuntayhtymät ovat KT:n tilastojen mukaan seuranneet erityisesti täydennyskoulutukseen liittyviä määrällisiä tietoja. Ehdotetulla asetuksella hyvinvointialueita ohjattaisiin seuraamaan myös koulutuksen sisältöä, laatua ja vaikuttavuutta. Sekä laadullinen että määrällinen seurantatieto antaa kattavan tietopohjan henkilöstön osaamis- ja kehittymistarpeiden ennakoinnille ja arvioinnille. Lisäksi se osaltaan edistäisi täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta varmistamalla täydennyskoulutuksen laatua ja täydennyskoulutukselle asetettujen tavoitteiden täyttymistä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyys ja saatavuus ovat heikentyneet voimakkaasti viime vuosina koko maassa. Laadukkaiden ja riittävien sosiaali- ja terveyspalveluiden saatavuus edellyttää, että käytettävissä on riittävästi henkilöstöä, joka on ammattitaitoista ja pätevää. Täydennyskoulutusta voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämisessä, minkä voidaan arvioida parantavan palveluiden vaikuttavuutta ja tehokkuutta kohdentamalla työtä kunkin ammattiryhmän koulutusta vastaaviin tehtäviin sekä kohdentamalla henkilöstöresursseja siten, että työnjaolla voitaisiin vastata asiakkaiden ja potilaiden tarpeisiin hyödyntäen kaikkien työntekijäryhmien ammatillista osaamista. Henkilöstön mahdollisuudella osallistua säännölliseen ja suunnitelmalliseen ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen edistää osaltaan henkilöstön työssä viihtyvyyttä ja siten työn veto- ja pitovoimaa. Asetusehdotuksen mukaisen täydennyskoulutuksen arvioidaan edistävän eri ammattiryhmien osaamisen yhteensovittamista ja siten tukevan osaltaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän integraatiota.

5 Lausuntopalaute

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevasta asetuseräluonnoksesta annettiin yhteensä XX lausuntoa.

6 Säännöskohtaiset perustelut

1 §. Täydennyskoulutuksen laadun edellytykset. Pykälässä säädettäisiin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen laadun edellytyksistä, jotka ohjaisivat hyvinvointialuetta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä arvioinnissa ja seurannassa. Pykälän 1 momentin mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävällä ja kehittäväällä täydennyskoulutuksella edistettäisiin henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvattaisiin asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveyspalvelut. Täydennyskoulutuksella tuettaisiin lisäksi henkilöstön tehtävärakenteiden ja työnjaon kehittämistä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä viitattaisiin järjestämislain 59 §:n mukaisesti hyvinvointialueen omaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöön sekä sen yksityisen palveluntuottajan palveluksessa olevan henkilöstöön, jolta hyvinvointialue hankkii palveluja. Sosiaali- ja terveydenhuollon

henkilöstö on yläkäsite, joka kattaa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain ja asetuksen (564/1994) sekä sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain ja asetuksen (153/2016) mukaiset ammattihenkilöt sekä muun sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivan henkilöstön.

Järjestämislain 59 §:ssä säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä. Jatkuvan ammatillisen kehittymisen käsitteellä halettiin viitata yhdenmukaisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin ammattipätevyyden tunnustamisesta (2005/36/EY), jossa säädetään ammattihenkilöiden jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä⁶. Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden velvollisuutena on varmistaa, että ammattihenkilöt voivat jatkuvan ammatillisen kehittymisen kautta ajanmukaistaa tietojaan, taitojaan ja pätevyyttään voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja tehokkaasti ja seurata ammatillista kehitystä. Vaikka ammattipätevyysdirektiivin säännös koskee ainoastaan direktiivin III osaston III lukuun kuuluvia ammatteja, jatkuvalla ammatillisella kehittämisellä viitataan vastaaviin tavoitteisiin koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osalta.

Täydennyskoulutuksella tarkoitettaisiin aikaisempaa osaamista, koulutusta tai pätevyyttä täydentävää ja ajanmukaistavaa koulutusta⁷. Täydennyskoulutus olisi yksi jatkuvan ammatillisen kehittymisen keino, jolla sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö voisi ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistaan ja varmistaa ajanmukaiset tiedot, taidot ja pätevyyden. Täydennyskoulutus liittyy siten kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen, minkä johdosta täydennyskoulutuksen lähtökohtana on työnantajan tarpeisiin vastaavan osaamisen ja ammattitaidon hankkiminen. Koska koulutusmuodot ja –polut kehittyvät jatkuvasti, asetuksella ei määriteltäisi tarkemmin täydennyskoulutukseksi luettavia koulutusmuotoja tai järjestämisen tapoja. Hyvinvointialueen tulisi siten ennakoida ja arvioida, minkälaista osaamista sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö tarvitsee työssään ja millaisella koulutuksella sitä voitaisiin parhaiten hankkia. Tätä arviointia tukee täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuus ja sen kiinnittäminen osaksi alueellista ja paikallista strategiatyötä sekä henkilöstön laajempaa jatkuvan ammatillisen osaamisen ja jatkuvan oppimisen rakenteita. Täydennyskoulutuksella voitaisiin vastata esimerkiksi työntekijän muuttuvan työnkuvan ja vastuiden edellyttämään osaamistarpeeseen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön välisen tehtäväjaon tarkoituksenmukaiseen kehittämiseen tai uudenlaisiin ammattikuviin tähtäävään osaamiseen. Täydennyskoulutuksella voitaisiin vahvistaa esimerkiksi henkilöstön kielitaitoon ja digitaalisiin toimintamalleihin liittyvää osaamista tai ammattiin liittyvää osaamista, kuten lääkehoitoon ja kirjaamiseen tai uusien sosiaalihuollon toimintamenetelmien toteuttamiseen ja käyttöönottoon liittyvää osaamista. Hyvinvointialue voisi täydennyskoulutuksella huolehtia siitä, että sen koko henkilöstöllä on riittävä ajantasainen osaaminen yleisestä asiakas- ja potilasturvallisuudesta sekä tehtäväkohtaisesti kehittyvä erityinen turvallisuusosaaminen. Tämä on perusedellytys sille, että tehtävärakenteen ja työnjaon muutoksia voidaan toteuttaa asiakas- ja potilasturvallisesti ja että riittävä yksilöllinen turvallisuusosaaminen voidaan todentaa. Täydennyskoulutuksella ei kuitenkaan tarkoitettaisi esimerkiksi työntekijän tavanomaista perehdytystä eikä lähtökohtaisesti erikoistumiskoulutusta, jolla tavoiteltaisiin uuden ammatin hankkimista tai koulutusta, jonka tarkoituksena ei olisi vastata työnantajan ja työtehtävien edellyttämiin osaamistarpeisiin.

⁶ Valiokunnan mietintö StVM 16/2021 vp— HE 241/2020 vp, s. 104

⁷ Jatkuvan oppimisen sanasto, OKM003:00/2022, <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM003:00/2022>

Täydenniskoulutuksella ylläpidetään ja täydennetään hankittuja tietoja, taitoja ja pätevyyttä, mikä edistää ammatin turvallista ja tehokasta harjoittamista sekä sosiaali- ja terveystalouden laatua. Vaikuttavat ja laadukkaat sosiaali- ja terveystaloudet edellyttävät, että sosiaali- ja terveydenhuollon asiakas- ja potilastyössä toimiva henkilöstö voisi hyödyntää yleisesti hyväksytyjä ja tutkittuun tietoon ja näyttöön perustuvia turvallisia menettelytapoja. Ajantasaisten menettelytapojen ja uuden tutkimustiedon ja osaamisen päivittäminen varmistaisivat asiakas- ja potilasturvallisuutta, mikä puolestaan edistäisi edelleen palveluiden laatua ja vaikuttavuutta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyys ja saatavuus ovat heikentyneet voimakkaasti viime vuosina koko maassa. Laadukkaiden ja riittävien sosiaali- ja terveystalouden saatavuus edellyttää, että käytettävissä on riittävästi henkilöstöä, joka on ammattitaitoisia ja pätevää. Hyvinvointialue voisi hyödyntää täydenniskoulutusta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtäväkenttien ja työnjaon kehittämisessä, millä voidaan parantaa työn vaikuttavuutta ja tehokkuutta sekä edistää henkilöstön joustavaa käyttöä suuntaamalla koulutusta myös henkilöstön uusien tai muuttuvien työtehtävien ja toimenkuvien edellyttämiin osaamistarpeisiin. Tavoitteena on, että sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitaitoisia ja pätevää henkilöstöä olisi riittävästi ja osaaminen vastaisi väestön sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeita. Henkilöstön täydenniskoulutuksella voitaisiin edistää jatkuvan ammatillisen kehittymisen lisäksi henkilöstön työssä jaksamista ja viihtyvyyttä ja siten työn veto- ja pitovoimaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksen tulisi perustua suunnitelmaan ja sen sisällön olisi tuettava henkilöstölle asetettuja täydenniskoulutuksen tavoitteita. Henkilöstön täydenniskoulutusta koskevat suunnitelmat tulisi sijoittaa työntekijän strategiaan ja osaksi koko henkilöstön jatkuvan ammatillisen kehittymisen ja jatkuvan oppimisen kokonaisuutta. Pykälän 2 momentissa lisäksi edellytettäisiin, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksessa tulisi huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet. Työnantajan täydenniskoulutus suunnittelun avulla henkilöstön täydenniskoulutusta voitaisiin kohdentaa osaamis- ja kehittymistarpeiden mukaisesti sekä huomioida ammattiryhmien erilaiset koulutustarpeet. Henkilöstön osaamistarpeissa ja -tasoissa voi olla myös suurta vaihtelua niin ammattiryhmien sisällä kuin niiden välillä sekä erilaiset tehtävät ja toimenkuvat ja niiden muutokset voivat synnyttää erilaisia täydenniskoulutustarpeita. Lisäksi organisaation toiminnan luonne ja alueelliset erot voisivat edellyttää täydenniskoulutuksen suuntaamista esimerkiksi erityisesti kulttuuristen ja kielellisten oikeuksien huomioimiseen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksessa tulisi lisäksi huomioida sosiaali- ja terveydenhuollon integraatio, jolla pyritään asiakkaan ja potilaan näkökulmasta sosiaali- ja terveystalouden toimivaan kokonaisuuteen. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja muita sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä toimii yhä enemmän sosiaali- ja terveydenhuollon integroidussa palvelujärjestelmässä, jossa palveluita toteutetaan sekä sosiaali- että terveydenhuollossa tai sekä perus- että erikoistaloudella, tai ne voivat sijoittua useamman eri hallinnonalan välimaastoon. Tällaisia ovat esimerkiksi useat lasten, nuorten ja perheiden palvelut, iäkkäiden palvelut, mielenterveys- ja päihdepalvelut, ensihoito sekä vammais- ja vammais- ja terveydenhuollon henkilöstön työtehtävät ja toimenkuvat voivat olla siten hyvin erilaisia ja toisaalta ne voivat edellyttää integroidun palvelujärjestelmän vuoksi samankaltaista osaamista. Täydenniskoulutuksella voitaisiin osaltaan vastata näihin osaamis- ja kehittymistarpeisiin sekä tukea sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiota parantamalla henkilöstön ja eri ammattiryhmien ammatillisen osaamisen yhteensovittamista.

2 §. Täydenniskoulutuksen määrä. Pykälässä säädettäisiin, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tulisi voida osallistua riittävästi ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydenniskoulutukseen. Vuosittaisen täydenniskoulutuksen määrä riippuisi henkilöstön peruskoulutuksen pituudesta, työtehtävien sisällöstä ja työn vaativuudesta sekä henkilöstön ammatillisista kehittymistarpeista.

Asetuksella ei säädettäisi täydenniskoulutuksen vähimmäis- tai enimmäismäärästä, sillä täydenniskoulutuspäivien määrän asettaminen voisi estää joustavaa henkilöstön osaamis- ja kehittymistarpeisiin vastaamista. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksen riittävä määrä riippuisi esimerkiksi henkilöstön ja eri ammattiryhmien yksilöllisistä tarpeista ja tehtävien ja toimenkuvien sisällöstä, vaativuudesta ja niihin kohdistuvista mahdollisista muutoksista. Työnantajan tarpeisiin vastaavan täydenniskoulutuksen riittävyttä tulisi lisäksi arvioida suhteessa asetuksen 1 §:ssä säädettyihin täydenniskoulutuksen laadun edellytyksiin. Täydenniskoulutuksen riittävää määrää voitaisiin esimerkiksi arvioida suhteessa koko sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävään asiakas- ja potilasturvallisuuden osaamiseen, sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuuteen sekä täydenniskoulutussuunnitelmien mukaisten osaamis- ja kehittymistarpeiden toteutumiseen.

Pykälässä viitattaisiin järjestämislain 59 §:n mukaisesti oman alan täydenniskoulutukseen, mutta tällä ei rajattaisi täydenniskoulutuksen sisältöä ja toteuttamista tiukasti ammattiryhmäkohtaiseen koulutukseen, vaan sama täydenniskoulutus voisi koskettaa erilaisia ammattiryhmiä ja työnkuvia huomioiden lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon integraation edellyttämät yhteiset osaamistarpeet. Oman alan täydenniskoulutusta arvioitaessa keskeisessä roolissa olisi henkilöstön ammatillista osaamista ja työn sisältöä ja vaativuutta koskevat koulutus- ja osaamistarpeet.

Täydenniskoulutuksen järjestämis- ja toteuttamistavat olisivat hyvinvointialueen harkinnassa ja täydenniskoulutus voisi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Hyvinvointialue voisi järjestää henkilöstölleen täydenniskoulutusta itse tai hankkia sitä ostopalveluna. Hyvinvointialue voi tehdä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydenniskoulutuksessa yhteistyötä yhteistyöalueen muiden hyvinvointialueiden sekä koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa harjoittavien tahojen kanssa sekä hyödyntää näitä koskevia olemassa olevia rakenteita. Hyvinvointialue voi henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävän ja kehittävän täydenniskoulutuksen avulla osaltaan varmistaa järjestämislain 36 §:n mukaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon kustannusvaikuttavuutta, tuottavuutta, laatua, asiakas- ja potilasturvallisuutta sekä riittävää henkilöstöä ja osaamista.

Täydenniskoulutusta voitaisiin toteuttaa monin eri tavoin, eri oppimismenetelmin ja eri ympäristöissä, kuten lähiopetuksena, verkko-opetuksena tai hybridiopetuksena, jolla tarkoitetaan opetustilanteita, joissa osa osallistujista osallistuu opetukseen verkon välityksellä ja osa on fyysisesti läsnä. Täydenniskoulutusta voitaisiin toteuttaa myös monimuoto-opetuksena, jossa yhdistetään lähiopetusta, etäopetusta ja osallistujien itsenäistä työskentelyä tai moniammatillisena koulutuksena, jossa useampien ammattiryhmien henkilöstö voisi oppia yhdessä toisiltaan ja siten tukea henkilöstön osaamista työelämän moniammatillisiin vaatimuksiin ja eri ammattiryhmien väliseen yhteistyöhön.

Lisäksi työympäristöä hyödynnetään nykyisin laajasti oppimisympäristönä muun muassa työkiertojen, mentoroinnin, koulutuksen ja ohjauksen kautta siten, että ne tukevat organisaation tavoitteita. Erilaiset oppimisympäristöt parantavat usein osallistumismahdollisuuksia ja lisäävät siten täydenniskoulutuksen saatavuutta ja saavutettavuutta. Esimerkiksi simulaatioita hyödynnetään laajasti oppimisympäristönä ja menetelmänä, minkä lisäksi digitalisaation ja tekoälyn nopea kehitys edistävät myös uudenlaisten oppimismenetelmien käyttöä.

3 §. Seuranta ja arviointi. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin hyvinvointialueen velvollisuudesta luoda seuranta- ja arviointitehtäväänsä varten edellytykset sen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakoinnille. Hyvinvointialueen on järjestämislain 59 §:n mukaan huolehdittava henkilöstönsä, mukaan lukien sen yksityisen palveluntuottajan henkilöstön, jolta hyvinvointialue ostaa palveluja, riittävästä täydennyskoulutuksesta. Voidakseen huolehtia riittävästä täydennyskoulutuksesta, hyvinvointialueen olisi pystyttävä arvioimaan ja ennakoimaan tämän henkilöstön täydennyskoulutustarpeita ja varmistamaan, että se kohdentaisi riittävästi resursseja henkilöstön täydennyskoulutukseen. Tästä johtuen hyvinvointialueen olisi luotava edellytykset osaamistarpeiden arvioinnille ja ennakoinnille, mikä osaltaan varmistaisi laadukkaammat ja vaikuttavammat sosiaali- ja terveysterveyspalvelut.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että hyvinvointialueen tulisi järjestelmällisesti seurata henkilöstön riittävää osallistumista ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen seurannassa olisi arvioitava vähintään koulutukseen osallistumista, koulutuksen sisältöä, laatua ja vaikuttavuutta sekä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Jotta täydennyskoulutus täyttäisi sille asetetut tavoitteet, sen tulisi perustua sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutustarpeiden arviointiin ja järjestelmälliseen seurantaan. Arviointi antaisi hyvän tietopohjan täydennyskoulutuksen seurannalle ja vaikuttavuuden arvioinnille. Täydennyskoulutuksen olisi oltava laadukasta, jotta se voi olla vaikuttavaa. Tältä osin hyvinvointialueiden tulisi suunnitelmallisesti arvioida henkilöstön täydennyskoulutustarpeita ja seurattava määrällisten tekijöiden lisäksi sen sisältöä, laatua ja vaikuttavuutta.

Henkilöstön riittävää koulutukseen osallistumista voitaisiin arvioida esimerkiksi täydennyskoulutukseen ilmoittautuneiden ja täydennyskoulutukseen osallistuneiden henkilömäärien avulla. Koulutuksen sisältöä ja laatua voitaisiin puolestaan seurata esimerkiksi työnantajan etukäteisarvioinnilla koulutuksen sisällöstä sekä täydennyskoulutukseen osallistuville lähetettävän palautekyselyn avulla. Täydennyskoulutuksen vaikuttavuus voi ilmetä monin eri tavoin, kuten tehokkaampien ja asiakas- ja potilasturvallisempien menetelmien käyttönä, työntekijän ammattitaidon ja osaamisen lisääntymisenä tai laajentumisena, minkä vuoksi sitä voitaisiin arvioida useiden eri lähteiden ja indikaattoreiden avulla. Vaikuttavuutta ja laatua voitaisiin lisäksi arvioida henkilöstön kehityskeskustelujen, henkilöstön osaamisen, asiakkaiden ja potilaiden palautteen sekä asiakas- ja potilasturvallisuutta kuvaavien tietojen ja mittareiden avulla.

4 §. Voimaantulo. Pykälässä säädettäisiin, että asetus tulisi voimaan 1.1.2024.

Esitys

Esitetään, että sosiaali- ja terveysministeriö antaa asetuksen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta.