

# Jatkuva oppiminen vaatii kehittämistoimia

Suomen Fysioterapeuttien ehdotukset Sosiaali- ja terveysministeriölle  
täydennyskoulutusasetuksen sisällön kehittämiseksi

Suomen Fysioterapeutit ry kiittää sosiaali- ja terveysministeriötä täydennyskoulutusasetuksen valmistelutyöstä. Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää paitsi sote-alan ammattilaisten osaamisen, myös alan veto- ja pitovoiman varmistamiseksi.

Fysioterapeuttien mahdollisuudet osallistua ammatilliseen täydennyskoulutukseen ovat tällä hetkellä huonot ja eriarvoisuus eri sote-alojen välillä on suuri. Ammatillisen erikoistumiskoulutuksen tarjonta on heikkoa, eikä työelämässä tunnusteta fysioterapia-alan erikoistumismahdollisuuksia tai erityisosaamisen tarvetta. Fysioterapeuteilla ei ole selkeää urapolkua kliinisiin erityisasiantuntijatehtäviin, jonka vuoksi sosiaali- ja terveydenhuolto menettää kokeneita fysioterapeutteja muille toimialoille, kuten opetus- ja tutkimustyöhön.

Haluamme tällä kannanotolla kiinnittää ministeriön huomion nykytilanteen ongelmiin ja esittää näkemyksemme jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kehittämiseksi.

## Keskeiset nykytilan haasteet ja kehittämisehdotukset tiivistetysti

Nykytilan haasteet	Kehittämisehdotukset
Jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuus toteutuu heikosti ja valtakunnallinen koulutusseuranta on puutteellinen.	Jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuuden vahvistaminen ja seurannan kehittäminen.
Fysioterapian erityisosaamista ei tunnusteta työelämässä ja korkeakoulujen erikoistumiskoulutustarjonta on tämän vuoksi niukkaa.	Erityisosaamisen tunnustaminen säännöllisillä organisaatioiden osaamistarvekartoituksilla. Ammatillisen erikoistumisen mahdollistaminen ja urapolkujen kehittäminen kaikilla sote-aloilla.
Koulutusmäärärahat ovat riittämättömiä ja jakautuvat eri alojen kesken eriarvoisesti.	Sitova vähimmäismitoitus ammatilliselle täydennyskoulutukselle.
Itsenäiseen opiskeluun ei varata työaika, eikä työntekijöillä ole aina pääsyä ammattikirjallisuuteen tai tutkimustietokantoihin.	Itsenäisen opiskelun mahdollisuuksien parantaminen.
Organisaatioiden oppiminen huomioidaan niukasti eikä mahdollisuutta työyksiköiden moniammatillisen osaamisen lisäämiseen aina ole.	Organisaatioiden oppimisen vahvistaminen.
Jatkuvan oppimisen kuuluminen työajalle ja työnantajan kustannusvastuulle ei toteudu. Fysioterapeutit joutuvat kouluttautumaan runsaasti omalla ajalla ja omalla kustannuksellaan. Lisääntynyt osaaminen ei kuitenkaan lisää ansiotasoa eikä mahdollista erityisasiantuntijatasoa työtehtäviä.	Jatkuvan oppimisen vastuun selkeyttäminen ja ammatillisen täydennyskoulutuksen ja ammatillisen erikoistumiskoulutuksen selkeä määrittely.

## Jatkuvan oppimisen vastuut, velvollisuudet ja seuranta

Fysioterapeutin ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen ja ylläpysyminen edellyttää jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia. Fysioterapia on nopeasti kehittyvä soite-ala, jossa aktiivinen tieteellinen tutkimus tunnistaa kiihtyvään tahtiin sekä vaikuttavia että vähähyötyisiä työskentelytapoja. Kestää kuitenkin lähes kaksi vuosikymmentä<sup>1</sup> ennen kuin ajankohtainen tutkimustieto on jalkautunut kliiniseen työhön. Tämä heikentää fysioterapian kustannusvaikuttavuutta.

Jatkuva oppiminen on välttämätöntä tutkitun tiedon jalkauttamiseksi ja alan kehittymiseksi. Ammatillinen täydennyskoulutus on keskeisin keino pitää fysioterapeutin tiedot näyttöön perustuvan työskentelyn edellyttämällä tasolla. Moniammatillinen täydennyskoulutus puolestaan kehittää sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita ja henkilöstön yhteisiä toimintatapoja. Näillä on yhtä lailla tärkeä merkitys arjen työn kustannusvaikuttavuudelle: tehokas yhteistyö tuottaa paremman hoitotuloksen nopeammin ja usein pienemmin kustannuksin.

Fysioterapeutilla on lakiin perustuva velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan<sup>2</sup>. Tätä varten fysioterapeutin työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että kuntoutuspalveluita tuottavat työntekijät voivat osallistua täydennyskoulutukseen<sup>2-3</sup>. Täydennyskoulutusvelvoite koskee kaikkia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmiä ja ammattilaisia.

Vastuu fysioterapeutin täydennyskoulutukseen osallistumisesta on hyvinvointialueella<sup>4</sup>. Hyvinvointialueiden tulee seurata omassa palveluksessaan olevan henkilöstön ammatillista kehittymistä ja varmistaa, että henkilöstö osallistuu riittävästi ammatilliseen täydennyskoulutukseen<sup>4</sup>. Hyvinvointialueen tulee lisäksi seurata niiden yksityisten palveluntuottajien ammatillista kehittymistä, joilta hyvinvointialue hankkii palveluja esimerkiksi palvelusetelillä tai ostopalveluna<sup>4</sup>.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella on säädetty tarkemmin täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista<sup>4</sup>. Ennen sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusta valmistellussa asetuksessa<sup>5</sup> veloitetaan työyksiköitä laatimaan täydennyskoulutussuunnitelma, jossa on määriteltynä työyksikön täydennyskoulutuksen tavoitteet. Jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuus on muutoinkin nähty erityisen tärkeänä, sillä siihen velvoittavat edellä mainitun asetuksen lisäksi myös yhteistoimintalait<sup>6-7</sup>.

Ammatillisen täydennyskoulutuksen toteutumista, siihen osallistumista ja koulutuksen kustannuksia on seurattava henkilöstökoulutusrekisterin, henkilöstöraportin ja työntekijöiden täydennyskoulutusta koskevan seurannan avulla<sup>5</sup>. Valtakunnallinen seuranta toteutetaan Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ry:n kokoamien tietojen perusteella<sup>5</sup>.

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden tulee toiminta- ja taloussuunnitelmissaan määritellä täydennyskoulutukselle määräraha<sup>8</sup>. Nykyisessä lainsäädännössä täydennyskoulutukselle ei ole asetettu vuosittaista minimi- tai maksimimäärää. Valtioneuvoston periaatepäätöksen<sup>8</sup> perusteella täydennyskoulutuksen määrän on arvioitu olevan yhtä työntekijää kohden keskimäärin 3–10 koulutuspäivää vuodessa. Sosiaali- ja terveysvaliokunta on kuitenkin mietinnössään korostanut sitä, että edellä mainittu tavoite ei saa muodostua vuosittaisen koulutuksen maksimimääräksi<sup>9</sup>.

Vuonna 2021 julkisen sektorin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä 56 prosenttia osallistui täydennyskoulutukseen<sup>10</sup>. Ennen koronaviruspandemiaa, vuonna 2019, määrä on ollut 70 prosenttia<sup>10</sup>. Keskimääräinen täydennyskoulutuspäivien määrä on ollut kolme päivää henkilöä kohden. Ammattiryhmäkohtaista tietoa täydennyskoulutuksiin osallistumisesta ei kerätä, mutta KT:n mukaan eniten täydennyskoulutuspäiviä on lääkäreillä<sup>10</sup>.

Edellä mainitun lainsäädännön, sosiaali- ja terveysministeriön suosituksen<sup>11</sup> sekä valtioneuvoston periaatepäätöksen<sup>8</sup> perusteella täydennyskoulutuksen kustannusvastuu on ensisijaisesti fysioterapeutin työnantajalla. Työsopimuslain<sup>12</sup> mukaan täydennys- ja jatkokoulutuksen on oltava työntekijälle maksutonta, jos työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä sitä työtä, jota varten hänet on palkattu. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

Täydennyskoulutukseen osallistutaan lähtökohtaisesti työajalla<sup>13</sup>. Työnantajan tulee tukea fysioterapeutin mahdollisuutta osallistua koulutukseen vapauttamalla hänet muista samanaikaisista työtehtävistä sekä huolehtimalla

koulutuksen aikaisista työjärjestelyistä<sup>13</sup>. Näin fysioterapeutti voi osallistua täysipainoisesti koulutukseen ja oman työnsä kehittämiseen työaikana<sup>13</sup>.

## Nykytilan haasteet

Fysioterapeuttien jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ovat tällä hetkellä niukat. Keskeisiä ongelmia ovat koulutusmäärärahojen riittämättömyys, työyksiköiden sisäisen koulutus- ja kehittämistyön vähäisyys sekä niukka pääsy ammattikirjallisuuden tai tutkimustiedon äärelle.

Julkinen sosiaali- ja terveydenhuolto ei myöskään tunnista asiakaskunnasta nousevaa tarvetta fysioterapeutin erityisosaamiselle. Ammatillisen erikoistumiskoulutuksen tarjonta on niukkaa ja erikoistumisen mahdollisuudet julkisella sektorilla vähäiset. Julkisessa terveydenhuollossa ei ole selkeää fysioterapeutin urapolkua. Tämä johtaa osaavien fysioterapeuttien siirtymiseen muille aloille.

### 1. Jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuus

Jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuus ei toteudu riittävän hyvin. Työyksiköissä ei tunnisteta fysioterapeutin työtehtävien erilaisia osaamisvaatimuksia, jotka nousevat sekä asiakkaiden tarpeista että organisaatioiden sisäisistä työjärjestelyistä, kuten tehtävänsiirroista. Erityisen huonosti tunnistetaan fysioterapeutin erityisosaaminen, jota ei riittävästi eroteta perustason työstä. Työn vaativuuden arviointia ei useinkaan toteuteta asianmukaisesti.

Erityisosaamisen tarpeen jäädessä tunnistamatta, ei perusteita ammatilliselle erikoistumiskoulutukselle löydetä. Tämä on johtanut siihen, että fysioterapia-alalla on vain niukasti korkeakoulujen järjestämiä ammatillisia erikoistumiskoulutuksia. Etenkin keskeisten kansansairauksien ennaltaehkäisyyn ja kuntoutukseen liittyvää erikoistumiskoulutusta on tarjolla niukasti. Korkeakoulut eivät voi kehittää fysioterapeuttien erikoistumiskoulutustarjontaa, jos sille ei synny työelämän tarpeista nousevaa kysyntää. Julkinen terveydenhuolto ja

korkeakoulut tekevät keskenään vain niukasti koulutusyhteistyötä, eikä korkeakouluja hyödynnetä jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien kehittämisessä.

### 2. Koulutusmäärärahat

Sosiaali- ja terveydenhuollon koulutusmäärärahat ovat riittämättömät ja jakautuvat eri alojen kesken epätasaisesti. Fysioterapeutit eivät ole pystyneet osallistumaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen siinä määrin, kuin olisi tarpeen ammatillisen osaamisen ylläpysymiseksi. Koulutusmäärärahat ovat keskittyneet lääkärikunnalle<sup>10</sup>.

Täydennyskoulutuksen määrästä ei ole aiemmin säädetty sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella täsmällisesti. Tämä on johtanut siihen, että koulutusmäärärahoja ei ole budjetoitu sellaiselle tasolla, että ne olisivat mahdollistaneet valtioneuvoston periaatepäätöksessä<sup>8</sup> esitetyn täydennyskoulutusmäärän (3–10 päivää) toteutumisen jokaiselle fysioterapeutille. KT:n tekemän koulutusseurannan perusteella vaikuttaa ennemmin siltä, että täydennyskoulutuksiin on varattu rahaa vain sen verran, että keskiarvo asettuu kolmen koulutuspäivän tasolle. Tämä on vastoin sosiaali- ja terveysvaliokunnan linjausta<sup>9</sup>. Lähes puolet sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä ei ole osallistunut ammatilliseen täydennyskoulutukseen lainkaan<sup>10</sup>, joka kertoo merkittävästä eriarvoisuudesta eri alojen kesken.

### 3 Organisaatioiden oppiminen

Moniammatillisen työskentelyn ja työyksiköiden yhteisten prosessien kehittäminen vaatii strategista johtamista, aikaa ja moniammatillisesti järjestettyä täydennyskoulutusta, johon osallistuu ja sitoutuu jokainen ammattikunta.

Työyksiköiden sisäiset jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ovat kuitenkin tällä hetkellä hajanaisia ja heikosti suunniteltuja, eikä niihin ole useinkaan varattu riittävästi työaikaa. Ainainen kiire ja krooninen henkilöstöpula ovat johtaneet tilanteeseen, jossa voimavarot organisaatioiden oppimiselle ei ole.

Etenkin julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa henkilöstön hallinnollinen jako on johtanut siihen, että fysioterapeutit muodostavat useimmiten oman työyksikkönsä. Fysioterapeuttien ei tällöin ole aina mahdollista osallistua muiden työyksiköiden koulutus- ja kehittämistoimintaan. Tällöin moniammatillinen osaaminen ei kehity.

#### 4 Itsenäisen opiskelun mahdollisuudet ja tiedon jakaminen työyhteisöissä

Sosiaali- ja terveydenhuollon jatkuva kiire ja henkilöstöpula ovat johtaneet tilanteeseen, jossa fysioterapeuteilla ei ole työaikana mahdollisuutta ammattikirjallisuuteen perehtymiseen tai tutkimustiedon seuraamiseen. Johdonmukainen työajan kiinnittäminen itsenäiseen opiskeluun tai työyksiköiden sisäisiin koulutushetkiin on fysioterapia-alalla vähäistä. Työyksiköissä ei useinkaan ole pääsyä tieteellisten tutkimusten tietokantoihin, eikä ammattikirjallisuuden hankkimiseen ole aina mahdollisuuksia.

#### 5 Jatkuvan oppimisen seuranta

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön jatkuvan oppimisen tietopohja on niukka ja seurata ja raportointi on puutteellista. KT ei ole koonnut ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistumisen tietoja tehtäväkohtaisesti tai ammattiryhmäkohtaisesti, eroteltuina on ainoastaan lääkärrikunta ja sosiaalityö. Tällöin on vaikea arvioida, miten eri alojen välinen tasavertaisuus toteutuu, tai millaisia kehittämiskohteita eri aloilla on. Tietoja ei ole myöskään koottu niin, että esimerkiksi aluekohtainen vertailu olisi mahdollista.

#### 6 Vastuunjaon epäselvyys

Ammatillisen täydennys- ja erikoistumiskoulutuksen kustannusten jakaminen ja koulutuksen toteutuminen työaikana aiheuttavat työpaikoilla runsaasti tulkintaongelmia, vaikka niiden taustalla oleva sääntely, suositukset ja periaatepäätökset ovat varsin yksiselitteisiä. Esimerkiksi Akava Worksin teettämässä kyselyssä (2022, ei vielä julkaistu) vain alle puolet fysioterapeuteista sai suorittaa työterveyshuollon pätevöittävän koulutuksen kokonaan työajalla, vaikka kyseessä on lakisääteinen koulutus<sup>14</sup> ja siten kustannusvastuu on jo yksinomaan työsopimuslain<sup>12</sup> mukaan yksiselitteisesti työnantajalla.

Fysioterapia-alalla täydennyskoulutuksiin osallistuminen omalla kustannuksella ja työajan ulkopuolella on kuitenkin hyvin tavallista, vaikka osaamisen päivittämisen tarve kumpuaa työn vaatimuksista ja asiakkaiden tarpeesta. Tilanne on pienipalkkaisille sote-asiantuntijoille kohtuuton: ammattihenkilölaki<sup>2</sup> velvoittaa osaamisen jatkuvaan ylläpitämiseen ja ammatilliseen kehittymiseen, mutta työnantajat eivät täytä lainsäädännön<sup>2-4</sup> asettamia velvoitteita jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi.

#### Kehittämisehdotukset

Suomen Fysioterapeutit korostaa, että fysioterapia-alan nopean kehittymisen vuoksi fysioterapeutilla tulee olla riittävät jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ammattitaidon ylläpitämisen mahdollistamiseksi. Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollossa tulee keskittyä aiempaa vahvemmin organisaatioiden oppimiseen ja moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen. Tunnistamme aiemmassa täydennyskoulutusasetuksessa<sup>5</sup> useita kehittämiskohteita.

### 1. Jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuuden vahvistaminen

Täydennyskoulutusasetuksen tulee aiempaa vahvemmin ohjata jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuuteen. Täydennyskoulutus suunnitelman sijaan tulisi puhua jatkuvan oppimisen suunnitelmasta, joka voisi pitää sisällään ammatillinen täydennyskoulutuksen lisäksi muitakin jatkuvan oppimisen keinoja. Näitä ovat esimerkiksi työyksiköiden sisäinen kehittämistyö, moniammatillisen osaamisen kehittäminen, henkilöstön itsenäinen opiskelu ja organisaatiotasoinen oppiminen.

Asetuksen tulisi ohjata sosiaali- ja terveydenhuoltoa (ja sen rahoittajaa) varmistamaan jatkuvalla oppimiselle riittävä rahoitus ja ohjata koulutusmäärärahan tarkoituksenmukaiseen ja tasavertaiseen käyttöön. Jatkuvan oppimisen suunnitelmassa tulisi huomioida myös mahdollisuus käyttää työaikaan esimerkiksi itsenäiseen opiskeluun tai työyhteisöjen keskinäiseen tiedonjakoon.

Asetuksella tulisi ohjata organisaatioita sisällyttämään jatkuvan oppimisen suunnitelmaan organisaation tarpeet ja tavoitteet perus- ja erityistason osaamisen ylläpysymiselle ja kehittämiselle, sekä henkilöstön että organisaation itsensä näkökulmasta. Etenkin organisaation oppimiseen tähtäävä työyksiköiden sisäinen kehittämis- ja koulutustyö vaatii toteutuakseen huolellista suunnittelua.

Asetuksen tulisi ohjata myös jatkuvan oppimisen suunnitelmien toteutumisen seurantaan ja vaikutusten arviointiin. Työyhteisöjen tulisi arvioida, millainen hyöty niille on syntynyt henkilöstön ja organisaation jatkuvan oppimisen myötä.

Ehdotamme edellä mainittujen teemojen sisällyttämistä asetuksen toiseen pykälään.

### 2. Jatkuvan oppimisen seurannan kehittäminen

Henkilöstön ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen osallistumisen toteutumista tulee seurata yksilö- ja ammattiryhmätasolla nykyistä tarkemmin. Kansallinen tietopohja on koottava tietokannaksi siten, että on mahdollista tarkastella alueellisia ja ammattiryhmäkohtaisia eroja ja siten tunnistaa keskeisiä kehittämiskohteita. Aiempaa laajemman tietopohjan avulla voidaan varmistua eri alojen täydennys- ja erikoistumiskoulutuksen tasavertaisesta toteutumisesta.

Ehdotamme edellä mainittujen asioiden sisällyttämistä asetuksen seitsemänteen pykälään.

### 3. Jatkuvan oppimisen vastuun selkeyttäminen ja oppimismahdollisuuksien varmistaminen

Asetuksessa tulisi selkeyttää lainsäätäjän tarkoitusta, jonka mukaan organisaation tarpeista nousevaan ammatilliseen täydennys- ja erikoistumiskoulutukseen osallistutaan työajalla ja kustannuksista vastaa työnantaja. Asetuksella voitaisiin yhtä lailla alleviivata jokaisen sote-ammattilaisen vastuuta oman osaamisen ylläpitämisestä ja jatkuvasta kehitymisestä.

Asetuksen tulee ohjata tunnistamaan myös muut jatkuvan oppimisen mahdollisuudet, joita ovat esimerkiksi organisaatioiden sisäinen kehittämistyö tai työntekijän itsenäinen opiskelu.

Asetuksella tulee velvoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoita yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. Yhteistyöllä varmistetaan monipuolinen ja työelämän tarpeisiin vastaava ammatillinen täydennys- ja erikoistumiskoulutus, etenkin niillä sote-aloilla, joissa koulutustarjonta on niukkaa.

Asetuksella tulee kannustaa organisaatioita mahdollistamaan ammattilaisten pääsy ajankohtaiseen tutkimustietoon, esimerkiksi tutkimustietokantoihin ja ammattikirjallisuuteen. Työyhteisöjä tulee ohjata järjestelmälliseen ammatillisen ja moniammatillisen osaamiseen päivittämiseen, esimerkiksi säännöllisellä sisäisellä koulutuksella.

Ehdotamme edellä mainittujen asioiden sisällyttämistä täydennyskoulutusasetuksen neljänteen ja viidenteen pykälään.

#### 4. Sitova vähimmäismitoitus ammatilliselle täydennyskoulutukselle

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien laajentaminen ei saa johtaa ammatillisen täydennyskoulutuksen vähentymiseen. Täydennyskoulutus on edelleen keskeisin keino ylläpitää osaamista ja siirtää tutkimustietoa kliiniseen työhön. Asetuksella on vahvemmin ohjattava organisaatiota riittävien koulutusmäärärahojen budjetoimiseen.

Ehdotamme asetukseen kirjattavaksi sitova vähimmäismäärä ammatillista täydennyskoulutusta. Määrä pitäisi sisällään vain ammatillisen täydennyskoulutuksen, eli ammattitaidon ylläpymiseen ja ajantasaistamiseen tähtäävän koulutuksen. Ammatillista erikoistumiskoulutusta tulee tarkastella omana kokonaisuutenaan ja sen tarpeen tulee perustua sosiaali- ja terveydenhuollon organisaation ja sen asiakkaiden jatkuvan oppimisen suunnitelmassa tunnistettuun erityisosaamisen tarpeeseen. Mitoituksen soveltamisessa on erittäin tärkeää eriyttää erikoistumiskoulutuksen rahoitus ammatillisen täydennyskoulutuksen rahoituksesta, jotta erityisosaamisen kehittäminen ei heikennä jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia, eikä yksittäisen työntekijän urakehitys tapahdu muiden työntekijöiden osaamisen päivittämisen kustannuksella.

Suomen Fysioterapeutit katsoo, että fysioterapia-alalla ammatillisen täydennyskoulutuksen ehdoton vähimmäismäärä on yksi opintopiste vuodessa, eli noin 27 tuntia.

Täydennyskoulutusten luonne on etäopiskelun myötä muuttunut. Huomattavan suuri osa täydennyskoulutuksesta järjestetään nykyisin muutamien tuntien mittaisina webinaareina. Täydennyskoulutuksen seurannassa ei ole enää tarkoituksenmukaista käyttää käsitettä ”koulutuspäivä”, vaan tarkastelu tulisi tehdä esimerkiksi opintopisteittäin.

Ehdotamme edellä mainittujen asioiden sisällyttämistä asetuksen kolmanteen pykälään.

#### 5. Organisaatioiden oppimisen vahvistaminen

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden hoito ja kuntoutus toteutuvat usein moniammatillisena yhteistyönä. Esimerkiksi kuntoutusosastolla koko työyhteisön on opittava toimimaan yhdessä tehokkaana yksikkönä, jossa kuntoutuja saa parhaan mahdollisen palvelukokonaisuuden.

Työyhteisöjen ammatillista yhteistyötä voidaan parantaa organisaation oppimiseen tähtäävällä täydennyskoulutuksella, joka toteutetaan työyksikkökohtaisesti. Koulutuksen keskeinen tarkoitus on kehittää työyksikön palveluprosessia. Kyse on (moni)ammatillisen osaamisen kehittämisestä, joka eroaa tavoitteiltaan esimerkiksi työnohjauksesta.

Keskeistä organisaation oppimisessa on koulutuksen suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus ja pitkäjänteisyys, sekä koko henkilöstön osallistaminen toiminnan kehittämiseen. Yksittäisien koulutuspäivien lisäksi kehittämistyö tulee tuoda kiinteäksi osaksi työyksiköiden arkea.

Asetuksella tulee ohjata sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita sisällyttämään koulutussuunnitelmaan erillisenä kokonaisuutena organisaation oppimisen suunnitelma. Organisaation oppimiselle on varattava riittävästi työaika, eikä tämän tule olla pois yksittäisen työntekijän henkilökohtaisen osaamisen kehittämisestä. Kehittämistyön käytännön implementointiin ja vaikutusten seurantaan tulee kiinnittää erityistä huomiota.

#### 6. Erityisosaamisen tunnistaminen ja erikoistumisen mahdollistaminen

Ammatillisen täydennyskoulutuksen lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollossa tarvitaan alakohtaista syvempää erityisosaamista. Organisaatioiden on keskeistä tunnistaa asiakkaiden tarve erityisasiantuntijuudelle. Fysioterapia-alalla erityisasiantuntijuutta ei ole riittävästi tunnistettu tai määritelty, eikä erityisasiantuntijuuden kehittymisen tueksi ole riittävän vahvaa erikoistumiskoulutusten järjestelmää.

Asetuksella tulee ohjata sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita tunnistamaan asiakastyön edellyttämän erityisasiantuntijuuden tarpeen ja mahdollistamalla henkilöstölle riittävät kannustimet ja mahdollisuudet erikoistumiseen ja erityisasiantuntijuuden hankkimiseen. Erikoistumiskoulutuksen kustannusten tulee kuulua

työnantajan vastuulle, jos erityisasiantuntijuuden tarve nousee organisaation tarpeista. Erikoistumiskoulutuksen rahoitus tulee eriyttää täydennyskoulutuksen rahoituksesta.

Asetuksella tulee ohjata sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioita sisällyttämään koulutussuunnitelmaan erillisenä osiona henkilöstön erityisosaamisen tarvekartoitus. Organisaatioissa on ennakoitava tulevaisuuden erityisosaamisen tarve ja mahdollistettava henkilöstölle urapolku perustason työstä erityistason työtehtäviin.

Sote-alan henkilöstöllä voi olla myös henkilökohtaisia tavoitteita oman ammattipätevyiden lisäämiseksi. Henkilökohtaista urakehitystä tukevan ammatillisen erikoistumisen kustannukset voisivat olla lähtökohtaisesti työntekijän omalla vastuulla, jos erikoistuminen ei suoraan vastaa organisaation omaa tarvetta. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden tulisi kuitenkin tukea asiantuntijoiden urakehitystä ja toisaalta luoda työntekijöille uusia työskentelymahdollisuuksia organisaation sisällä.

Ehdotamme asetukseen lisättäväksi uuden pykälän ”amatillinen erikoistumiskoulutus”, johon edellä mainitut asiat sisällytetään.

#### 7. Jatkuvan oppimisen, ammatillisen täydennyskoulutuksen ja ammatillisen erikoistumiskoulutuksen määrittely

Asetuksessa on tarpeen määrittellä käsitteet ammatillinen täydennyskoulutus, ammatillinen erikoistumiskoulutus sekä jatkuva oppiminen. Suomen Fysioterapeutit ehdottaa määritelmiä seuraavasti:

*Jatkuva oppiminen.* Elinikäistä oppimista, jossa yksilö hankkii ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan sekä sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmään ja työelämän muuttuviin olosuhteisiin liittyvää osaamistaan muodollisissa ja epämuodollisissa oppimistilanteissa.

*Ammatillinen täydennyskoulutus.* Ylläpitää, ajantasaistaa ja lisää ammattitaitoa ja osaamista. Ammatillinen täydennyskoulutus ei yleensä tuota uutta ammattipätevyyttä, toisin kuin ammatillinen erikoistumiskoulutus. Ammatillinen täydennyskoulutus liittyy kiinteästi henkilön työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Ammatilliseen täydennyskoulutukseen eivät kuulu työnohjaus tai uuden työntekijän perehtyminen työtehtäviin.

*Ammatillinen erikoistumiskoulutus.* Työelämässä toimiville suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä koulutuksia, jotka lisäävät ammattitaitoa ja muodostavat yleensä uutta ammattipätevyyttä.

Ehdotamme määritelmien sisällyttämistä asetuksen ensimmäiseen pykälään tai kokonaan uuteen pykälään.

Osallistumme mielellämme asetuksen valmisteluun ja kerromme kehittämistarpeista tarkemmin.

Juho Korpi, erityisasiantuntija

Suomen Fysioterapeutit ry

## Kirjallisuus

- (1) Morris ZS, Wooding S, Grant J. The answer is 17 years, what is the question: understanding time lags in translational research. *J R Soc Med.* 2011 Dec;104(12):510-20. doi: 10.1258/jrsm.2011.110180. PMID: 22179294; PMCID: PMC3241518.
- (2) Laki 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä, 18 §.
- (3) Laki 1383/2001. Työterveyshuoltolaki, 5 §.
- (4) Laki 612/2021. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä, 59 §.
- (5) Asetus 1194/2003. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta.
- (6) Laki 1333/2021. Yhteistoimintalaki, 9 §.
- (7) Laki 449/2007. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella, 4 a §.
- (8) STM 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2002:6, s. 5.
- (9) Sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö 30/2004 vp. StVM 30/2004 vp - HE 168/2004 vp.
- (10) Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT 2021. Täydennyskoulutustiedustelu.
- (11) STM 2004. Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3, s. 13.
- (12) L744/2022. Laki työsopimuslain muuttamisesta, 2. luku, 19 §.
- (13) STM 2004. Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3, s.34.
- (14) Asetus 708/2013. Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta, 13 a §.