



Sosiaalialan täydennyskoulutus kehitysvammahuollossa

Satu Syrjälä, ylitarkastaja

Itä-Suomen lääninhallitus

25.9.2008



Sosiaalialan täydennyskoulutusvelvoite

Sosiaalihuoltolaki 710/1982,
muutos 28.1.2005/50



Sosiaalihuoltolaki 53 §

- Kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen
- Säännös tuli voimaan 1.8.2005



53 § 2 momentti

- Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa asetuksella tarvittaessa tarkemmat säännökset täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista.
- Asetusta ei toistaiseksi ole annettu



Perusteluja säännökselle/1 (StVM 30/2004)

- Hyväksyttiin säännökset täydennyskoulutusvelvoitteesta kansanterveyslakiin ja erikoissairaanhoidolakiin v. 2005
- Sosiaali- ja terveysvaliokunta esitti vastaavia säännöksiä myös sosiaalihuollon henkilöstölle



...perusteluja/2 (StVM 30/2004)

- Sosiaali- ja terveysvaliokunta totesi, että täydennyskoulutusvelvoitteen poistaminen sosiaalihuoltolaista vuonna 1993 oli johtanut hyvin erilaisiin käytäntöihin kunnissa
- Velvoite katsottiin ”itsestäänselvyydeksi”
- Mm. osa sosiaalityöntekijöistä ei viime vuosien aikana ollut saanut lainkaan täydennyskoulutusta



...perusteluja/3

(StVM 30/2004)

- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma 2008-2011 (Kaste); tavoitteena parantaa sosiaalialan palvelujen laatua, vaikuttavuutta ja saatavuutta sekä vahvistaa henkilöstön osaamista
- Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen ovat välttämättömiä edellytyksiä sille, että palveluilla voidaan vastata asiakkaiden tarpeisiin



...perusteluja/4...

- Täydennyskoulutus haluttiin kiinteäksi osaksi sosiaalialan kehittämisen strategista kokonaisuutta;
- Turvaamaan palvelujen toimivuutta, saatavuutta ja korkeatasoista laatua,
- Turvaamaan kansalaisten oikeutta saada yhdenvertaisesti laadukkaita palveluja
- Säännöksen myötä haluttiin myös koulutustarpeen systemaattisempaa arviointia ja seurantaa



Kohderyhmänä koko sosiaalihuollon henkilöstö; kaikki ammattiryhmät

- Kuntien henkilöstö
- Kuntayhtymien henkilöstö
- Kunnilla järjestämisvelvollisuus ja vastuu laadusta; tulisi varmistaa myös niiden yksityisten palvelujen henkilöstön täydennyskoulutus, joilta palveluja ostetaan



Suosittelaa myös yksityisille palveluntuottajille

- Yksityisten palvelujen valvonnassa lääninhallitus ohjaa palveluntuottajia huolehtimaan henkilöstön täydennyskoulutuksesta
- Suositellaan henkilöstön täydennyskoulutussuunnitelman laatimista
- Työvälineiksi henkilökohtaiset ”koulutuskortit” seuranta varten



Lähtökohtana toiminnan kehittäminen ja henkilöstön osaamistarpeet

- Täydennyskoulutuksen tulisi tukea sekä työyhteisöjen kehittämistyötä että työntekijän yksilöllistä kehittymistä työssään
- Myös omaehtoista kouluttautumista tulisi tukea osana täydennyskoulutusta



...jatkuu

- Oikeus täydennyskoulutukseen on osa työssä jaksamista ja hyvinvointia
- Sosiaali- ja terveysvaliokunta korosti **säännöllisen työnohjauksen** merkitystä henkilöstön jaksamisen ja pysyvyyden sekä asiakaspalvelun laadun edistämiseksi



Riittävä täydennyskoulutus?

- Lakiehdotuksen perustelujen mukaan henkilöstöllä tulisi olla oikeus noin 3-10 päivää kestävään vuotuiseseen täydennyskoulutukseen
- Yksilölliset tarpeet tulee huomioida, 10 päivää ei ole maksimi!
- Kustannusvastuu työnantajalla
- Valtionosuutta lisätty tätä varten



Koulutuksen suunnittelu

- Tärkeää selvittää ja analysoida koulutustarve, osaamisen nykytaso
- Alueellisista toimijoista koulutusverkosto
- Yhteistyössä esim. yliopistojen, ammattikorkeakoulujen, toisen asteen oppilaitosten, järjestöjen sekä sosiaalialan osaamiskeskusten kanssa
- Osaamiskeskukset koulutuksen koordinoijana



Toteuttamisen vaihtoehtoja

- Yksilöllistä kouluttautumista
- Työyksikkö- tai ammattiryhmäkohtaista
- Paikallisesti, alueellisesti tai seudullisesti yhteistyössä järjestettyä
- **Opas kunnille ja kuntayhtymille; Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. STM julkaisuja 2006:6**



Täydennyskoulutuksen toteuttaminen vaiheittain

- Osaamisen nykytilan arviointi
- Kehittämissuunnitelman laadinta
- Koulutuksen suunnittelu ja toteutus
- Täydennyskoulutuksen vaikuttavuuden arviointi
- Kunnallinen työmarkkinalaitos seuraa vuosittain toteutumisen määrää ja kustannuksia
- Osaamiskartoitusten laadinnassa hyötyä seudullisesta yhteistyöstä, työtä aloitettu erityishuoltopiireissä



Esimerkkejä koulutustarpeista

- Lääninhallitukseen yhteydenottoja perusasioiden ja erityisosaamisen kehittämistarpeista:
- Valitukset, kantelut, valvonta-asiat
- Perushuolenpitoon ja kohteluun liittyviä eettisiä kysymyksiä; rajoitustoimet?
- Asiakkaan asema ja oikeudet – sosiaalihuollon asiakaslaki, perustuslaki, erityishuoltolaki ym.



...jatkuu

- Usein kyse oikeudesta palveluihin / kunnan järjestämisvelvollisuudesta
- Erityishuolto-ohjelmien laadinta
- Palvelusuunnitelmien laadinta
- Kehitysvammaisen perusterveydenhuollon asiakkaana; esim. suunhygienian merkitys, toimenpiteet
- Päivätoiminnan järjestäminen
- Autismiin yms. liittyvä asiantuntemus



Tiedon jakaminen tärkeää

- Kehitysvammahuolto on ”erityisen erityistä” osaamista; pieni asiakas- ja henkilöstöryhmä
- Tärkeää asiakkaan kohtaaminen, läheisten kuunteleminen – kyky asettua asiakkaan asemaan ja arvioida ”miten tilannetta voisi palveluilla helpottaa” = todellista ”asiakaslähtöisyyttä”
- Tärkeää oman ja työyhteisön osaamisen tunnistaminen, arvostus, kehittäminen ja jakaminen, ettei erityinen osaaminen häviäisi, vaan kehittyisi muuttuvissa olosuhteissa



Kiitos!

Satu Syrjälä

071 875 2447, 050 4356 867,
satu.syrjala@laaninhallitus.fi