

Asia: VN/3955/2023

Lausuntopyyntö Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeesta ammattihenkilölainsäädännön soveltaminen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteiden ja tehtäväjaon toimintamallien kehittämisessä

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet kiittää mahdollisuudesta esittää lausuntonsa sosiaali- ja terveysministeriön valmistelemaan ohjeeseen, jonka tarkoituksena on toimia ammattihenkilölainsäädännön soveltamisohjeena sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteen ja tehtävien jakoon liittyvien toimintamallien kehittämisessä.

Ohjeen laatimisen taustalla on huoli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuudesta ja riittävydestä, jotka ovat vaikeutuneet merkittävästi viimeisten vuosien aikana. Sosnet pitää lähtökohtaisesti ohjeen laatimista tarpeellisenä ja kannatettavana.

Ohje on tarkoitettu ammattihenkilölainsäädännön soveltamisohjeeksi. Tältä osin ohje voisi olla käyttökelpoisempi, jos ohjeistusta konkretisoitaisiin edelleen joitakin osin ja mukana olisi myös joitakin käytännön esimerkkejä. Lisäksi on tarpeen huomauttaa, että ohjeessa korostuu osittain terveydenhuollon lainsäädännön ja käytäntöjen esittely. Esimerkiksi ohjeen sivulle 2 on tarpeen lisätä viittaus sosiaalihuollon asiakaslakiin sekä sivulle 3 viittaus sosiaalihuollon ammattihenkilölain 9 §:ään, jossa määritellään sosiaalityöntekijän erityiset velvollisuudet. Sivulla 4 olevat havainnollistukset ovat lähinnä terveydenhuollon kontekstista.

Sosiaalihuollon ammattihenkilölain 12 §:n mukaan sosiaalityöntekijän ammatissa voi toimia tilapäisesti enintään vuoden ajan sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun. Sosnet kiinnittää huomiota siihen, että ohjeessa ei ole lainkaan viitattu Valviran antamiin tarkentaviin ohjeistuksiin sosiaalityöntekijän tehtävissä tilapäisesti toimimisesta (<https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/sosiaalihuollon-tehtavissa->

toimiminen). Lisäksi on syytä huomata, että Valviran tarkentavaa ohjeistusta ei ole muutettu, vaikka apulaisoikeuskanslerin vuonna 2018 antamassa ratkaisussa todettiin avoimessa yliopistossa opiskelun lukeminen säännöksessä mainituksi sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeluksi olevan vähintäänkin tulkinnanvaraista, ellei peräti säännöksen sanamuodon vastaista (OKV/10/50/2017).

Yliopistot saavat toistuvasti kysymyksiä sosiaalihuollon ammattihenkilölain 12 § tulkinnan osalta. Tilapäisesti sosiaalityöntekijän tehtävissä toimimista koskeva 12 § on vaikeasti tulkittava ja aiheuttaa epäselvyyksiä. Sosiaalityöntekijän sijaisuuksiin palkataan henkilöitä, joilla ei ole välttämättä laissa vaadittuja opintoja suoritettuna. Avoimessa yliopistossa tai sivuaineopintoina suoritut sosiaalityön aineopinnot vaihtelevat yliopistoittain. Nämä opiskelijat eivät useinkaan ole suorittaneet sosiaalityön aineopintoihin sisältyvää käytännönopetusta tai sosiaaioikeuden opintoja, jotka kuitenkin ovat aivan keskeisiä opintojaksoja sosiaalityöntekijän ammatillisten taitojen kehittymisen näkökulmasta. Ohjeessa tulisikin korostaa työnantajan vastuuta varmistua tapauskohtaisesti siitä, että sosiaalityöntekijän tehtävään otettavalla alan opiskelijalla on tosialliset edellytykset ja osaaminen toimia juuri kyseisessä tehtävässä. Lain mukaan opiskelija toimii johdon ja valvonnan alaisena. Yliopistojen havaintojen mukaan työnantajat eivät kuitenkaan kaikilta osin pidä tästä vaatimuksesta kiinni.

Laaditussa ohjeessa todetaan ammattihenkilölainsäädännön turvaavan asiakas- ja potilasturvallisuutta. Lisäksi todetaan, että työnantajilla on jo nyt laaja harkintavalta ja mahdollisuudet hyödyntää joustavia työjärjestelyitä ammattihenkilöiden keskinäisessä työnjaossa ja toimintamalleissa. Ohjeeseen on syytä lisätä maininta sosiaalihuollon ammattihenkilölain 9 §:stä, jossa on tarkennettu sosiaalityöntekijän erityiset velvollisuudet. Sosnet tähdentää, että työnjaon ja toimintamallien kehittäminen tulee tehdä vastuullisesti. Ohjeessa tulisikin kautta linjan korostaa työnantajan vastuuta varmistua asiakas- ja potilasturvallisuuden toteutumisesta sekä asiakkaiden oikeusturvan toteutumisesta. Toimintayksiköiden esimiesten ja vastuuhenkilöiden tehtävänä on arvioida työntekijöiden ammattitaitoa sen varmistamiseksi, ettei asiakas- ja potilasturvallisuus vaarannu ja että asiakkaiden ja potilaiden oikeusturva toteutuu. Tämä tehtävä edellyttää monipuolista sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön ja substanssin tuntemusta.

Sosiaalihuollon osalta ammattihenkilöiden tehtävänjaon kehittämisen odotukset kohdistuvat oletettavasti erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien väliseen työnjakoon. Tehtävänjakoa on tehty jo varsin pitkään ja siitä on saatavilla runsaasti kokemuksia eri puolilta Suomea ja myös eri sosiaalityön tehtäväalueilta. Sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden työnjakoa rajoittaa erityisesti ammattihenkilölain 9 §, jossa on määritelty sosiaalityöntekijän vastuulla olevat tehtävät sekä muualla lainsäädännössä olevat säädökset, jotka määrittelevät tehtävän hoitamisen edellyttämän koulutuksen ja ammattipätevyyden.

Vaikka tehtävärakennetyössä piilee monia mahdollisuuksia, on kuitenkin syytä huomata, että väärällä tavalla toteutettuna tai liian pitkälle vietyinä tehtävärakennetyö voi kääntyä myös työhyvinvoinnin ongelmiksi ja lisätä työntekijöiden vaihtuvuutta. On tärkeää varmistua siitä, että työntekijöillä on riittävä osaaminen ja edellytykset työtehtävien hoitamiseen. Myös palkan tulee

vastata tehtävien vaativuutta. Lisäksi jo aiemmassa vaiheessa tehdystä tehtävärakenteiden kehittämisestä tarvittaisiin tutkimustietoa ja jatkossa kehittämistä tulisi tehdä tutkimusperustaisesti.

Ammattihenkilöiden keskinäisen työnjaon lisäksi ohjeessa nostetaan vahvasti esille tehtävien jako myös muulle henkilöstölle kuin ammattihenkilöille. Sosiaalityöntekijät hoitavat tällä hetkellä paljon myös sellaisia työtehtäviä, jotka eivät tosiasiallisesti edellytä sosiaalityöntekijän koulutusta ja osaamista. Avustavalle henkilöstölle on selkeää tarvetta ja tällaista henkilöstöä lienee myös varsin hyvin saatavilla eri puolilla Suomea. Avustavan henkilöstön (esim. toimistosihteerit ja assistentit) lisäksi ammattihenkilöt tarvitsevat työnsä tueksi lainopillista osaamista sekä palveluiden järjestämiseen, tuottamiseen ja (oma)valvontaan liittyvää osaamista.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamisen varmistamiseksi on keskeistä korostaa jatkuvan oppimisen ja täydennyskoulutuksen varmistamista. Tällä hetkellä sosiaalityöntekijöiden osaamisen kehittämisen tukirakenteissa ja käytännöissä on merkittävää vaihtelua. Erityisesti hyvinvointialueiden käynnistymisen aikana koulutuksiin osallistumisen käytännöissä on ollut epäselvyyttä. Henkilöstön jatkuvan oppimisen mahdollisuuksiin satsaaminen on välttämätöntä, ja sillä voidaan merkittävästi vaikuttaa myös työvoiman saatavuuteen. Ohjeessa olisi tärkeää kannustaa hyvinvointialueita ja muita palveluntuottajia laajasti henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja myös uudentyyppisten tehtävänkuvien kehittämiseen. Tehtäväkiertoja ja urapolkuja kehittämällä voidaan vaikuttaa ammattihenkilöiden pito- ja vetovoimaan.

Lähteinen Sanna
Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto