

# Osaamisen johtaminen

Suomen Toimintaterapeuttiliiton ja  
Suomen Fysioterapeuttien suositus  
jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien  
varmistamiseksi

*Suositus on hyväksytty Suomen Toimintaterapeuttiliiton ja  
Suomen Fysioterapeuttien hallinnoissa keväällä 2024.*

## Tiivistelmä

Toimintaterapeuteilla ja fysioterapeutilla on vastuu oman ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Terapeuttien työnantajan vastuulla on puolestaan luoda jatkuvalla oppimiselle tarkoituksenmukaiset edellytykset. Käytännössä työnantajan tulee vastata sellaisista jatkuvan oppimisen aiheuttamista kustannuksista, jotka liittyvät työssä tarvittavan osaamisen ylläpitämiseen ja edistämiseen. Kustannukset muodostuvat sekä ammatillisen täydennyskoulutuksen kustannuksista että esimerkiksi työajan käytöstä itsenäiseen opiskeluun.

Jatkuvan oppimisen tulee olla suunnitelmallista ja perustua työyksiköissä tehtyyn osaamistarpeen arviointiin. Osaamisen tarve koskettaa sekä kuntoutusalan asiantuntijaa että organisaatiota kokonaisuutena. Hyvä jatkuvan oppimisen suunnitelma huomioi yksilöiden ja työyhteisön tarpeet. Se myös kohdentaa käytettävissä olevat voimavarat tarkoituksenmukaisesti siten, että työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus omien osaamistavoitteidensa saavuttamiseen.

Osaamisen johtamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä työyhteisöjen osaamistarpeiden tunnistamista ja työntekijöiden jatkuvan oppimisen kohdentamista niin, että pystytään vastaamaan sekä organisaation osaamistarpeisiin että työntekijän henkilökohtaisiin tavoitteisiin käytössä olevien voimavarojen puitteissa. Osaamisen johtaminen voidaan nähdä prosessina, jossa toistuvat säännöllinen tarpeiden arviointi, suunnittelu, toteutus, implementaatio ja kehittämissyö sekä vaikutusten arviointi.

Toimintaterapeuttien ja fysioterapeuttien työyhteisöjä kannustetaan mahdollisimman tiiviiseen yhteistyöhön ammatillisten koulutusorganisaatioiden kanssa. Työyhteisöjen tulee kannustaa jäseniään jatkuvaan oppimiseen, työskentelytapojen jatkuvaan kehittämiseen sekä ammatillisen osaamisen syventämiseen erilaisten koulutusten avulla. Huolelliseen jatkuvan oppimisen suunnitteluun, uuden tiedon implementointiin ja jatkuvan oppimisen strategiseen johtamiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

## Keskeiset käsitteet

Jatkuvan oppimisen käsitteistöä käytetään kirjallisuudesta vaihtelevasti. Tässä suosituksessa käsitteet on määritelty 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.** Koulutus, joka ylläpitää, ajantasaistaa ja lisää ammatitaitoa ja osaamista. Ammatillinen täydennyskoulutus liittyy kiinteästi henkilön työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Ammatillinen täydennyskoulutus ei yleensä tuota uutta ammattipätevyyttä toisin kuin ammatillinen erikoistumiskoulutus. Ammatilliseen täydennyskoulutukseen eivät kuulu työnohjaus tai uuden työntekijän perehtyminen työtehtäviin.

**AMMATTISPESIFI KOULUTUS.** Koulutus, joka perustuu tietyn ammattialan tietoperustaan ja on suunnattu etenkin kyseisen ammattialan ammattilaisille.

**AMMATILLINEN ERIKOISTUMISKOULUTUS.** Työelämässä toimiville suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä koulutuksia, jotka lisäävät ammatitaitoa ja muodostavat yleensä uutta ammattipätevyyttä. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen toteuttamat erikoistumiskoulutukset ovat vähimmäislaajuudeltaan 30 opintopistettä<sup>1</sup>.

1 A1438/2014, 3 §

## Johdanto

Toimintaterapeuttien ja fysioterapeuttien ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen ja ylläpysyminen edellyttävät jatkuvaa oppimista. Kumpikin ala kehittyy nopeasti, ja aktiivinen tieteellinen tutkimus tunnistaa alati kiihtyvään tahtiin sekä vaikuttavia että vähähyötyisiä työskentelytapoja. Kestää kuitenkin lähes kaksi vuosikymmentä ennen kuin ajankohtainen tutkimustieto jalkautuu kliiniseen työhön<sup>2</sup>. On tärkeää kiinnittää erityistä huomiota jatkuvan oppimisen toimintatapoihin, jotta ala kehittyy ja vaikuttavuus vahvistuu.

Jatkuvan oppimisen keskiössä on usein ammatillinen täydennyskoulutus. Säännöllinen täydennyskoulutukseen osallistuminen auttaa terapeutteja ylläpitämään ammatillista osaamistaan näyttöön perustuvan työskentelytavan edellyttämällä tasolla. Terapeuteilla ei kuitenkaan ole aina riittäviä mahdollisuuksia osallistua ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Vastuu koulutuksen kustannuksista sekä työajan käytöstä herättävät työpaikoilla keskustelua, eikä osaamisen päivittäminen aina kohdistu työnantajan tai työntekijän toivomalla tavalla.

Muodollisen täydennyskoulutuksen ohella monista muista jatkuvan oppimisen muodoista tulisi sopia työpaikoilla nykyistä täsmällisemmin. Työajan käyttö esimerkiksi itsenäiseen opiskeluun, työpaikalla tapahtuvaan kehittämistyöhön sekä kollegiaaliseen keskusteluun voivat jäädä muun koulutuskeskustelun jalkoihin, vaikka myös niillä on keskeinen rooli jatkuvassa oppimisessa.

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry ja Suomen Fysioterapeutit ry ovat laatineen tämän suosituksen terapeuttien jatkuvan oppimisen ympärillä käytävien keskusteluiden tueksi sekä esihenkilöiden osaamisen johtamisen työkaluksi. Suositus selvittää jatkuvan oppimisen vastuita ja velvollisuuksia. Se tarjoaa myös konkreettisia keinoja ammatillisten osaamistarpeiden tunnistamiseen sekä jatkuvan oppimisen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Tarkemmat suositukset esimerkiksi jatkuvan oppimisen järjestämisestä laaditaan tarvittaessa liittokohtaisesti.

---

2 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. PMID: [2217929](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2217929/)

## Jatkuvan oppimisen vastuut, velvollisuudet ja seuranta

Toiminta- ja fysioterapeuteilla on lakiin perustuva velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Terapeuttien työnantajan tulee puolestaan luoda edellytykset täydennyskoulutukseen osallistumiselle<sup>3 4 5</sup>. Täydennyskoulutusvelvoite koskee kaikkia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia ja ammattiryhmiä.

Hyvinvointialueet kantavat vastuun siitä, että julkisella sektorilla työskentelevät terapeutit osallistuvat täydennyskoulutukseen. Hyvinvointialueiden tulee seurata omassa palveluksessaan olevan henkilöstön ammatillista kehittymistä ja varmistaa, että henkilöstö osallistuu ammatilliseen täydennyskoulutukseen riittävästi. Tämän lisäksi hyvinvointialueen tulee seurata ammatillista kehittymistä niillä yksityisillä palveluntuottajilla, joilta hyvinvointialue hankkii palveluja esimerkiksi palvelusetelillä tai ostopalveluna.<sup>6</sup>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella on säädetty tarkemmin täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä, järjestämisestä, seurannasta ja arvioinnista. Asetuksessa veloitetaan, että työyksiköt laativat täydennyskoulutus suunnitelman, jossa on määritelty työyksikön täydennyskoulutuksen tavoitteet.<sup>7</sup> Jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuus on nähty muutoinkin erityisen tärkeänä, sillä siihen veloitetaan myös yhteistoimintalait<sup>8 9</sup>.

Täydennyskoulutukselle on varattava riittävä määräraha ja täydennyskoulutus suunnitelmien toteutumista tulee arvioida säännöllisesti. Seurannassa on arvioitava ainakin koulutuksen määrän riittävyyttä, koulutukseen osallistumista, koulutuksen sisältöä, laatua ja vaikuttavuutta sekä koulutuksen kustannuksia.<sup>10 11</sup>

3 Laki 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä, [18 §](#).

4 Laki 1383/2001. Työterveyshuoltolaki, [5 §](#).

5 Laki 741/2023. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta, [9 §](#).

6 Laki 612/2021. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä, [59 §](#).

7 Asetus 57/2024. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta, [1 §](#).

8 Laki 1333/2021. Yhteistoimintalaki, [9 §](#).

9 Laki 449/2007. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella, [4 a §](#).

10 STM 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2002:6, [s. 5](#).

11 Asetus 57/2024. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta, [3 §](#).

Edellä mainitun lainsäädännön, sosiaali- ja terveysministeriön suosituksen<sup>12</sup> sekä valtioneuvoston periaatepäätöksen<sup>13</sup> perusteella **täydennyskoulutuksen kustannusvastuu on ensisijaisesti toimintaterapeuttien ja fysioterapeuttien työnantajalla.** Työsopimuslain 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. Koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.<sup>13</sup>

**Työntekijä osallistuu täydennyskoulutukseen lähtökohtaisesti työajalla.** Työnantajan tulee tukea terapeuttien mahdollisuuksia osallistua koulutukseen vapauttamalla hänet muista samanaikaisista työtehtävistä sekä huolehtimalla koulutuksen aikaisista työjärjestelyistä. Näin terapeutit voivat osallistua täysipainoisesti koulutukseen ja oman työnsä kehittämiseen työajallaan.<sup>14</sup>

---

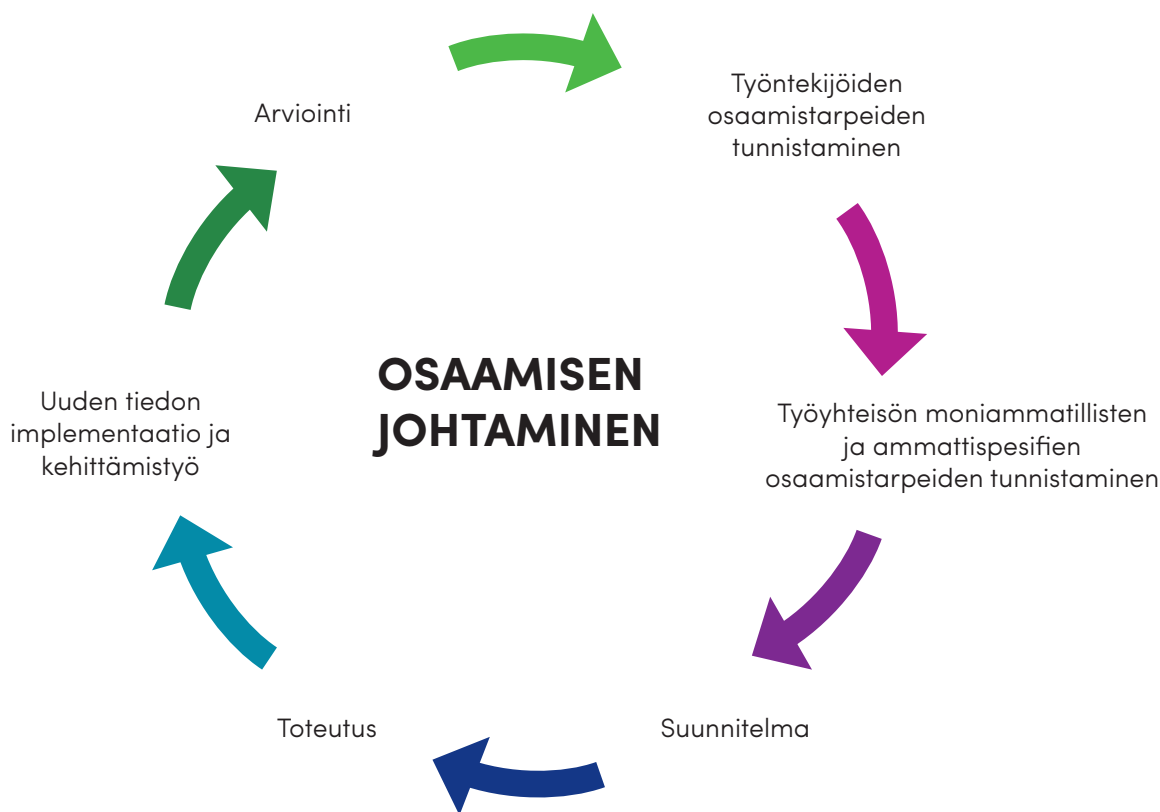
12 STM 2004. Terveystenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3, [s. 13](#).

13 L744/2022. Laki työsopimuslain muuttamisesta, 2. luku, [19 §](#).

14 STM 2004. Terveystenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3, [s.34](#).

## Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä työyhteisöjen osaamistarpeiden tunnistamista ja työntekijöiden jatkuvan oppimisen kohdentamista niin, että pystytään vastaamaan sekä organisaation osaamistarpeisiin että työntekijän henkilökohtaisiin tavoitteisiin käytössä olevien voimavarojen puitteissa. Osaamisen johtaminen voidaan nähdä prosessina, jossa toistuvat säännöllinen tarpeiden arviointi, suunnittelu, toteutus, implementaatio ja kehittämistyö sekä vaikutusten arviointi (kuvio 1).



Kuvio 1. Jatkuvan oppimisen prosessi työyhteisöissä.

## **Osaamistarpeiden kartoittaminen**

Jatkuvan oppimisen suunnitelman tulisi perustua työyksiköissä tunnistettuihin ammatillisiin osaamistarpeisiin. Jokaisen terapeutin tulee arvioida säännöllisesti omaa ammatillista osaamistaan sekä pyrkiä tunnistamaan omia kehittämiskohteitaan ja ammatillisia vahvuuksiaan. Asiakkaiden tarpeiden tulee olla kehittämisen teemojen keskiössä.

Terapeuttien työnantajan tulee osaltaan tukea työntekijöitään näiden ammatillisen osaamisen kehittämiskohteiden tunnistamisessa esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Esihenkilöiden tulee myös tunnistaa organisaation tarpeista nousevat ammatillisen osaamisen kehittämiskohteet, joita voi tulla esiin esimerkiksi tehtävänkuvan muutosten, kuten tehtävänsiirtojen, tai uusien työtehtävien myötä. On tärkeää, että esihenkilö erottaa ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet geneerisistä osaamistarpeista, kuten tietoteknisistä taidoista tai työsuojeluun liittyvistä asioista.

Jokaisen toiminta- ja fysioterapeutin tulisi laatia henkilökohtaiset ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitteet tunnistettujen osaamistarpeiden perusteella. Tavoitteet laaditaan yhdessä esihenkilön kanssa ja sovitaan, mihin konkreettisiin asioihin ammatillisen osaamisen kehittämisessä keskitytään sovittuna ajanjaksona.

Suunnittelun yhteydessä on tärkeää muistaa, että erilaisiin osaamistarpeisiin voidaan vastata erilaisilla koulutuksilla ja muilla jatkuvan oppimisen mahdollisuuksilla. Suunnitelmaan tulee tarpeen vaatiessa sisällyttää erillisenä osiona tarvekartoitus henkilöstön erityisosaamisen saavuttamisen näkökulmasta.

### **Työntekijä voi pohtia esimerkiksi seuraavia teemoja:**

- Mitä jo osaan, mitkä ovat ammatillisia vahvuksiani?
- Millaista ammatillista osaamista tarvitsen asiakastyössäni, jotta voin tarjota laadukasta, näyttöön perustuvaa kuntoutusta?
- Millaisia yleisiä taitoja (esim. IT-taidot, työn organisointi ja hallinta) minun on vahvistettava?
- Millä keinoin voisin parhaiten kehittää omaa oppimistani? Miten opin parhaiten?
- Onko minun tarpeen varmistaa oman osaamisen ajantasaisuus, vai tarvitsenko kokonaan uutta osaamista?
- Vaatiiko työni sellaista erityisosaamista, jota minun kannattaisi hankkia erikoistumiskoulutuksella? Jos kyllä, onko soveltuvaa koulutusta tarjolla?
- Mikäli soveltuvaa koulutusta ei ole tarjolla, millä muilla keinoin voisin hankkia osaamista? Onko koulutusta tarjolla esimerkiksi kansainvälisesti? Tai voisinko hankkia tietoa tutkimuksista tai toisen toimintayksikön työtapoihin tutustumalla?



Esihenkilöiden tulee lisäksi laatia työyksikön yhteiset ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitteet, jos yhteisiä kehittämistarpeita on tunnistettu ja niitä päätetään lähteä kehittämään suunnitelman voimassaoloaikana.

### **Organisaatioiden oppimisen varmistaminen**

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden hoito ja kuntoutus toteutuvat usein moniammatillisena yhteistyönä. Organisaatioiden moniammatillisella osaamisella tarkoitetaan esimerkiksi moniammatillisen yhteistyön sujuvuutta, prosessien toimivuutta, yhteisiin toimintatapoihin sitoutumista ja yleistä sisäisten prosessien toimivuutta. Eri alojen työntekijöiden on tärkeää tuoda esille näkemyksensä moniammatillisen työn kehittämiskohteista, mutta yhtä lailla työnantajan on tärkeää tarkastella toimintaa ja sen kehittämistarpeita kokonaisuutena.

Työyksiköiden sisäiset jatkuvan oppimisen tarpeet tulee tunnistaa ja niiden kehittämiseksi on järjestettävä moniammatillisesti järjestettyä täydennyskoulutusta tai sisäistä kehittämistyötä, johon osallistuvat ja sitoutuvat yksikön kaikkien sote-alojen edustajat. Täydennyskoulutus suunnitelmaan sisällytetään tarvittaessa erillisenä kokonaisuutena organisaation oppimisen suunnitelma.

Moniammatillisen työskentelyn ja työyksiköiden yhteisten prosessien kehittäminen vaatii strategista johtamista. Keskeistä organisaation oppimisessa on koulutuksen suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus ja pitkäjänteisyys, sekä koko henkilöstön osallistaminen toiminnan kehittämiseen. Yksittäisten kehittämispäivien lisäksi kehittämistyölle ja etenkin sen jalkauttamiselle tulee varata riittävästi aikaa arjen työssä. Tämän ei tule kuitenkaan olla pois työntekijöiden henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen varatusta työajasta tai koulutusmäärärahoista.

### **Moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen voidaan pohtia esimerkiksi tällaisia kysymyksiä:**

- Miten eri ammattiryhmien yhteistyö sujuu, ovatko asiakastyön tavoitteet yhteisiä?
- Onko vastuunjako eri ammattiryhmien välillä selkeä?
- Toimiiko yhteydenpito ja yhteisvastuullisuus?
- Ymmärtävätkö eri ammattiryhmien edustajat toisiaan?
- Onko työyhteisön toimintatapoja tarpeen kehittää?
- Onko tarpeen luoda kokonaan uusia moniammatillisia työskentelymalleja? Voisiko niiden kehittämisessä hyödyntää TKI-työtä?
- Onko moniammatillisen työyhteisön yhdellä tai useammalla jäsenellä tarve syventää moniammatillista osaamistaan muodollisella moniammatillisella erikoistumiskoulutuksella?

## Yhteinen suunnitelma

Jatkuvan oppimisen suunnitelmassa kootaan yhteen organisaation ammatilliset ja moniammatilliset osaamistarpeet. Suunnitelmassa kuvataan käytössä olevat voimavarat, kirjataan ammatilliseen ja moniammatilliseen täydennys- ja erikoistumiskoulutukseen osallistuminen sekä muut jatkuvan oppimisen edistämiseksi sovitut käytännöt. Näitä käytäntöjä voivat olla esimerkiksi työajan määrittely itsenäistä opiskelua varten sekä toimenpiteet esimerkiksi ammattikirjallisuuden hankkimiseksi tai verkko-opiskelun mahdollistamiseksi. Lisäksi suunnitelmassa asetetaan jatkuvalla oppimiselle yhteiset ja yksilölliset tavoitteet ja sovitaan yhteiset jatkuvan oppimisen käytännöt, kuten sisäiset koulutukset, koulutusseurannasta huolehtiminen sekä opittujen asioiden implementaatio käytännön työhön.

Jatkuvaan oppimiseen on työyhteisöissä aina käytettävissä rajallisesti voimavaroja. Tämän vuoksi työyksiköiden on ensiarvoisen tärkeää sopia esimerkiksi koulutusmäärärahojen kohdentamisesta niin, että koko henkilöstö pääsee osallistumaan päätöksiin ja kaikkia kohdellaan tasavertaisesti. Määräaikaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä tulee olla samat jatkuvan oppimisen mahdollisuudet kuin vakituisella ja/tai kokoaikaisella henkilöstöllä<sup>15</sup>.

Suunnitelmassa on tärkeää kuvata konkreettisesti osaamistarpeiden priorisointi, josta on keskusteltu työntekijöiden kanssa. Keskusteluiden taustamuistiot auttavat prosessin läpinäkyvyyden ja tasavertaisen kohtelun varmentamisessa. Jokainen työntekijä sitoutuu suunnitelmaan sekä oman ja työyhteisön osaamisen kehittämiseen. Suunnitelma laaditaan vähintään vuodeksi kerrallaan.

Esimerkki jatkuvan oppimisen suunnitelmaan määriteltävistä asioista on liitteenä (liite 1).

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien laajentaminen ei saa johtaa ammatillisen täydennyskoulutuksen vähentymiseen. Täydennyskoulutus on edelleen keskeinen keino ylläpitää ammatillista osaamista. Yhtä lailla on tärkeää arvioida erikseen työntekijöiden ja organisaation tarve ammatilliselle erikoistumiskoulutukselle.

**Yksittäisten työntekijöiden erityisosaamisen kehittämisen ei tule tapahtua muiden työntekijöiden osaamisen päivittämisen kustannuksella.**

<sup>15</sup> Laki 55/2001. Työsopimuslaki, [2. luku, 2 §](#).

## Jatkuvan oppimisen seuranta ja vaikuttavuus

Jatkuvan oppimisen seurannan pohjana toimivat täydennyskoulutussuunnitelma sekä koulutus- ja työajan seurannat. Työyksiköissä tulee kerätä tiedot täydennyskoulutukseen osallistumisesta, koulutuksen kustannuksista sekä työajan käytöstä esimerkiksi itsenäiseen opiskeluun tai sisäiseen kehittämistyöhön. Tietoa tulee koota ammattiryhmäkohtaisesti. Suunnitelmaa laadittaessa oppimisen tavoitteet tulee asettaa siten, että niiden arvioiminen on mahdollista. Tiedonkeruu tulee niinkään rakentaa siten, että jatkuvaan oppimiseen käytetyistä voimavaroista on saatavilla riittävän täsmällinen käsitys. **Suomen Toimintaterapeuttiliitto ja Suomen Fysioterapeutit suosittavat osaamistavoitteiden täyttymisen arviointia vähintään kerran vuodessa.**

Jatkuvan oppimisen toteutuksessa suunnitelmaan palataan säännöllisesti. Työaika suunnitellaan siten, että jatkuva oppiminen on mahdollista. Työnantajan tulee varmistaa, että koulutus- ja työaikaseuranta kattavat kaiken jatkuvan oppimisen. Työyhteisön ja johdon tulee sitoutua jatkuvan oppimisen suunnitelmallisuuteen ja suunnitelluista asioista kiinni pitämiseen. Jatkuvan oppimisen keinoja tulee hyödyntää monipuolisesti ja huomioida myös verkostotyöskentely ja työn kehittäminen. Työnantajan tehtävänä on varmistaa, että työajan käyttö ja koulutusten kustannuksista sopiminen tapahtuvat asianmukaisesti ja tasavertaisesti.

Jatkuvaan oppimiseen kuuluu uusien tai päivitettyjen tietojen ja taitojen implementointi kliniseen työhön. Implementoinnin tulee olla sisällytettyä osaksi johtamista ja sen tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa. Työyhteisössä tulee olla edellytykset osaamisen jakamiseen ja yhteiseen työn kehittämiseen. Työntekijän jatkuvaan oppimiseen kuuluu oman oppimisen reflektointi ja oman ammatillisen työn kehittäminen: mitä työssä on tarpeen muuttaa ja miksi? Mihin voi olla tyytyväinen?

Moniammatillisia toimintatapoja kehitettäessä koko työyhteisön ja kaikkien ammattiryhmien sitouttaminen on keskeistä. Jatkuvaan oppimiseen, ja etenkin erityisasiantuntijuuteen, kuuluu oman osaamisen jakaminen muille esimerkiksi säännöllisillä sisäisillä koulutuksilla. Työyhteisön, ja etenkin työnantajan, on säännöllisesti arvioitava jatkuvan oppimisen vaikutuksia: mikä työssä on muuttunut tai kehittynyt?

## Jatkuva oppiminen on kokonaisuus

Muodollisen koulutuksen ohella terapeutit voivat saavuttaa osaamistavoitteensa käyttämällä työaikaan opiskeluun. He voivat esimerkiksi lukea ammattikirjallisuutta, osallistua itsenäiseen verkko-opetukseen, varata pidempiä asiakaskäyntejä uuden työskentelytavan oppimiseen tai osallistua työyhteisön yhteiseen kehittämistyöhön. Jatkuvan oppimisen suunnittelussa tulee pohtia, millaisiin osaamistarpeisiin voidaan vastata itsenäisellä opiskelulla ja milloin ammatillinen täydennyskoulutus on tarkoituksenmukaista. Joissain tapauksissa osaamistarpeisiin voidaan vastata myös esimerkiksi ylemmällä korkeakoulututkinnolla. Valintaan voivat vaikuttaa esimerkiksi terapeutin työnkuva ja -ympäristö, terapeutin valmiudet itsenäiseen opiskeluun, olemassa oleva kirjallisuus sekä koulutustarjonta.

Koulutusmäärärahat ovat työyksiköissä aina rajallisia, joten rahoitusta tulee kohdentaa mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Koulutusmäärärahoja kannattaa kohdentaa etenkin sellaisten osaamistavoitteiden täyttämiseen, joihin muut jatkuvan oppimisen mahdollisuudet soveltuvat huonosti. Tilaisuuksia tavoitteiden täyttämiseen voivat olla esimerkiksi harvoin järjestettävät kansainväliset koulutustilaisuudet tai tieteelliset seminaarit, joissa jaettavaa tietoa ei ole muilla tavoin välttämättä mahdollista hankkia.

Muodollisen täydennyskoulutuksen rinnalla jokaisella terapeutilla tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus käyttää työaikaansa jatkuvaan oppimiseen. Organisaatioiden tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden käytössä olevan ammattikirjallisuuden saavutettavuuteen. Työyksiköissä kannattaa myös jakaa avoimesti tietoa esimerkiksi verkossa olevista koulutuksista, blogeista tai podcasteista, jotka voivat toimia erinomaisena jatkuvan oppimisen välineenä. Kollegiaalisen keskustelun ja verkostoitumisen mahdollistaminen on tärkeä osa jatkuvaa oppimista.

Jatkuvaan oppimiseen käytettävän työajan määrä on tarkoituksenmukaista sitoa oppimisen tavoitteisiin, jolloin eri terapeuteilla voi perustellusti olla eri vuosina erilainen määrä työaikaan käytettävissä oppimiseen. Työntekijöiden tasavertainen kohtelu tarkoittaa jatkuvan oppimisen kohdalla sitä, että jokaisella terapeutilla on samanlainen mahdollisuus omien osaamistavoitteidensa saavuttamiseen. Tämä voi eri terapeuteilla tarkoittaa hyvinkin erilaista jatkuvan oppimisen käytännön toteutusta. Toteutustavoista on tärkeää keskustella työpaikalla avoimesti.

## Koulutussitoumussopimus

Koulutussitoumussopimus on sopimus, jolla työntekijä sitoutuu sopimussakon uhallä työskentelemään työnantajan palveluksessa tietyn ajan, mikäli työnantaja kantaa vastuun koulutuksen kustannuksista. Koulutussitoumussopimus on aina vapaaehtoinen, eikä työntekijää voida pakottaa allekirjoittamaan sitä.

Koulutussitoumussopimusta ei voida käyttää työntekijän osallistuessa sellaiseen ammatilliseen täydennyskoulutukseen, joka on tarpeen työpaikan osaamistarpeen täyttämiseksi tai työntekijän ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi. Sopimusta ei voida myöskään vaatia silloin, kun aloite koulutukseen tulee työnantajalta.

Sopimus on sen sijaan mahdollinen silloin, kun aloite koulutukseen osallistumisesta tulee työntekijältä, eikä koulutus ole tarpeen työntekijän ammatillisen osaamisen ylläpysymiseksi tai se ei ole työntekijän työtehtävien kannalta merkittävää. Koulutussitoumussopimusta voidaan käyttää myös silloin, kun työntekijä ja työnantaja sopivat osallistumisesta ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen, joka ei aiheeltaan vastaa työntekijän senhetkistä työnkuvaa.

Erikoistumiskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, joka lisää ammattitaitoa ja muodostaa yleensä uutta pätevyyttä.

Koulutussitoumussopimuksen ehtojen tulee olla kummankin osapuolen kannalta oikeudenmukaisia ja kohtuullisia. Työnantajalla on oikeus saada vastinetta investoinnistaan työntekijän osaamiseen. Työntekijää ei voida kuitenkaan sopimussakon uhallä sitouttaa työnantajan palvelukseen yli kahden vuoden ajaksi. Yli vuoden kestävä määräaika on mahdollinen vain huomattavan kalliissa ja paljon työaikaa vaativissa erikoistumiskoulutuksissa.

Koulutussitoumussopimuksen sopimussakon tulee olla kohtuullinen ja sen tulee olla suhteessa jäljellä olevaan sitoutumisaikaan. Toisin sanoen sopimussakon tulee pienentyä sopimuskauden loppua kohden. Sopimussakko voi olla suuruudeltaan enintään koulutuksen välillisten kustannusten (esim. osallistumismaksu, matka- ja majoituskulut) suuruinen. Sopimussakkoon ei tule sisällyttää ns. menetetyä asiakastyön kustannuksia.

## **Yhteistyö oppilaitosten kanssa**

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien edistämiseksi työpaikkojen on suositeltavaa tehdä tiivistä yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa. Oppilaitokset ovat vahvoja kumppaneita ammatillisessa kehittämistyössä ja tuntevat myös kehittämistyön rahoitusmahdollisuuksia. Korkeakoulujen kanssa on mahdollista sopia myös koulutusyhteistyötä ja esimerkiksi räätälöityjen ammatillisten täydennyskoulutusten järjestämisestä.

## Liite 1

Työyksikön yhteisen jatkuvan oppimisen suunnitelman muodostavat työyksikön yhteiset tavoitteet ja työntekijöiden henkilökohtaiset osaamistavoitteet. Siihen määritellään esimerkiksi seuraavat asiat:

- 1) Koko työyksikköä koskevat ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet ja -tavoitteet
- 2) Työntekijäkohtaiset ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet ja -tavoitteet
- 3) Käytävissä olevat voimavarat
  - a. Jatkuvaan oppimiseen käytettävä työaika
  - b. Koulutusmäärärahat
  - c. Sisäisen koulutuksen mahdollisuudet
- 4) Jatkuvan oppimisen keinot tavoitteisiin pääsemiseksi
  - a. Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuminen
  - b. Ammatilliseen erikoistumiskoulutukseen osallistuminen
  - c. Työajan käyttö itsenäiseen opiskeluun
  - d. Työajan käyttö työyksikön yhteiseen kehittämistoimintaan
  - e. Sisäinen koulutus
  - f. Verkostoituminen ja hyvin käytäntöihin tutustuminen oman työyksikön ulkopuolella
- 5) Jatkuvan oppimisen seurannan käytännöt
  - a. Koulutuksiin osallistumisen seuranta
  - b. Koulutusten kustannusten seuranta
  - c. Koulutusten laadun arvioiminen
  - d. Työajan käytön seuranta
  - e. Toiminta- ja työskentelytapojen muuttumisen arviointi (uuden tiedon implementoituminen)
  - f. Asetettujen osaamistavoitteiden saavuttaminen

Läpinäkyvä ja koko henkilöstöä osallistava jatkuvan oppimisen suunnittelu vähentää ammatilliseen täydennyskoulutukseen liittyvää epäselvyyttä ja eriarvoisuutta. Jatkuvan oppimisen mahdollisuudet tulee suunnitteluvaiheessa tunnistaa laajasti.

## Kirjallisuus

- 1 A1438/2014, [3 §](#)
- 2 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. PMID: [2217929](#)
- 3 Laki 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä, [18 §](#).
- 4 Laki 1383/2001. Työterveyshuoltolaki, [5 §](#).
- 5 Laki 741/2023. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta, [9 §](#).
- 6 Laki 612/2021. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä, [59 §](#).
- 7 Asetus 57/2024. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta, [1 §](#).
- 8 Laki 1333/2021. Yhteistoimintalaki, [9 §](#).
- 9 Laki 449/2007. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella, [4 a §](#).
- 10 STM 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2002:6, [s. 5](#).
- 11 Asetus 57/2024. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta, [3 §](#).
- 12 STM 2004. Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3, [s. 13](#).
- 13 L744/2022. Laki työsopimuslain muuttamisesta, 2. luku, [19 §](#).
- 14 STM 2004. Terveydenhuollon täydennyskoulutussuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3, [s.34](#).
- 15 Laki 55/2001. Työsopimuslaki, [2. luku, 2 §](#).