

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

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/3955/2023

Kiitämme sosiaali- ja terveysministeriötä ammattihenkilölainsäädännön soveltamisohjeen valmistelusta tukemaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tehtävärakenteiden ja tehtäväjaon toimintamallien kehittämistä.

Suomen Suuhygienistiliitto SSHL ry pitää ohjetta erittäin perusteellisena ja ajan hengen mukaisesti hyvin tärkeänä.

Olemme Suomen Suuhygienistiliitto SSHL ry:ssä samaa mieltä:

Henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden varmistamiseksi ammattihenkilöiden henkilöstöresursseja tulee kohdentaa siten, että työnjaolla voidaan vastata asiakkaiden ja potilaiden tarpeisiin hyödyntäen kaikkien työntekijäryhmien ammatillista osaamista.

Sekä:

Työnjaon ja tehtävärakenteen kehittämisessä on tärkeää, että sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden työ kohdennetaan kunkin ammattiryhmän koulutusta vastaaviin tehtäviin.

Suuhygienisti toimii työssään asiakaslähtöisesti, väestön suun terveyttä edistäen. Potilaan tarpeet ja toiveet täyttävä itsenäinen hoitotoiminta ja työn mielekäs organisointi ovat merkittäviä työntekijöiden pitovoimaa lisääviä tekijöitä. Suun terveydenhuollossa tulisikin työn organisointia edelleen tehostaa, kehittää ja järkeistää kustannustehokkaasti. Suuhygienistin ja hammaslääkärin työnjako perustuu osin lainsäädäntöön, jossa kuitenkin on lainsäädännöllisiä epäkohtia. Nämä vaikeuttavat järkevää ja joustavaa hoitotyötä ja aiheuttavat turhia kustannuksia potilaalle sekä yhteiskunnalle. Nykyisessä työnjaossa on useanlaisia pulmia. Joskus ammattikorkeakoulutuksen saaneen suuhygienistin osaamista ei osata käyttää riittävästi potilaiden sujuvan hoitopolun toteuttamiseksi. Toisaalta viime vuosina suuhygienisteille on siirretty paljon toimenpiteitä, joita aikaisemmin on tehnyt hammaslääkäri. Suuhygienistille siirrettyjen työtehtävien vuoksi hammaslääkärit voivat keskittyä työssään vaativampiin toimenpiteisiin. Selkeästi määritelty suuhygienistin ja hammaslääkärin työnjako lisäävät tehokkuutta suun terveydenhuoltoon, mutta kasvavat vastuut edellyttävät myös oikeudenmukaisen palkkauksen.

Näemme kehittämiskohteena myös henkilöstöresurssit. Maassamme on työvoimapulaa ja suun terveydenhuollossa on pula hammashoitajista. Sen vuoksi suuhygienistin työn arvostuksessa tehdään usein arvovalinta. Itsenäistä ja tuottavaa työtä tekevän suuhygienistin omat potilaat perutaan, ja hänet siirretään hammashoitajan tehtäviin hammaslääkärinä avustamaan. Tätä ei millään tavoin voida pitää järkevänä ratkaisuna.

Hyvä, toimiva ja tehokas suun terveydenhuolto koostuu alan korkeatasoisesta koulutuksesta, substanssiosaamisesta ja johtamistaidoista. Tällä onnistuneella yhtälöllä uskomme, että asianmukainen työnjako ja arvokysymykset toteutuvat. Liittona peräänkuulutamme ymmärtävää hallintoa ja johtamista, jossa hoitohenkilöstöllä on riittävä edustus johtoryhmissä ja päättävissä elimissä. Suun terveydenhuollon hallinnon tulisi edustaa henkilöstön rakennetta, jotta voidaan

varmistaa tasapuolisuus ja kaikkien ammattiryhmien huomioiminen näiden tarpeellisten uudistusten suunnittelussa ja toimeenpanossa. Näyttöön perustuvaa hoitotyön johtamisosaamista löytyy jatkokouluttautuneilta suuhygienisteiltä

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä sanoo 18 § (30.12.2015/1659), että terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja.

Suomen Suuhygienistiliitto on ottanut käyttöönsä täydennyskoulutustodistuksen ja -pisteet. Edelläkävijänä haluamme esitellä tämän hyvä käytäntö -suosituksen muille.

Täydennyskoulutustodistuksen tarkoitus on kannustaa suuhygienistejä kouluttautumaan, ylläpitämään osaamistaan säännöllisesti sekä tekemään ammattitaitoaan näkyväksi.

Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää, kehittää ja syventää suuhygienistin ammattitaitoa ja osaamista sekä tukea työssä jaksamista. Hoitomenetelmien hallinta edellyttää jatkuvaa opiskelua, itsenäistä tiedonhankintaa ja itsensä kehittämistä. Jokaisen ammattilaisen velvollisuus on itse ylläpitää riittävää ammattitaitoa. Myös työnantajalla on velvollisuus huolehtia riittävästä työntekijöiden mahdollisuudesta osallistua täydennyskoulutuksiin.