

# Täydennyskoulutukseen panostetaan kunnissa liian vähän

**T**erveystieteiden ammattihenkilönä hammaslääkärillä on laissa säädetty velvollisuus ylläpitää ammattitaitoansa koko työuran ajan. Hammaslääkärit ovatkin kautta vuosien kouluttaneet itseään varsin ahkerasti osallistumalla muun muassa ammattikunnan oman järjestön Hammaslääkärisseura Apollonian kursseille ja koulutustapahtumiin. Näin siitä huolimatta, että hammaslääkärit maksavat koulutuksesta aiheutuvat kustannukset useimmiten itse: yksityishammaslääkärit aina ja julkisen sektorin hammaslääkärit usein hekin.

Vuoden 2004 alusta täydennyskoulutusta koskevat säädökset muuttuivat siten, että nyt myös työnantajan on huolehdittava, että terveydenhuoltohenkilöstö osallistuu täydennyskoulutukseen riittävästi. Uusi velvoite koskee julkisen sektorin työnantajia eli terveyskeskuksia ja sairaanhoitopiirien kuntayhtymiä. Tarkkaa vuosittaista, työntekijä- tai ammattiryhmäkohtaista koulutusmäärää ei ole säädetty. Sen sijaan asetukseen on kirjattu, että koulutuksen pitää olla suunnitelmallista ja perustua yksittäisen työntekijän koulutustarpeen arviointiin.

Hammaslääkäriliitto selvitti helmikuussa 2005 sähköpostikyselyllä, kuinka paljon terveyskeskusten hammaslääkärit ja sairaalahammaslääkärit saivat työnantajan järjestämää täydennyskoulutusta vuonna 2004 ja kuinka riittäväksi he sen määrän kokivat. Kyselyn tulokset on raportoitu tämän lehden sivuilla 660–662. Yllättävä ja huono uutinen on se, että terveyskeskushammaslääkärit olivat ilmoituksensa mukaan voineet osallistua työpaikan ulkoiseen ja työantajan kokonaan kustantamaan täydennyskoulutukseen keskimäärin vain puolentoista päivän ajan viime vuonna. Koulutusta sentään oli saatu enemmän, mutta siitä ison osan terveyskeskushammaslääkärit olivat kustantaneet itse. Sairaalahammaslääkärien ja esimiesasemassa sekä terveyskeskuksissa että sairaaloissa työskentelevien hammaslääkärien koulutusmäärät olivat huomattavasti suuremmat.

Työpaikan sisäiseen koulutukseen terveyskeskushammaslääkärit olivat osallistuneet keskimäärin vajaan kahden päivän ajan. Sitä ei kuitenkaan voi sellaisenaan laskea kertyneiden koulutuspäivien summaan mukaan, sillä koko työyhteisölle tarkoitetut tilaisuudet ovat usein sisällöltään sellaisia, että ne eivät välttämättä vastaa yksittäisen työntekijän tarpeita.

Kaikista vastaajista lähes puolet piti koulutusmääräänsä riittämättömänä, vaikka mukaan laskettaiisiin myös kaikki omalla ajalla ja rahalla hankittu koulutus. Myöskään työnantajan osallistuminen kustannuksiin ei yleensä ollut kasvanut verrattuna edelliseen vuoteen huolimatta täydennyskoulutusvelvoitteen tiukennuksesta. Täydennyskoulutuksen järjestelyt eivät Liiton kyselyn mukaan muutoinkaan olleet kunnissa hyvällä tasolla. Lainsäädäntömuutoksen yhtenä keskeisenä tavoitteena oli velvoittaa työpaikat laatimaan koulutussuunnitelmat, jotka perustuvat yksittäisen työntekijän tarpeisiin ja osaamisen kartoittamiseen ja siten myös tukevat yksikön toimintaa ja toiminnalle asetettuja tavoitteita. Koulutussuunnitelmat puuttuivat suurimmasta osasta kuntia.

Viime vuodet ovat olleet monien muutosten aikaa terveydenhuollon työpaikoilla. Viimeisimmät muutokset ovat seurausta hoitotakuusta, joka on tuonut etenkin isoihin terveyskeskuksiin paljon potilaita ja potilasryhmiä, joiden hammas- ja suusairauksien hoitaminen saattaa edellyttää uusien hoitomuotojen oppimista. Työn hallinnan tunne on tärkeää myös työhyvinvoinnin kannalta. Kaikista kiireistä ja rajallisista voimavaroista huolimatta työnantajan on edelleen huolehdittava siitä, että työntekijälle määrätty työtehtävät ja hänen osaamisensa ovat tasapainossa. Siksi onkin hyvin tärkeää, että henkilöstön osaamiseen ja täydennyskoulutukseen panostetaan kunnolla, ja että suunnitelmat laaditaan yhdessä työntekijöiden ja työnantajien edustajien kesken.

Hammaslääkärin työ edellyttää korkeaa erityisosaamiseen perustuvaa ammattitaitoa, jota on ylläpidettävä riittävällä, säännöllisellä ja suunnitelmallisella täydennyskoulutuksella.

ANJA EEROLA