

Tehys utbildningspolitiska teser 2009–2013

Marja-Kaarina Koskinen ■ Soila Nordström

Innehållsförteckning

1 Social- och hälsovårdens verksamhetsmiljö	5
1.1 Styrsystem och serviceproduktion	5
1.2 Ledarskap	5
1.3 Arbetet i vardagen är krävande	6
1.4 Tillgång på arbetskraft	6
1.5 Utbildningspolitik	7
2 Tehys teser	8
2.1 Utbildnings- och examensstrukturen	8
2.2 Studerande och intagning av studerande	9
2.3 Undervisningspersonal	10
2.4 Grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen	10
2.5 Yrkes- och specialyrkesexamina	12
2.6 Yrkeshögskoleexamina	13
2.7 Praktik som främjar yrkeskunskap och inläring i arbetet	15
2.8 Högre högskoleexamina	15
2.8.1 Högre yrkeshögskoleexamina	15
2.8.2 Högre vetenskapshögskoleexamina	16
2.9 Vuxenutbildning	17
2.10 Tilläggsutbildning och kompletterande utbildning	17
3 Huvudpunkterna i strategin	19

Tehys utbildningspolitiska teser 2009–2013

Marja-Kaarina Koskinen ■ Soila Nordström

Tehy rf

Marja-Kaarina Koskinen
Soila Nordström

Tehys utbildningspolitiska teser 2009–2013



Tehys publikationsserie F: 1/2010

Tehy rf

ISBN 978-951-9172-75-0

Tryck: Multiprint Oy, Helsingfors 2010

TILL LÄSAREN

Tehy är en intresseorganisation för yrkespersoner med utbildning inom social- och hälsovård. Utgångspunkten för allt intressebevakningsarbete är en medlem som har en utbildning inom social- och hälsovården, antingen på grundexamensnivå eller från högskola. Utbildningen bör uppfylla myndigheternas och arbetslivets krav. Utbildningen blir följaktligen utgångspunkten i intressebevakningsverksamheten. Tehys utbildningspolitiska riktlinjer har stort inflytande på framtida arbetstagares yrkeskunskap och kompetens och å andra sidan på att upprätthålla kompetensen och måna om kunskapsunderlaget hos personalen i arbetslivet genom att påverka strukturerna och innehållen i utbildningspolitiken. Tehy representerar arbetslivets röst och är en delegat för sina medlemmar genom 140 000 utbildade yrkespersoners kompetens och erfarenhet.

Samarbetsmedlemsorganisationerna utgör en väsentlig del av den sakkunskap som finns inom Tehy. Det hade inte varit möjligt att åstadkomma en omfattande utbildningspolitisk handling utan dessa viktiga och centrala partner och deras specialkompetens. Vi vill tacka följande organisationer för samarbetet och deras sakkunniga bidrag: Finlands Bioanalytikerförbund, Förbundet för Akutvård i Finland, Finlands Fysioterapeutförbund, Finlands Barnmorskeförbund, Förbundet för Barnavård i Finland, Förbundet för Mentalvård i Finland, Finlands röntgenskötarförbund, Finlands sjuksköterskeförbund och Munhälsovårdens Fackförbund. Även Finlands Närvårdare rf har deltagit i arbetet. Tehys motto – Tillsammans är vi mer – har återigen besannats.

Avsikten med denna handling är att på ett övergripande sätt berätta för de egna medlemmarna, intressentgrupperna och samarbetspartnerna om de utbildningspolitiska mål som vi kommer att främja de kommande fyra åren. En del ärenden blir naturligtvis inte färdiga under denna tidsperiod som är Tehys förbundsmötesperiod, men arbetet har åtminstone inletts på alla sektorer och man har planerat hur det ska genomföras.

Marja-Kaarina Koskinen
Forskningschef

Soila Nordström
Utbildningspolitisk ombudsman

1 SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDENS VERKSAMHETSMILJÖ

En förändring sker inte om vi väntar på en annan människa eller en annan tid.

Vi är dem vi har väntat på.

Vi är den förändring som vi söker.

(Barack Obama)

1.1 Styrsystem och serviceproduktion

Förändringarna i social- och hälsovårdens verksamhetsmiljö har varit betydande de senaste fem åren. Styrsystemen och serviceproduktionen är fortfarande under förändring och detta kommer att fortgå med projektet PARAS. Befolkningen åldras och behovet av tjänster ökar. Det finns stora regionala skillnader i tillgången på tjänster. Skillnaderna kan leda till ojämlikhet inom serviceproduktionen i samhället ur kundens perspektiv. De som använder servicen kräver även hög kvalitet på den; verksamhet som sker vid rätt tidpunkt, är snabb, kostnadseffektiv, säker och värdesätter människan. Kundens ställning bör stärkas och man bör möjliggöra honom/henne en kontrollerad valfrihet då han/hon söker sig till servicen.

En förebyggande social- och hälsovårdspolitik som främjar hälsan bör vara synlig och förpliktade även individerna. I styrsystemen ligger fokus på en stärkning av primärvården, specialisering inom specialistsjukvården och på en kostnadseffektiv, förmånlig och effektiv verksamhet inom hela branschen som även borde vara verkningsfull. Man har övergått från anstalts- och specialistsjukvård till öppenvård men överföring av resurserna har inte skett i samma utsträckning. I forsknings- och utredningsarbetet bör man koncentrera sig på behoven på folkhälsoområdet.

Arbetsplatser som har försvunnit i samband med strukrutomvandlingen i näringslivet genererar inte arbetsplatser inom välfärdsservicen i motsvarande grad, i motsats till vad man trodde. Det vore anmärkningsvärt att beakta servicestrategierna, kompetensen hos den personal som behövs och behovet av vakanser som följer på detta. Inom denna referensram bör man undersöka tyngdpunkterna på utbildningen för grundexamina på andra stadiet och yrkeshögskoleexamina när det gäller nybörjarplatserna.

1.2 Ledarskap

Det har skett en förändring av tankemodellen inom ledningssystemen. Inom lednings- och utvecklingsarbetet har man betonat den strategiska skickligheten inom organisationer samt till en del övergått från ett funktionellt ledningssystem till processbaserade organisationer och styrning av verksamhetsprocesser. Man diskuterar fortfarande hur skickliga professionerna är på att leda utan att det behövs ledarskapsutbildning och den ledarskapskompetens som utbild-

ningen ger. Ett dynamiskt strategiarbete som kräver kompetens och färdigheter förutsätter satsning på ledarskapsarbete, ett nytt förhållningssätt till ansvar och maktfördelning samt ekonomisk kompetens.

Effekten av alla dessa förändringar är stor på den närmaste chefens arbetsuppgifter såsom även på alla yrkespersoners vardagliga arbete inom social- och hälsovården. Ledarskapet inom organisationer och ledarskapskompetensen påverkar på ett avgörande sätt hur verksamheten inom social- och hälsovården organiseras och utvecklas. Bra ledarskap utvecklar medarbetar-kompetens, höjer personalens trivsel i arbetet och arbetsplatsernas attraktionskraft.

1.3 Arbetet i vardagen är krävande

Det omfattande och mångsidiga införandet av hälsovårdsteknik och elektroniska datasystem har redan ändrat arbetets innehåll och kompetenskraven. Arbetsmetoderna utvecklas, vårdappara-terna ändras och de tekniska hjälpmedlen ökar. Beklagligt ofta har krävande teknik införts i arbetsgemenskaperna som en extern process utan att den har integrerats i den vardagliga verksamhetshandledningen och arbetsprocesserna.

Arbetet kräver specialkompetens som bygger på en omfattande grundkompetens och specialkompetensen bör uppfylla de krav som service- och personalstrategierna ställer. Till kompetenskraven hör uppföljning av utvecklingen inom den egna branschen, implementering av evidensbaserad verksamhet och rekommendationer och implementering av nya metoder. Kompetensutvecklingen är ett viktigt redskap även på individnivå för att klara sig i samhällets ändringar och brytningar.

Arbetsmiljöerna och frågor om arbetshygien har fått en negativ klang; mögelsjukhus, våld, biologiska riskfaktorer, stress och eventuellt även otillräcklig bemanning. De snabba cyklerna för patienters vårdperioder påverkar arbetets genomförande och kan göra att arbetet utförs i tvångstakt. Skiftarbete, överlånga arbetsskift, krav på flerspråkighet, kontinuerlig introduktionsverksamhet, inadekvat indirekt arbete och växlande personal från bemanningsföretag är exempel på faktorer som belastar arbetsgemenskaper. Bland annat arbetstidsautonomi, arbetsergonomi, karriärutvecklingsmodeller och tillgång till kompletterande utbildning påverkar avsevärt arbetets meningsfullhet.

1.4 Tillgång på arbetskraft

Arbetskraftssituationen inom social- och hälsovården är mycket bra, sett ur ett statistiskt perspektiv. Utbildningen inom branschen är tillräcklig men arbetsplatserna är inte attraktiva. Sex procent av sjuksköterna är utanför arbetskraften och åtta procent arbetar inom andra branscher. Motsvarande siffror för närvårdarna är åtta procent och 14 procent. Detta innebär att sammanlagt tiotusentals yrkespersoner med utbildning inom social- och hälsovården inte arbetar med inom branschen. Arbetsgemenskaperna bör utveckla sin attraktionskraft och sin rekryteringskompetens. Bra introduktion till arbetet, arbetsinstruktion, karriärutvecklingsmodeller och verksamhet som värdesätter yrkespersonernas kompetens spelar en viktig roll då man försöker få personal att engagera sig i arbetet.

Utbildningsstyrelsen har gett ut föregripande information om efterfrågan och tillgång på arbetskraft samt hur stort behovet av nybörjarplatser inom yrkesinriktad utbildning är. Informationen är i princip tillräcklig men specificerar inte tillräckligt bra behoven inom små specialbranscher. Arbetskraften fördelas ojämnt regionalt och kan signalera att en enskild yrkesgrupp är otillräcklig. Trots detta är okoordinerad läroavtalsutbildning och arbetskraftspolitisk utbildning inte alls alltid motiverade i den omfattning som de genomförs.

Det faktum att finansieringen sköts via många olika kanaler leder till opportunistisk och deloptimering. De negativa följderna ses som problem i arbetsgemenskaperna och som brist på förtroende för yrkespersonernas professionalism. Den examensinriktade finansieringen förvränger till en del hur yrkeshögskolestuderande kommer igenom/yrkeshögskolestuderandenas godkännande?. Det gör att det uppstår ett tryck på att godkänna även diskutabla studieprestationer. Problemet med grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen är däremot utbildningsinriktad finansiering som grundar sig på redovisningsdagar.

Man kan inte lösa den arbetskraftspolitiska situationen vid serviceproduktionen inom social- och hälsovården i Finland genom att omskola små personalgrupper från utlandet, om en riksomfattande syn på kvantiteten och kvaliteten på den erforderliga arbetskraften saknas. Rekryteringsprocesserna bör vara koordinerade, planerade, systematiska, ha kännedom om utbildningssystemet i ursprungslandet och respektera föreskrifterna för etisk rekrytering.

Även den yrkesinriktade utbildningen för invandrare bör styras väl. Före studiernas börjar bör man försäkra sig om studerandes förmåga till självständigt ansvar och utbildningsrelaterade val. På grund av olika kulturer varierar mognaden att göra val. Detta förutsätter en avsevärd utveckling av styrning inom läroanstalterna. Personalen behöver utbildning om och introduktion till olika kulturer. För att garantera patientsäkerheten och yrkeskompetensen bör kraven på utbildning och avlagt examen vara desamma för invandrare som för övriga som avlägger examen inom social- och hälsovården. Språkkunskaperna bör vara på nivå P2 (EU). Det är inte tillräckligt att arbetsgivarna kontrollerar språkfärdigheten utan en enhetlig övervakningsmetod.

1.5 Utbildningspolitik

Utbildningspolitiken och de strategiska riktlinjerna i anslutning till den är kärnan i den yrkesinriktade intressebevakningen. Det är svårt att genomföra ekonomisk intressebevakning om utgångspunkterna för att verka inom ett yrke inte är tillbörliga och tillräckligt transparenta. Inom Tehy anses samarbetet med samarbetsmedlemsorganisationerna vara något mycket centralt; att skapa en gemensam syn på de utbildningspolitiska direktiven, ett gemensamt inflytande och arbete för att föra frågor vidare.

Myndighetssamarbetet tillsammans med undervisnings- och kulturministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, Utbildningsstyrelsen samt VALVIRA sker i form av möten, förhandlingar, höranden samt arbete i arbetsgrupper. När det gäller samarbetet med utbildningsförvaltningens verkställande centrala ämbetsverk, Undervisningsstyrelsen, bör det beaktas att det är nödvändigt att föra en intensiv dialog också med generaldirektören och andra beslutande ämbetsmän utöver de sakkunniga tjänstemännen inom branschen för att utveckla utbildningen inom branschen så att den blir allt mer arbetslivsinriktad.

2 TEHYS TESER

2.1 Utbildnings- och examensstrukturen

1. Man bör utreda ändamålsenligheten av dualmodellen för högskolor och övergången till ett successivt högskolesystem. Tehy kommer att ta upp frågan för diskussion som en del av det samhälleliga påverkningsarbetet.
2. Man bör inte lägga till en examen inom social-, hälsovårds- och motionsbranschen till så kallade assistentuppgifter. Man har diskuterat behovet av examen för "hemhjälpare", "vårdbiträde", "socialassistent" och dylika. Det behövs dock ingen examen för uppgifter av detta slag utan man bör komma ihåg att det redan inom examensstrukturen finns en yrkesexamen i hushållstjänster som ingår i utbildningen inom turism, kosthållnings- och ekonomibranschen. I kraven på yrkeskunskap inom denna examen ingår en stor kompetens inom assistans till personer som bor hemma.
3. Det finns ett behov av yrkes- och specialyrkesexamina inom social-, hälsovårds- och motionsbranschen och en del av dessa examina håller redan på att etablera sig. Då man utvecklar examensstrukturen bör man försäkra sig om att examina som ingår i strukturbeslutet verkligen uppfyller kunskapsbehoven inom arbetslivet och behoven inom folkhälsoområdet. Man bör även se till att yrkes- och specialyrkesexamina inte blir kanaler för att verka i yrken inom hälsovården förbi lagstiftningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och lagstiftningen som berör patientens rättigheter.
4. För att kunna utveckla examensstrukturen och hålla den à jour är det nödvändigt att aktivt följa med sysselsättningsgraden av personer som avlagt olika examina samt utvecklingen av befattningsbeskrivningarna. På det här viset kan man reagera på förändringarna i arbetslivet och vid behov lägga till, ta bort eller slå samman examina. Examensstrukturen kan påverkas ännu mera flexibelt genom att förnya examina innehållsmässigt, till exempel genom att vid behov lägga till nya examensdelar i de examina som redan ingår i strukturen på basis av de föränderliga kunskapsbehoven inom arbetslivet.
5. Det krävs ett mer intensivt samarbete än det nuvarande mellan olika förvaltningsområden för att utveckla utbildnings- och examensstrukturen på utbildningsområdet inom social-, hälsovårds- och motionsbranschen. Med det effektiva och informativa samarbetet mellan social- och hälsovårdsministeriet, undervisningsministeriet och dess verkställande centrala ämbetsverk Utbildningsstyrelsen samt arbets- och näringsministeriet strävar man efter att svara på de föränderliga folkhälsobehoven och behoven i arbetslivet i ett så tidigt skede som möjligt. Planerna och besluten bör grunda sig på tillförlitliga, statistiska nyckeltal, kvantitativa samt kvalitativa beräkningar.

6. Med anledning av att finansieringen för yrkesinriktad utbildning är oenhetlig är det motiverat att utreda möjligheterna till att skapa en ny finansieringsmodell. Med en finansieringsmodell där finansieringar från utbildningsförvaltningen samt arbets- och näringsministeriet slås samman kan man påverka en kvalitativ utveckling av den yrkesinriktade utbildningen, särskilt vuxenutbildningen.

2.2 Studerande och intagning av studerande

1. Frågor i anslutning till studerandes rättsskydd bör tas upp centralt och man bör följa upp att rättsskyddet förverkligas bland annat i samband med ändringar i lagen, som har presenterats för att lösa olämpligheter, och i samband med verkställandet av dem.
2. Säkerställandet av en homogen, kvalitativ utbildning är en grundläggande rättighet för studerande.
3. Man bör skapa tydliga instruktioner och en tydlig reklimationskanal för ojämn kvalitet på utbildningen och examina. Man bör ge skriftlig respons om reklamationen till den som har reklamerat samt till organisationen som är föremål för reklamationen.
4. Det bör finnas riksomfattande stadgar om intagningen av studerande med beaktande av specialdragen inom social- och hälsovårdsbranschen.
5. Man bör ta i bruk riksomfattande uppföljnings- och förfaringssätt för intagning av studerande samt följa upp dem och utvärdera dem regelbundet. Man bör garantera att inträdesproven är på samma nivå.
6. Man bör aktivt följa upp ändringarna i arbetslivet och arbetskraftssituationen och de bör beaktas vid intagning av studerande, i regel vid val av utbildningsprogram/kompetensområden.
7. Utbildningsbehovet för de utbildningsprogram/kompetensområden som finns samt yrkes- och specialyrkesexamina bör utredas tillsammans med representanter för arbetslivet.
8. Vid intagning av studerande bör man beakta de särskilda krav som patienternas eventuella omyndighet samt det rättspsykiatriska vårdarbetet och vårdarbetet oberoende av patientens vilja ställer.
9. Man bör beakta hur studerandes ålder påverkar vid vissa val av utbildningsprogram; inom utbildningsprogrammet för akutvård bör man lösa frågor om körkort och inom utbildningsprogrammet för mental- och missbrukarvård bör man utreda ändamålsenligheten i att minderåriga studerande deltar.

2.3 Undervisningspersonal

Man bör höja nivån på arbetslivskompetensen hos lärare. Lärarna borde verka i grundyrket regelbundet vart femte år, sex månader åt gången, och få behålla förmånerna i arbets- och tjänsteförhållandet. Detta skulle bli möjligt om man bildade gemensamma befattningar mellan utbildnings-, social- och hälsovårdsorganisationerna.

1. Man bör analysera erfarenheterna av kliniska undervisningstjänster och lämna förslag på att grunda sådana om resultaten har varit uppmuntrande.
2. Högre högskoleexamen och studier i pedagogik ger inte tillräcklig vetenskaplig och omfattande kunskap i undervisningsarbete. Behörigheten för lärare inom social- och hälsovårdsbranschen bör även i fortsättningen vara avlagd högre högskoleexamen vid vetenskapshögskola. Man bör gemensamt påverka att lärarutbildningen inom social- och hälsovårdsbranschen tryggas vid universiteten.
3. Man bör påverka för att höja grundundervisningens värde vid högskolorna. Följderna av insatserna inom grundundervisningen märks genast i sjukvårdspersonalens verksamhet och på arbetsplatserna. Uppgiften är mycket värdefull och det är beklagligt att det finns mycket få lärare som har doktorerat inom grundundervisningen.
4. Personalen vid läroanstalterna bör ta etiskt ansvar för kvaliteten på vårdarbetet, patient-säkerheten samt den studerande och vid behov handledningen till studier som lämpar sig för den studerande.
5. Man bör öka lärarnas kunskaper om kulturer och invandrare så att alla lärare har en säker kompetensnivå.

2.4 Grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen

1. Man ska fortsättningsvis verka aktivt och initiativtagande för att utveckla examensstrukturen så att det läggs till nya grundexamina på utbildningsområdet för social-, hälsovårds- och motionsbranschen enligt de krav som ställs i arbetslivet och enligt behoven på folkhälsoområdet. Vid sidan om grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen, närvårdare, bör man lägga till examen på grundexamensnivå i befattningar inom akutvården, munhälsovården, barnavårdsbranschen samt mentalvårdsarbetet. Det centrala i dessa examina är att man uppnår tillräcklig kompetens inom det aktuella området som krävs för uppgifterna i arbetslivet.
2. Den allmänbildande delen av examen kan vara en egen modul som studeranden kan avlägga innan studierna inleds, under studierna eller efter examen som tilläggsutbildning eller kompletterande utbildning. På så sätt kan man trygga den valfrihet som passar alla berörda parter livssituation och samtidigt trygga behörigheten till fortsatta studier.

3. Grunderna för läroplanerna och fristående examina bör granskas med fyra (4) års intervall med beaktande av kraven på yrkeskunskap som förändras samt behoven på folkhälsoområdet. Inom arbetsgrupperna som granskar och förnyar grunderna för läroplanerna och fristående examina bör man använda sig av den sakkunskap som Tehy och dess medlemsorganisationer har. Definieringen och nedtecknandet av läroplanerna och kraven på yrkeskompetens för examensgrunder bör göras på ett fackmässigt men tydligt språk som är förståeligt för både studerande och utvärderare.
4. Kunskaps-, färdighets- och värdegrunden för examen bör definieras tydligt så den bygger på vetenskaplig forskning, en tillförlitlig upplevelse av hälsovården och etiska värden.
5. Man bör upprätta riksomfattande enhetliga kvalitativa mätare för grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen. Det riksomfattande rådet för utbildningsutvärdering bör regelbundet göra uppföljnings- och handledningsbesök hos de organisationer som ordnar utbildning och vid sammansättningen av utvärderingsgruppen bör man se till att det finns representanter för arbetslivet och studerande under hela processen. Man bör satsa tillräckliga resurser på utvärdering och granskning av läroavtalsutbildning, arbetskraftspolitisk utbildning och utbildning som förbereder för fristående examina.
6. I den yrkesinriktade grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen bör man inkludera det riksomfattande heltäckande kvalitetssäkringssystemet för utvärdering av yrkeskunskap, eftersom grunderna i läroplanen och bevisen på yrkeskompetensen inte i sig garanterar kompetens inom den yrkesinriktade grundutbildningen och organisationsplanerna för fristående examina inte alltid realiserar i praktiken. Man bör betona vikten av att godkänna kunskapsnivån för representanterna och ge ansvar till dem som ansvarar för utvärderingen i trekvotssystemet. För patientsäkerheten är det viktigt att upprätta riksomfattande, enhetliga utvärderingspraxis som säkrar kompetensnivån på centrala ämnesområden inom yrkeskompetensen.
7. Man bör ordna utbildning som leder och förbereder till examen endast på sådana områden där det finns infrastruktur för att realisera den på ett kvalitativt sätt och endast inom de utbildningsorganisationer där det finns tillräckliga kvalitativa och kvantitativa resurser av rätt slag för att realisera utbildningen.
8. Man bör lägga särskild vikt på den kvalitativa utvecklingen av den föreberedande utbildningen för fristående examina som getts enligt lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning. Den föreberedande utbildningen för examina bör ske inom organisationer som lyder under undervisningsförvaltningen.
9. Man bör ordna en systematisk, obligatorisk utbildning och introduktion till fristående examina av yrkeskompetens och examenstillfällena för fristående examina för personer som utvärderar yrkeskompetens.

2.5 Yrkes- och specialyrkesexamina

1. Man bör utvärdera specialyrkesexaminans relation till grundexamen inom social-, hälsovårds- och motionsbranschen och ta initiativ till att precisera deras ställning.
2. Man bör ge information om ställningen mellan yrkes- och specialyrkesexamina i relation till yrkesinriktade grundexamina samt yrkeshögskoleexamina mer effektivt än i dagens läge.
3. Man bör precisera behörigheten till fortsatta studier som yrkes- och specialyrkesexamina medför i relation till behörigheten till fortsatta studier som övriga examina medför.
4. De yrkes- och specialyrkesexamina som läggs till i examensstrukturen bör ovillkorligen motsvara de verkliga kunskapsbehoven i arbetslivet.
5. Yrkes- och specialyrkesexamina inom social-, hälsovårds-, och motionsbranschen bör verkligen bygga på grundexamen inom social-, och hälsovårdsbranschen (inom de utbildningsområden där man kan hävda att grundexamen ger grundläggande kompetens inom branschen), inte endast på motsvarande kunskaper och arbetserfarenhet. Det strider mot skyddad yrkesbeteckning, yrkespersoners lagliga ställning och patienträttigheterna att bevilja studieplatser åt personer som inte uppfyller kraven på kompetens.
6. Yrkes- och specialyrkesexamina får inte bli en konkurrerande kanal för att arbeta i ett yrke inom hälsovården, förbi lagstiftningen om yrkespersoner och patienträttigheter samt yrkesbevakningen.
7. Utbildning som leder till examen måste tydligt skilja sig från övrig tilläggsutbildning och kompletterande utbildning.
8. Inom arbetsgrupperna som upprättar, granskar och förnyar grunderna för examina bör man använda sig av den sakkunskap som Tehy och dess medlemsorganisationer har.
9. Man bör säkra Tehys och dess samarbetsmedlemsorganisationers medlemskap i de centrala examenskommittéerna.
10. Man bör utveckla arrangemangen av gemensamma årliga möten för Tehys medlemmar inom examenskommittéer och använda detta forum även för att informera om de inbördes relationerna mellan examina.
11. Man bör övervaka avtal som ingås om förberedande utbildning för fristående examina och avtal som ingås om anordnande av examina effektivare än i dagens läge.

2.6 Yrkeshögskoleexamina

1. Yrkeshögskoleexamina bland Tehys medlemmar hör i huvudsak till legitimerade yrken enligt lagen om yrkesutbildade personer. Detta ställer stora krav på den innehållsmässiga jämförbarheten av examen i hela landet. Detta förutsätter att de innehåll och omfattningar som är grunden för legalisation av minimiläroplanerna stämmer överens. VALVIRA som legitimerande myndighetssektor utvärderar inte läroplanen som utgör grunden för yrkeshögskolornas examensbetyg eller kompetensen som utgår från läroplanen riksomfattande. Undervisnings- och kulturministeriets publikation 24/2006 "Från yrkeshögskola till hälsovård" borde ha varit ett förpliktande och styrande dokument samt en grund för minimiantalet timmar i läroplanerna samt berättiga till att legitimera examina som gjorts på basis av den. Det bör finnas ett riksomfattande system för att standardisera läroplaner och att säkra kunskaper i anslutning till den. Yrkeshögskolorna bör skapa system med vilka man utreder ändringar i verksamhetsmiljöer samt kartlägger krav inom arbetslivet. Man bör ha riksomfattande yrkesgruppsspecifika och utbildningsprogramspecifika kriterier för praktikinhållet som främjar yrkeskunskapen och den påvisade kompetensen. Ändringsprocessen och utvärderingen för läroplaner bör ske med fyra (4) års intervall.
2. Rådet för yrkeshögskolornas rektorer, ARENE, inledde kärnkompetensbeskrivningar som grundar sig på ECTS år 2006. Avsikten var att göra läroplanerna riksomfattande kongruenta. ECTS-beskrivningarna gjordes på uppdrag av yrkeshögskolorna utan att systematiskt samla in uppgifter om behoven i det föränderliga arbetslivet. Man har inte definierat uppdateringen av ECTS-beskrivningarna, utredningen av behoven inom arbetslivet och uppdateringen av beskrivningarna. Enligt Tehys uppfattning utgår förnyelsen av läroplanerna från behoven vid enskilda yrkeshögskolor och lärarnas behov utan att reflektera över arbetslivet. Man bör ha en tydlig kontrollcykel för utvärderingen av ECTS-beskrivningarna där arbetslivsrepresentanternas deltagande är betydande. Man har inte definierat kraven på ECTS-beskrivningarnas styrbarhet. Man bör definiera vikten av beskrivningarna.
3. Uppföljningen av utbildningsyrken och de nybörjarplatser för examina som skapas är en central utmaning. De metoder som finns för att samla in föregripande information ger inte tillräckligt detaljerad information om behoven inom små och specialiserade branscher såsom röntgenskötare, munhygienister, bioanalytiker och barnmorskor. Individualiseringen av förhandsuppgifter möjliggörs genom kartläggning av personalbehoven som sjukvårdsdistrikten samlar in från sitt område. Professionella organisationer för varje yrkesgrupp bör delta föregripande i utvärderingen av resultaten av den föregripande kartläggningen av personalbehovet.
4. Högskolornas utvärderingsråd bör regelbundet auditera vid yrkeshögskolorna och man bör prioritera de riksomfattande branschspecifika eller examensspecifika utvärderingarna. I utvärderingsgruppen bör det finnas arbetslivsrepresentanter under hela processen. Auditeringsrapporterna finns på webbplatsen för högskolornas utvärderingsråd och de bör behandlas även i Tehys tidning och på Tehys webbplats.

5. Är dualmodellen för utbildningsstrukturen förlegad? Borde man övergå till en successiv högskolemodell där kandidatexamen är grundexamen för ett yrke och det inte skulle vara något problem att få studierna kompenserade och tillgodoräknade. Denna ändring skulle påskynda extremt långa utbildningar och förbättra livslångt lärande samt stödja karriärplanering. Under förbundsmötesperioden utreder man möjligheterna att påverka och ändra utbildningen på högre nivå till ett successivt högskolesystem.
6. Högskolornas autonomi har minskat arbetslivsrepresentanternas möjligheter att få fram ändringsbehov på en tillräcklig nivå till utbildningsarrangörerna. Det lämnas många ändringsförslag men responsen på dem är dålig. Man bör utveckla system som är transparenta i hela landet och medel att utreda behoven inom arbetslivet, till exempel vart fjärde år.
7. Lärarnas kännedom om arbetslivet blir sämre då man minskar det reserverade antalet timmar för den praktiska handledningen som främjar yrkeskunskapen. Lärarna bör ha obligatoriska arbetslivsperioder som är bundna till behörigheten för att verka inom yrket och påvisar den yrkesmässiga kompetensen. Man bör säkra att arbetslivsrepresentanter aktivt kan påverka riktningen av innehållet i utbildningsprogrammen och uppföljningen av utbildningsprogrammen.
8. Kärnan av undervisningen vid yrkeshögskolorna lider på bekostnad av forsknings- och utvecklingsverksamheten. Forsknings- och utvecklingsverksamheten regleras i lagstiftningen och den är ett av undervisnings- och kulturministeriets uppföljningskriterier och leder därför till att resurserna inom undervisningen minskar. Man bör sätta värde på undervisningsarbetet och även inom undervisningen behövs bästa sakkännedom samt kompetens för kliniskt arbete.
9. Informationen från lärdomsproven utnyttjas inte tillräckligt och det finns ingen riksfattande koordination eller gemensam databas som skulle möjliggöra utnyttjandet. Man bör definitivt utveckla utnyttjandet av lärdomsprov i hela landet.
10. Erkännandet och identifieringen av kunskaper hos dem som avlagt examen på institutnivå bör göras transparent. Trots undervisnings- och kulturministeriets handledande dokument och förpliktande föreskrifter har man inte ännu implementerat verksamheten i praktiken. Tehy kommer att utföra en uppföljningsutredning om tillgodoräkning och kompenserande.
11. Man bör säkra kvaliteten på den arbetskraftspolitiska utbildningen och filialutbildningarna. Man bör även säkra lärarnas behörighet och kompetensnivån hos yrkespersoner som håller på att bli utexaminerade inom hälsovården. Utbildningen bör ordnas endast på sådana orter som har en sådan infrastruktur att den kan realiseras samt kompetenta lärare. Det bör vara en del av det normala föregripande arbetet att beakta ändringar i arbetslivet och arbetskraftssituationen inom utbildningsprogrammen och antagningen.

2.7 Praktik som främjar yrkeskunskap och inlärnin g i arbetet

1. Man bör endast delvis göra det möjligt att avlägga praktik eller erbjuda examenstillfäll en på sin egen arbetsplats.
2. Praktikhandledarna bör ha utbildning. Ifall handledaren inte har utbildning bör han/hon inte ha ansvaret för handledningen. Information om nödvändigheten av en handledarutbildning till praktikplatserna bör alltid skickas innan praktikperioderna inleds.
3. Man bör skapa minimi innehåll och centrala punkter inom praktiken som främjar yrkeskunskapen vid yrkeshögskolorna.
4. Utbildningsorganisationerna bör säkra att det finns tillräckligt med utvärderare för fristående examina och att utvärderarna har tillräckligt med utbildning, samt att det finns tid för utvärdering av yrkeskunskapen och tillhörande förberedelser och anteckningsuppgifter. Utexaminationen av examinanden får inte flyttas på grund av att det saknas en utbildad utvärderare som är förtrogen med uppgiften. På samma ansvarsfulla sätt bör man även arrangera utvärderingen av yrkesproven inom den yrkesinriktade grundutbildningen.
5. Inom utvärderingen av fristående examina har det funnits motstridigheter mellan arbetslivet och läroanstalterna när det gäller godkännandet av prestationer. Oklara fall bör systematiskt delges den ifrågavarande examenskommittén vars uppgift är att styra och övervaka anordnandet av examina.
6. Medlemmarna inom Tehy bör främja studerandenas möjligheter att avlägga inlärnin g i arbetet eller praktik som främjar yrkeskunskaperna i ett arbetsförhållande både regionalt och lokalt.

2.8 Högre högskoleexamina

2.8.1 Högre yrkeshögskoleexamina

1. Under förbundsmötesperioden bör man utreda ibruktagandet av magistertiteln inom högre yrkeshögskoleexamina.
2. Nivån, omfattningen och belastningen av studerandes arbete inom högre yrkeshögskoleexamina bör vara på samma nivå i hela landet. Man utreder om frågan har granskats riksomfattande, antingen som en samlad undersökning eller som ett stickprov inom social- och hälsovårdsbranschen. Tehy kommer att ta initiativ för att inleda de utredningar och undersökningar som behövs.

3. Man bör säkra att yrkeshögskoleexamina motsvarar arbetslivet. Omfattningen kan inte alltid vara en hållbar grund utan även behov av nya slag som uppstår från förändringarna i arbetslivet bör ges rum. Innehållsmässigt bör man beakta inriktningen på klinisk kompetens och den specialisering som förutsätts i arbetslivet. Man bör välja mellan omfattande eller multidisciplinära yrkesstudier och än så länge lider fördjupningen av kompetensen på omfattningens bekostnad.
4. Arbetslivsrepresentanterna bör ha kanaler för att påverka utbildningsutbudet som kan genomföras mer mångsidigt genom att yrkeshögskolorna bildar nätverk. Som ett mervärde fördjupas kompetensen både hos undervisningspersonalen och hos studerande.

2.8.2 Högre vetenskapshögskoleexamina

1. Vid intagningen av studerande vid universiteten behandlas sökande inte likvärdigt. Till vårdvetenskapliga studier antas personer som avlagt studier på institutnivå (inte vid alla universitet), personer som genomgått en gammal form av specialiseringsutbildning samt personer som avlagt yrkeshögskoleexamen. Tidigare studier räknas tillgodo på olika sätt inom olika utbildningar. Detta spelar en viktig roll för studerandenas likvärdighet riksomfattande.
2. Tehy arbetar på alla sätt för att återfå undervisningen i vårdvetenskap till Helsingfors universitet.
3. Man gör en framställning till Högskolornas utvärderingsråd om utvärderingen av vårdvetenskapliga institutioner. Det behövs avancerade kvalitetsmätare och kvalitetsutvärdering samt transparens i utvärderingen inom kvalitetskontrollen av utbildningen.
4. Är dualmodellen förlegad? Borde det finnas endast en högskolekanal – vetenskapshögskola. Nationalekonomiskt skulle detta val avsevärt förkorta studietiderna och påverka studerandes karriärval.
5. Det är svårt att utnyttja undersökningar i form av lärdomsprov vid universitet om det inte finns en gemensam databas. Det borde vara en central sak att leda det immateriella kapitalet och utnyttja dess resultat i arbetsverksamheten inom social- och hälsovården.
6. Det är en utmaning för universiteten att producera kliniska examina. Detta har inte ens de nationella modellerna aktiverat tillräckligt.
7. Vid förnyandet av läroplanerna genom att förutspå framtiden och gallra bort gammalt skulle arbetslivsrepresentanternas konsulterande roll vara betydande.

2.9 Vuxenutbildning

1. De som ordnar den förberedande utbildningen för fristående examina bör vara under Utbildningsstyrelsens övervakning och styrning.
2. Man bör ordna utbildning som förbereder till examina endast på områden där det finns infrastruktur för att realisera den på ett kvalitativt sätt och endast inom utbildningsorganisationer där det finns tillräckliga kvalitativa och kvantitativa resurser av rätt slag för att realisera utbildningen.
3. Man bör aktivt följa upp ändringarna i arbetslivet och arbetskraftssituationen samt behoven på folkhälsoområdet och de bör beaktas i antalet personer som avlägger examina samt vid val som görs inom examina.
4. Det behövs uppföljning för identifiering och godkännande av det tidigare inlärdade – enligt AHOT-principerna.
5. Man bör intensifiera utvärderingen av examensprestationer och den personliga handledningen av examinanderna så att man i ett tidigt skede kan identifiera eventuell olämplighet för branschen och avläggandet av examen kan avbrytas.
6. Man bör reservera tillräckliga resurser för examenskommittéarbetet, arbetet bör dimensioneras enligt årsverken och man bör reservera betydligt mer resurser för verksamheten än i dagens läge.
7. Då finansieringssystemet av läroavtalstyp blir utförbart för högt utbildade personer möjliggör det tilläggsutbildning och kompletterande utbildning för en skäligen ekonomisk insats. Finansieringen av denna utbildningsform förutsätter planering av ett innehåll som utgår från arbetslivet. De första pilotutbildningarna har inletts under hösten 2009 och i fortsättningen bör de kompletteras med undersökande övervakning.
8. Man bör möjliggöra ett aktivt påverkande för arbetslivsrepresentanter och yrkeskårer samt en uppföljning av innehållen inom utbildningarna.

2.10 Tilläggsutbildning och kompletterande utbildning

1. Finansiering av läroavtalstyp är en mycket positiv sak, eftersom man kan studera vid sidan av arbetet och utbildningsarrangörerna behöver en samarbetspartner från arbetslivet för att få finansiering. Det här är ett sätt att säkra att utbildningen fördjupar den mångsidiga kliniska kompetensen och breddar kunnandet. Till exempel arbetsdelningsmodeller, breddade befattningsbeskrivningar, omplaceringar är förändringar där det skulle vara bra att producera arbetsgivarspecifik skraddarsydd och nödvändig utbildning. Med hjälp av

utbildningarna uppnår man det specialbehörighetsystem som Tehy och dess samarbetsmedlemsorganisationer producerar för utbildningsavsnittets del och övervakar att de tar åtminstone en arbetsdag i anspråk.?? Om utbildningen genomförs på detta sätt skulle den stödja arbetsorganisationernas strategiska tyngdpunkter och möjliggöra en fördjupning av kliniska studier, särskilt inom små yrkesgrupper.

2. Det finns ingen kontroll av den lagstadgade kompletterande utbildningen. Myndigheterna följer inte upp den. Här behövs det tillräckliga uppföljningssystem. Den numeriska uppföljningen av utbildningsdagar är inte tillräcklig utan man måste utveckla internationella mätare för kvalitet och påverkan för tilläggsutbildningen och den kompletterande utbildningen.
3. Man bör utveckla system för att identifiera kompetensen och säkra upprätthållandet av yrkeskunskapen. Utgående från dessa system riktar man tilläggsutbildning och kompletterande utbildning av rätt slag till personer som är verksamma inom yrket. Med hjälp av de utvecklade systemen ger den påvisade kompetensen rätt till att verka i en yrkesutbildad persons arbetsuppgifter inom hälsovården även i fortsättningen.

3 HUVUDPUNKTERNA I STRATEGIN

1. Kvalitativ utveckling av anordnandet av utbildning och examina, utbildning och examina utgår från arbetslivet
2. Mervärdet som kommer från utbildningen och examina till nytta för individerna och verksamhetsmiljöerna!
3. Metoderna för att upprätthålla och säkra kompetensen i ordning!
4. Omvärdering av högskolesystemet, fungerar dualmodellen eller inte?
5. Utveckling av finansieringssystemet!

Tehys utbildningspolitiska teser 2009–2013

Tehy är en intresseorganisation för yrkespersoner med utbildning inom social- och hälsovård. Utgångspunkten för allt intressebevakningsarbete är en medlem med en utbildning inom social- och hälsovården som uppfyller myndigheternas och arbetslivets krav.

Tehys utbildningspolitiska riktlinjer har stort inflytande på framtida arbetstagares yrkeskunskap och kompetens genom att de påverkar strukturer och innehåll i utbildningspolitiken.

Tehys utbildningspolitiska teser tar ställning till såväl utbildnings- och examensstrukturen som intagning av studerande och undervisningspersonal. Utbildningen behandlas från grundexamen till högre högskoleexamen. Utöver detta drar man upp riktlinjer för vuxenutbildningen samt tilläggsutbildningen och den kompletterande utbildningen.

Tehys publikationsserie: A: Forskningsrapporter • B: Utredningar • C: Promemorior • D: Statistik • E: Videor • F: Övriga publikationer
Tehys utredningar på internet: www.tehy.fi/selvitykset

