



Erityispätevyydet tehyläisissä ammattiryhmissä

Anna Kukka (toim.)

Anna Kukka (toim.)

Erityispätevyudet tehyläisissä ammattiryhmissä

Tehyn julkaisusarja F: 4/2015

Tehy ry

ISBN: 978-952-6667-40-9 (nid.)
978-952-6667-41-6 (PDF)

Ulkoasu: Viestintä Oy Drum
Taitto: Innocorp Oy
Paino: Multiprint Oy, Vantaa 2015

Sisältö

Erityispätevydet tehyläisissä ammattiryhmissä

Lukijalle	4
1 Johdanto	5
2 Erityispätevyysjärjestelmä tunnistaa erityisosaamisen	6
2.1 Järjestelmän tavoitteet	6
2.2 Yhteistyöjäsenjärjestöjen myöntämät ammattialakohtaiset erityispätevydet	6
2.3 Johtamisen erityispätevyys	7
3 Erityispätevyden myöntämisen edellytykset ja arviointikriteerit	8
3.1 Arviointikriteerit ammattialakohtaisissa erityispätevyksissä	8
3.1.1 Koulutus	8
3.1.2 Työkokemus	9
3.1.3 Muu toiminta	9
3.2 Arviointikriteerit johtamisen erityispätevydessä	10
3.2.1 Koulutus	11
3.2.2 Työkokemus	11
3.2.3 Työn kuvaus	11
3.2.4 Johtamisen osa-alueet	12
4 Erityispätevyden hakeminen	15
4.1 Ammattialakohtaisen erityispätevyden hakeminen	15
4.2 Johtamisen erityispätevyden hakeminen	15
5 Erityispätevyden myöntäminen	16
5.1 Ammattialakohtaisen erityispätevyden myöntäminen	16
5.2 Johtamisen erityispätevyden myöntäminen	16
6 Erityispätevyden hyödyntäminen	17
7 Erityispätevyden päivittäminen	18

Asiasanat: erityispätevyys, ammattialakohtainen erityispätevyys, johtamisen erityispätevyys, erityispätevyysjärjestelmä

Lukijalle

Osaaminen on edellytys sille, että organisaatiot ja työyhteisöt menestyvät perustehtävässään nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimnon jälkeistä työssä kehittymistä ja lisä- ja täydennuskoulutuksessa hankittua ammatillista osaamista ei oteta huomioon palkkauksen perusteena eikä sitä tunnusteta urakehitykseksi sosiaali- ja terveysalalla.

Tehyn yhteistyöjäsenjärjestöillä (YTJ) on ollut käytössä ammatilliset erityispätevyysjärjestelmät vuodesta 2008 lähtien. Tehy ja YTJ:t ovat yhteistyössä tuottaneet johtamisen erityispätevyysrakenteen, jonka avulla johtamisosaamista voidaan tunnistaa yhteismitallisesti. Sen pilotointi käynnistyy syksyllä 2015. Tässä julkaisussa esitellään yhteistyöjäsenjärjestöjen ammattialakohtaisia erityispätevyysjärjestelmiä sekä yhteistä johtamisen erityispätevyyttä.

Hyvä johtamiskulttuuri on edellytys sille, että työpaikat ovat vetovoimaisia. Sellaisissa työpaikoissa henkilöstön työhyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä huolehditaan, minkä seurauksena työurat pitenevät. Myös asiakaslähtöiset palvelut edellyttävät tiedolla johtamista ja prosessien kehittämistä. Hyvä johtaminen organisaation eri tasoilla mahdollistaa tuloksellisen toiminnan.

Tehyn ja YTJ:n yhteinen johtamisen erityispätevyysjärjestelmä on luotu johtamisosaamisen tunnistamiseksi. Sen tunnuksena on johtamisen erityispätevyysnimike. Uusi nimike vahvistaa esimiesasemassa olevien urakehitystä siten, että myös työssä hankittu osaaminen ja kokemus otetaan huomioon.

Erityiskiitos Tehyn yhteistyöjäsenjärjestöille (Suomen Bioanalyttikoliitto, Suomen Ensihoitoalan Liitto, Suomen Fysioterapeutit, Suomen Kätilöliitto, Suomen Lastenhoitoalan Liitto, Suomen Mielenterveyshoitoalan Liitto, Suomen Röntgenhoitajaliitto, Suomen sairaanhoitajaliitto, Suomen Terveydenhoidon Ammattiliitto), jotka ovat olleet mukana luomassa erityispätevyysjärjestelmää määrätietoisesti. Julkaisun on toimittanut Tehyn työympäristöasiantuntija Anna Kukka ja editoinut julkaisutoimittaja Tuija Kinnunen-Moilanen.

Toivomme, että järjestelmät ohjaavat ammatillaisia hankkimaan ja työnantajia tunnistamaan osaamista, jota tarvitaan tulevaisuuden sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Helsingissä toukokuussa 2015

Kirsi Sillanpää, johtaja

yhteiskuntasuhteet ja kehittäminen toimiala

1 Johdanto

Ammatillinen peruskoulutus antaa valmiudet työskennellä koulutusalan mukaisissa tehtävissä. Kun siirrytään työelämään, osaaminen kehittyy monin eri tavoin. Formaalit eli muodolliset täydennyskoulutukset tukevat ammatissa toimimista ja suuntaavat osaamista kohti parempaa ammatinhallintaa. Työssä opitaan myös tekemällä. Kyseistä informaalia oppimista ei aina edes tunnisteta oppimiseksi, kun työskentely on muuttunut rutiiniksi. Sosiaali- ja terveydenhuollossa tarvitaan yhä enemmän erikoistunutta osaamista. Työssä oppiminen vastaa usein nopeammin työssä havaittuun osaamistarpeeseen kuin muodollinen koulutus. Oppimiskultuuria tukeva työyhteisö määrittelee, miten tähän tarpeeseen vastataan.

Erityispätevyysjärjestelmä on luotu erityisosaamisen tunnistamista ja tunnustamista varten.

Se on Tehyn ja sen yhteistyöjäsenjärjestöjen yhdessä luoma osaamisen tunnistamisjärjestelmä. Järjestöt ylläpitävät ja kehittävät oman ammattiryhmänsä ydinosaamisen erityispätevyysjärjestelmää, siihen liittyvää ammatillista edunvalvontaa sekä siitä tiedottamista. Tehy on mukana arvioimassa ammattialakohtaisten järjestelmien toimivuutta ja kehittämistä. Tehy edistää järjes-

telmän tunnettavuutta. Tavoitteena on, että erityispätevyysjärjestelmä tunnustetaan työelämässä ja otetaan huomioon palkkausperusteissa.

Erityispätevyysjärjestelmän tavoitteena on tukea yksittäisen terveydenhuollon ammattihenkilön ammatillista kehittymistä. Se ottaa huomioon asiantuntijuuden osa-alueet ja ammattiryhmät. Urakehitys voi olla myös kliinisen osaamisen laajentamista ja syventämistä horisontaalisesti. Järjestelmän tarkoituksena on ohjata ja kannustaa ammattikunnan jäseniä hankkimaan tarvittavaa osaamista tulevaisuudessa sekä työnantajia tunnistamaan erityisosaajat. Samalla järjestelmä ohjaa täydennyskoulutuksen tarjontaa. Myös palkkauksen on kehityttävä ja vastattava työtehtävien vaatavuutta.

Ammattialakohtaisten erityispätevyksien lisäksi Tehy ja yhteistyöjäsenjärjestöt ovat laatineet yhteisen johtamisen erityispätevyysjärjestelmän. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Se lisää tarvetta määrittellä uudenlaisen johtamisosaamisen sisältöjä.

Erityispätevyttä voi hyödyntää oman urakehityksensä suunnitteluun, työtehtävien vaatavuuden osoittamiseen sekä positiivisen palkkakehityksen perusteena.

2 Erityispätevyysjärjestelmä tunnistaa erityisosaamisen

2.1 Järjestelmän tavoitteet

Tavoitteena on tukea jäsenten ammatillista kehittymistä ja urakehitysmahdollisuuksia. Se taapautuu tunnistamalla ja tunnustamalla erityisosaaminen, joka on hankittu kliinisessä työssä – muodollisen koulutuksen lisäksi. Erityispätevyysjärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden osoittaa ammatillinen erityisosaaminen niilläkin erityispätevyiden alueilla, joihin ei ole tarjolla muodollista koulutusta. Erityispätevyys on kokonaisuus, joka määritellään osaamistulosten kautta ja todennetaan näytöillä. Tieto erityispätevyydestä tallennetaan jäsenen suostumuksella jäsenrekisteriin.

Tietoja voidaan hyödyntää, kun erityisosaamista vaatiin tehtäviin, hankkeisiin, projekteihin jne. haetaan asiantuntijoita. Käytännössä erityisosaamisen tunnistaminen auttaa hoidon laadun, kustannustehokkuuden ja potilasturvallisuuden parantamisessa.

Alan erityisosaamisen kansainvälinen vertailtavuus on tärkeää työvoiman liikkuvuuden edistämiseksi. Useilla kansainvälisillä terveydenhuoltoalan järjestöillä on vastaavanlainen erityispätevyysjärjestelmä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon rakennemuutoksissa on vahvistettava hoitohenkilöstön esimiesten asemaa sekä määriteltävä alan johtajuuden sisältöjä. Muuttuva toimintaympäristö asettaa johtamiselle uudenlaisia haasteita. Asiakaslähtöinen toiminta ja monialaisen henkilöstön osaamisen johtaminen edellyttävät, että esimiehillä on kykyä tiedolla johtamiseen sekä henkilöstön osallistamiseen. Johtamisen erityispätevyden tarkoituksena on tukea ja vahvistaa johtamista sekä auttaa myös työnantaja tunnistamaan nyt ja tulevaisuudessa tarvittavaa johtamisosaamista.

2.2 Yhteistyöjäsenjärjestöjen ammattialakohtaiset erityispätevydet

Tehyllä on yhdeksän yhteistyöjäsenjärjestöä. Kukin edustaa terveydenhuollon eri ammattiryhmää koulutuksen ja ammattialan mukaan. Yhteistyöjäsenjärjestöt huolehtivat jäsentensä ammatillisesta edunvalvonnasta.

Erityispätevyysjärjestelmässä mukana yhteistyöjäsenjärjestöt:

- Suomen Bioanalyttikoliitto
- Suomen Ensihoitoalan Liitto
- Suomen Fysioterapeutit
- Suomen Kätilöliitto
- Suomen Lastenhoitoalan Liitto
- Suomen Mielenterveyshoitoalan Liitto
- Suomen Röntgenhoitajaliitto
- Suomen sairaanhoitajaliitto
- Suomen Terveydenhoidon Ammattiliitto

Yhteistyöjäsenjärjestöt määrittelevät omat erityispätevyysalueensa ja niiden nimikkeet. Yhteismitalliset arviointikriteerit on määritelty liittojen yhteistyönä. Kukin järjestö vastaa oman erityispätevyysjärjestelmänsä ylläpidosta ja kehittämisestä. Järjestöt huolehtivat myös tiedottamisesta, perehdytyksestä ja ohjauksesta, haku- ja myöntämisprosessista sekä erityispätevyiden saaneiden ammatillisesta edunvalvonnasta jäsentensä osalta.

2.3 Johtamisen erityispätevyys

Terveydenhuoltolaki, sitä tukevat asetukset ja uudistuva sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö edellyttävät, että asiakaslähtöistä toimintaa ja potilaan valinnanvapautta kehitetään. Myös valtakunnalliset sosiaali- ja terveystaloudelliset linjaukset korostavat palvelujen saatavuuden parantamista, kustannusten hillitsemistä sekä väestön terveyserojen kaventamista. Samanaikaisesti kun väestön palvelutarve kasvaa, pohditaan miten osaava työvoima riittää ja miten työpaikkojen vetovoimaisuutta voidaan lisätä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa tavoitellaan palveluiden parempaa integraatiota, potilasturvallisuutta ja hoidon laatua. Tähän pyritään keskittämällä toimintoja tai järjestämällä alu-

eellista palvelutoimintaa uudella tavalla. Kyseiset toimet asettavat vaatimuksia sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiselle. Johtajan on hahmotettava palvelukokonaisuuksia, jotta verkostomainen toiminta ja palveluiden integraatio toteutuvat aidosti. Toisaalta johtajalla on oltava riittävä substanssiasiantuntemus tiedolla johtamiseen. Erityisesti silloin, kun palveluita kohdistetaan niitä eniten tarvitseville, kehitetään palveluvalikoimaa ja henkilöstöä tai tavoitellaan parempaa hoidon vaikuttavuutta.

Tehy ja sen yhteistyöjäsenjärjestöt ovat määrittelleet tehyläisille ammattiryhmille yhteisen johtamisen erityispätevyuden kriteeristön. Siinä määritellään johtamisen osa-alueet, joilta hakijan on osoitettava osaamisensa. Järjestelmää kehitetään yhteistyöjäsenjärjestöjen kanssa yhteistyössä.

”Johtajan on hahmotettava palvelukokonaisuuksia, jotta verkostomainen toiminta ja palveluiden integraatio toteutuvat aidosti. Toisaalta johtajalla on oltava riittävä substanssiasiantuntemus tiedolla johtamiseen.”

3 Erityispätevyyden myöntämisen edellytykset ja arviointikriteerit

Erityispätevyys rakentuu aina ydinosuamisen päälle, joka on hankittu terveydenhuoltoalan perustutkinnossa. Erityispätevyyteen kasvetaan kliinisen työkokemuksen sekä työssä opitun lisäosaamisen kautta.

Se edellyttää nonformaalin oppimisen lisäksi myös lisä- ja täydennyskoulutusta, joka on hankittu tutkinnon suorittamisen jälkeen. Hakijalla on oltava näyttöä siitä, että hän on kehittänyt myös muuta työyhteisön toimintaa esim. päivittänyt tietoa, kouluttanut muita tai koordinoitunut kehittämistyötä.

Erityisosaaminen kannattaa osoittaa erityispätevyyksnimikkeellä erityisesti silloin, kun työhön kuuluu vastuualue, joka edellyttää erityisosaamista tai kyseessä on esimiestehtävä. Nimikkeen saamista tukee, jos henkilö on osallistunut aktiivisesti kehittämistyöhön ja jakanut osaamistaan.

Erityispätevyys edellyttää vahvan kliinisen osaamisen lisäksi alan teoreettista hallintaa sekä vahvaa näyttöä aktiivisesta toiminnasta erityispätevyysalan tiedon ja osaamisen kehittäjänä, kouluttajana ja välittäjänä.

Johtamisen erityispätevydessä korostuvat alan johtamisosaaminen, sitä tukeva työkokemus esimiestehtävissä sekä perustutkinnon jälkeen hankittu johtamiskoulutus. Lisäksi hakijan on osoitettava näytöillä oma osaamisensa johtamisen eri osa-alueilla.

Erityispätevyyden hakijan on oltava oman ammatillisen liittonsa jäsen. Nimike on voimassa viisi vuotta, jonka jälkeen se on päivitettävä.

Tarkemmat tiedot arviointikriteereistä ja erityispätevyyden päivytyksestä löytyvät kunkin ammattillisen liiton kotisivuilta.

3.1 Arviointikriteerit ammattialakohtaisissa erityispätevyksissä

Ammattialakohtaisten erityispätevyksien osaamisalueet jaetaan kolmeen ryhmään. Arviointi tehdään **koulutuksen, työkokemuksen ja muun toiminnan perusteella**.

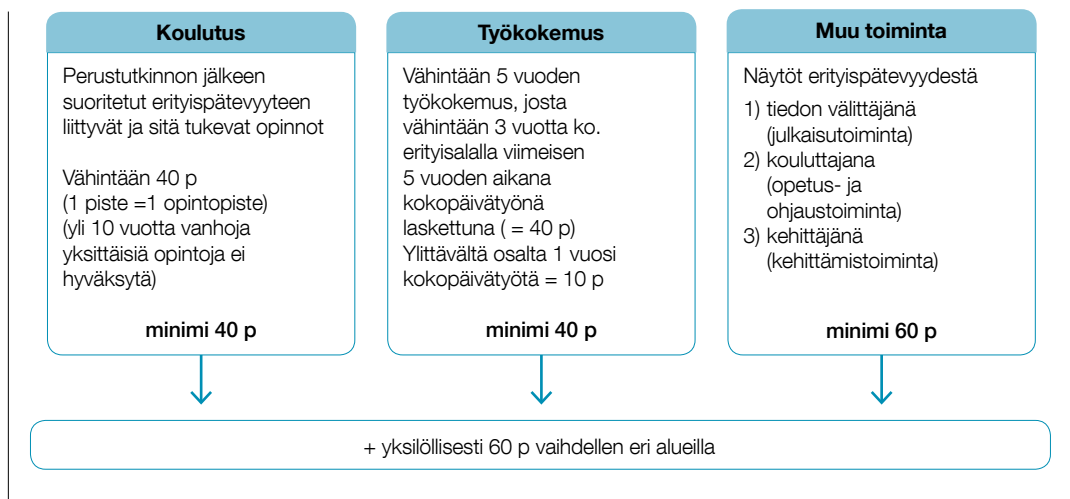
Hakijan on saavutettava kunkin osaamisalueen minimipistemäärä sekä yhteispistemäärä, jonka on oltava vähintään 200 pistettä (Kuvio 1). Arvioinnissa 1 opintopiste vastaa 1 pistettä ja 1 opintopiste tarkoittaa 27 tuntia tehtyä työtä.

3.1.1 Koulutus

Erityispätevyyttä hakevalla on oltava terveydenhuoltoalan tutkinto ja vähintään 40 pisteen perustutkinnon jälkeiset opinnot haettavalta alalta (tässä järjestelmässä 1 piste vastaa 1 opintopistettä). Lisä- ja täydennyskoulutus tulee olla suoritettu viimeisen 10 vuoden sisällä.

Opintojen mitoitus tapahtuu ECTS-järjestelmän (European Credit Transfer and Accumulation System) mukaisesti opintopisteinä (op). Yksi opintopiste on 27 tuntia opintoihin käytettyä työtä. Ennen ECTS-järjestelmään siirtymistä suoritettavat opinnot mitoitettiin opintoviikkoina (ov). Yksi opintoviikko vastaa 1,5 opintopistettä.

Hakemuksessa koulutuksen laajuus ilmoitetaan todistuksen mukaisesti opintopisteinä (op), opintoviikkoina (ov) tai tunteina. Yhden päivän hyväksytty koulutus tuottaa 0,3 op:tä. Opintojen on oltava virallisen koulutusjärjestelmän tarjoamia (ammattikorkeakoulut, yliopistot jne.) tai muuten täydennys- ja lisäkoulutukseksi hyväk-



Kuvio 1
Ammattialakohtaisen erityispätevyyden arviointi
 Minimiyhteispistemäärä 200 pistettä

syttyä koulutusta, opintopäiviä, kongresseja jne. Yksittäisiä alle kuuden tunnin mittaisia koulutuksia ei huomioida.

Muista kuin tutkintoon johtavista yksittäisistä koulutuksista hyväksytään vain viimeisen 10 vuoden aikana suoritettujen opintojen. Vanhmuotoisista erikoistumistutkinnoista hyväksytään 15 opintopistettä, jos hakijalla on näyttöä tietojen päivittämisestä tutkinnon jälkeen. Ammattikorkeakoulujen erikoistumisopinnoista ja -koulutuksista myönnetään erikoistumisopintoihin opintopisteitä laajuuden ja sisällön mukaan.

Täydennys-, lisä tai jatkokoulutuksesta luetaan hyväksi enintään 60 opintopistettä sen mukaan, miten opinnot tukevat haettavan erityispätevyyden alueen asiantuntijuutta. Arviointineuvosto päättää, mitkä opintosuorituksista hyväksytään erityispätevyyden alueen opinnoiksi ja mitkä muihin asiantuntijuuteen liittyviin opintoihin. Avoimessa korkeakoulussa/ylipistossa suoritettujen opintojen hyväksytään saman periaatteen mukaan.

3.1.2 Työkokemus

Erytispätevyyttä hakevalla on oltava viiden vuoden työkokemus sosiaali- ja terveydenhuollosta, josta vähintään kolme vuotta haettavalta erityispätevyyden alueelta viimeisen viiden vuoden aikana. Työkokemusaika, joka hyväksytään erityispätevyyteen, on kokopäivätyötä. Lisäksi hakijan on työskenneltävä haettavalla erityispätevyyden alueella, kun hän hakee erityispätevyyttä. Työkokemuksen minimipistemäärä on neljäkymmentä (40) pistettä. Työkokemus lasketaan muuntopisteinä kokopäivätyön mukaan siten, että 1 vuosi on 10 pistettä. Kokopäivätyöksi lasketaan vähintään 6 tunnin työpäivä (30 t/vko).

3.1.3 Muu toiminta

Muu toiminta arvioidaan kolmen eri osa-alueen osalta, jotka ovat 1) julkaisu- ja ohjaus- ja opetustoiminta sekä 2) kehittämis- ja ohjaustoiminta.

toiminnan -kokonaisuudesta hakijalla on oltava vähintään 60 pistettä.

Julkaisuutoiminnan pisteet arvioidaan hakijan julkaisujen luonteen, laajuuden ja määrän perusteella. Julkaisutoiminta voi sisältää lisäksi ammatillisen tai tieteellisen lehden vertaisarviontia (referee-menettely) sekä toimituskunnassa tai kirja-arvioijana toimimista. Tutkimus- ja kehittämistyöhön liittyvä posterit huomioidaan julkaisuna. Julkaisutoimintaa on myös ammatillisessa tai tieteellisessä lehdessä julkaistut artikkelit, jotka ovat yleisesti saatavissa. Kaikista julkaisuista on annettava tarkat lähdetiedot (julkaisun nimi, tekijä, ajankohta ym.) Hyväksytystä, mutta julkaisemattomasta artikkelista, on hakemukseen liitettävä hyväksymiskirje. Pisteitä saa myös tutkimus- tai kehittämistyön esittelystä alan kongressissa.

Ohjaus- ja opetustoiminnassa saa pisteitä pidetyistä luennoista ja koulutuksista haettavalta erikoisalalta. Myös tutkimus- ja kehittämistyön tulosten esittely ammatillisissa ja tieteellisissä koulutuksissa hyväksytään. Muuksi toiminnaksi voidaan hyväksyä, kun hakija on toiminut nimettynä ohjaajana opinnäytetöissä, opiskelijoiden harjoittelu- ja työssäoppimisen jaksoilla tai näyttötutkinnoissa. Hakija kuvaa oman roolinsa opinnäytetyön ohjausprosessissa sekä arvioi ajankäytön ja työpanoksen tunteina. Samansisältöisestä, toistuvasta opetuksesta saa pisteet vain kerran. Ohjaus- ja opetustoimintaan ei hyväksytä työnkuvaan luonnollisesti liittyvää opetusta (esim. omassa työyhteisössä). Muiden kanssa toteutetusta koulutuksesta arvioidaan vain hakijan työn osuus. Koulutusten sisältö- ja lähdetietojen on oltava hakemuksen liitteenä.

Kehittämistoiminnassa pisteitä voi saada, kun osallistuu tutkimus- tai kehittämistyöhön tai organisoii sitä omalla erikoispätevyysalueellaan. Myös laajemmissa kehittämishankkeissa toimiminen tai oman alan strategioiden tuottaminen sekä toiminta luottamustehtävissä kerryttävät pisteitä. Kehittämistoiminnan sisältö- ja lähdetiedot on oltava hakemuksen liitteenä. Hakijan on esitettävä selvitys omasta roolistaan ja ajan-

käytöstään. Hankesuunnitelma tai hankeraportin tiivistelmä liitetään hakemukseen.

Yksityiskohtaiset, ammattialakohtaiset kriteerit ja pisteytysperiaatteet löytyvät erityispätevyksien hakuohjeista.

3.2 Arviointikriteerit johtamisen erityispätevydessä

Hakijalla on oltava terveydenhuoltoalan tutkinto ja sen suorittamisen jälkeen vähintään viiden vuoden työkokemus alalta, josta vähintään kolme vuotta johtamistehtävissä viimeisen viiden vuoden aikana. Hakijan on toimittava erityispätevyttä hakiessaan esimies- tai johtamistehtävissä.

Johtamisen erityispätevyttä voi hakea, jos hakijalla on näyttöä koulutuksen, työkokemuksen ja johtamisen neljältä osa-alueelta (Kuvio 2). Erityispätevyys edellyttää **1)** vahvaa asiantuntijuusalueeseen liittyvää osaamista ja sen teoreettista hallintaa **2)** näyttöä asiakaslähtöisen toiminnan johtamisesta **3)** näyttöä vaikuttamisesta verkostoyhteistyössä sekä **4)** näyttöä toiminnan jatkuvasta uudistamisesta ja kehittämisestä.

Näytöt mitoitetaan koulutuksen ja työkokemuksen osalta pisteinä (p) ja johtamisen neljän osa-alueen osalta kirjattuina näyttöinä. Erityispätevyden hyväksyminen edellyttää, että koulutuksen ja työkokemuksen minimipistemäärät täyttyvät (yhteispistemäärä on vähintään 80 pistettä). Lisäksi hakijan on osoitettava hakemuksessaan ja sen liitetiedoissa näytöt kaikilta johtamisen neljältä osa-alueelta.

Erityispätevyys on mahdollista saavuttaa monella tavalla. Hakija osoittaa oman osaamisensa hakemuslomakkeen ja portfolion avulla.

Portfolio toimii osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin välineenä. Siitä ilmenevät hakijan johtamiskokemus, ammatillinen kehittyminen sekä osaamisen ylläpitäminen. Portfolio tukee hakemusta. Hakija perustelee osaamistaan ja esittelee suunnitelmansa siitä, miten hän hyödyntää erityisosaamistaan johtamisessa sekä ylläpitää ja kehittää osaamistaan.

Koulutus	Työkokemus	Johtaminen
<p>Perustutkinnon jälkeen suoritettavat 40 op opinnot, joista vähintään 30 op erityispätevyysalueen opintoja 1 p = 1 op (yli 10 vuotta vanhoja yksittäisiä opintoja ei hyväksytä)</p> <p>minimi 40 p</p>	<p>Vähintään 5 vuoden työkokemus, josta vähintään 3 vuotta esimiestehtävissä viimeisen 5 vuoden aikana (= 40 p). Ylittävältä osalta 1 vuosi kokopäivätyötä esimiestehtävissä = 10 p</p> <p>minimi 40 p</p>	<p>Näytöt toiminnasta johtamistehtävissä</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) asiantuntijuus osana johtamista 2) asiakaslähtöinen toiminta 3) uudistuminen 4) vaikuttaminen ja yhteistyöverkostot <p>Näytöt neljältä osa-alueelta</p>

Kuvio 2

Johtamisen erityispätevyden arviointi.

Minimipistemäärä koulutuksen ja työkokemuksen osalta on yhteensä 80, lisäksi tarvitaan näytöt neljältä johtamisen osa-alueelta.

Hakemukseen liitetään tavoitetilakuvaus työnäytteeksi. Siinä hakija arvioi yksikkönsä tilaa ja omaa kehittymistään johtamisen eri osa-alueilla. Lisäksi hakemukseen voi liittää muita tarpeelliseksi katsomiaan todistuksia tai suosituksia johtamisen osa-alueilta.

Erityispätevyyksnimike on voimassa viisi vuotta. Kun hakija haluaa myöhemmin päivittää nimikkeen, hakemukseen liitetään arvio, miten suunnitelmat ovat toteutuneet.

3.2.1 Koulutus

Koulutusosion opintopisteet lasketaan terveydenhuoltoalan ammatillisen perustutkinnon jälkeen suoritetuista opinnoista. Minimipistemäärä on 40 opintopistettä (op), joista vähintään 30 op tukee johtamista ja esimiestyötä. Myös asiantuntijuuden kehittymistä tukevia opintoja voidaan hyväksyä. Sellaisia ovat esimerkiksi tiedonhakuun ja tieteellisiin tutkimusmenetelmiin liittyvät opinnot. Opinnoista (40 op) vähintään yhden opintokokonaisuuden on oltava 10 op:n kokonaisuus. Muilta osin opinnot arvioidaan ammattialakohtaisen erityispätevyysjärjestelmän mukaisesti.

Arviointineuvosto päättää, mitkä opintosuorituksista hyväksytään erityispätevyysalueen opinnoiksi ja mitkä muuhun asiantuntijuuteen liittyviksi tai sitä kehittäviksi opinnoiksi.

3.2.2 Työkokemus

Minimipistemäärä (40 p) edellyttää, että hakijalla on vähintään viiden vuoden työkokemus perustutkinnon jälkeen. Siitä kolme vuotta on oltava johtamis- tai esimiestehtävissä. Yhden vuoden lisätyökokemuksesta saa 10 pistettä.

Työkokemuksesta on oltava puolet (50 %) välitöntä johtamis- ja esimiestehtävään liittyvää työtä eli keskimäärin 15 tuntia viikossa.

3.2.3 Työnkuvaus

Työsuhteessa olevilla on oltava esimiehen hyväksymä ja allekirjoittama työnkuvaus, jossa on arviointi hakijan työelämän valmiuksista, johtamis- tai esimiesosaamisesta, työpanoksesta ko. tehtävissä sekä kuvaus siitä, miten hakija on kehittänyt palvelujärjestelmää.

Myös yrittäjiltä edellytetään vastaavaa arviointia. Asiantuntijasuositaja voi hyväksyä yrittäjää arvioivan työnkuvauksen. Lisäksi yrittäjän on toimitettava selvitys työpanoksen määrästä.

Palautteita voi käyttää arvioivan työnkuvauksen tukena. Hakijan on osoitettava, miten saatua palautetta on hyödynnetty palvelujärjestelmän kehittämisessä.

3.2.4 Johtamisen osa-alueet

Toimintaympäristöstä nousevien vaatimusten pohjalta Tehy ja sen yhteistyöjäsenjärjestöt ovat laatineet johtamisen erityispätevyydelle viitekehysten ja myöntämiskriteerit.

Työkokemuksen ja koulutusvaatimusten lisäksi hakijan on osoitettava osaamisensa määrittelyillä johtamisen osa-alueilla, joita on neljä: **1.** asiantuntijuus osana johtamista **2.** uudistuminen **3.** asiakaslähtöinen toiminta sekä **4.** vaikuttaminen ja yhteistyöverkostot.

Johtamisen osa-alueiden osaamista voi kuvata ja perustella monin tavoin. Seuraavassa esimerkkejä näkökulmista, miten hakija voi osoittaa osaamistaan vaadituilta neljältä osa-alueelta. Hän liittää hakemukseensa työnäytteen, jossa hän tarkastelee mainittuja näkökulmia ja kuvaa niiden pohjalta vastuualueensa nykytilaa sekä toiminnan tavoitteita tulevaisuudessa (tavoitetilakuvaus).

Hakijalla on oltava näyttöjä kaikilta osa-alueilta, jotta minimivaatimus johtamisosaamisesta täyttyy. Johtamisen osa-alueet esitetään hakemuksessa, portfolioissa, tavoitetilakuvauksessa sekä muissa asiakirjaliitteissä (esim. erilaiset palautekuvaukset, viestintäsuunnitelma, toimeenpanosuunnitelmat).

1. Asiantuntijuus osana johtamista

Tämän osa-alueen näytöillä hakija osoittaa ja arvioi, miten alan asiantuntijuus näkyy johtamisessa. Osaamista voi kuvata seuraavista näkökulmista.

- **Strateginen johtaminen**
Oman tehtävä-alueen hahmottaminen osana kokonaisuutta. Hakija kuvaa tehtävänsä ja miten hän johtamisessaan on huomionnut organisaation strategian ja edistänyt sen toteutumista vastuualueellaan. Hän kuvaa menetelmiä, joiden perusteella arvioi, kuinka hän on edistänyt strategian mukaista toimintaa. Lisäksi hän kuvaa aktiivista osallistumistaan strategiseen suunnitteluun, ennakoivasti ja vastuullisesti (strateginen ajattelu).
- **Ammattillinen johtaminen** (alan asiantuntijuus johtamisessa)
Hakija kuvaa toimintaympäristöä ja osoittaa siinä, miten hän hahmottaa palvelukokonaisuuksia. Hakija kuvaa ja pohtii esim. valintojaan prosessien johtamisessa sekä niiden vaikutuksia (järjestelmäosaaminen, väestön palvelutarpeet). Osaamista osoittavat esim. kuvatut hoitopolut, verkostomainen toiminta, hoitotulokset, jonotilanteen tai palvelujen saatavuuden arviointi.
- **Henkilöstövoimavarajohtaminen ja resurssien johtaminen** (taloudelliset reunaehdot, aineettomat resurssit)
Hakija kuvaa ja arvioi omaa ja organisaation toimintatapoja henkilöstön osallistamisessa ja sitouttamisessa. Hän kuvaa, miten hänen toimintansa edistää työyhteisön luottamusta ja kannustaa henkilöstöä työntekijälähtöiseen innovointiin. Osaamista osoittavat esim. henkilöstön pysyvyys, rekrytoitiin osallistuneiden lukumäärä sekä muut työpaikan vetovoimaisuutta tai taloudellista toimintaa kuvaavat tunnusluvut.
- **Työhyvinvointijohtaminen**
Hakija kuvaa työyhteisön työhyvinvointijohtamisen (sisältää työturvallisuusjohtamisen) tilaa ja omaa vastuutaan siinä. Osaamisen osoittamiseksi voi kuvata työhyvinvoinnin mittareiden hyväksikäyttöä osana johtamista tai miten turvallisia työmenetelmiä otetaan käyttöön, riskien arviointia toteutetaan tai läheltä piti -tilanteita käsitellään. Hakija voi kuvata, miten hän toteuttaa yhteistoimintaa henkilöstön kanssa esim. ympäristön tai työpaikan rakenteellisia muutoksia ja henkilöstön tarvitsemaa tukea ennakoiden.
- **Eettinen johtaminen**
Hakija kuvaa eettistä johtamistaan sekä sitä, miten hän huomioi työnjako- ja vastuukysymykset toiminnassaan sekä miten ammattietiikka näkyy työyhteisön työkuultuurissa.
- **Osaamisen johtaminen**
Hakija kuvaa, miten hän arvioi henkilöstön osaamista ja sen kehittämisen tarvetta. Hän voi kuvata henkilöstön koulutus- ja kehittämisen suunnitelmaa, urapolkuja ja henkilöstörakennetta (perusteet työyksikön osaamisjärjestelmälle). Osaamisen osoittamisen tukena voi käyttää esim. täydennyskoulutusrekisteristä ja koulutuspalauttejärjestelmästä saatavia tunnuslukuja. Hakija voi myös kuvata, miten hän hyödyntää muita menetelmiä, joilla tarvittavaa osaamista arvioidaan ja kehitetään.
- **Verkostojen johtaminen**
Hakija kuvaa toiminnan kannalta keskeiset strategiset kumppanit, arvioi erilaisten verkostojen merkitystä sekä miten hän johtajana hyödyntää verkostomaista toimintaa tavoitteiden saavuttamisessa.
- **Itsensä johtaminen**
Hakija kuvaa, miten hän arvioi omaa osaamistaan, tunnistaa kehittymiskohteita sekä kehittää itseään johtajana.

2. Uudistuminen

Hakija kuvaa miten hän uudistaa toimintaa, arvioi toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutusta palvelutoiminnalle.

• Jatkuvan muutoksen johtaminen

Hakija esittää näkemyksensä toimintaympäristöstä ja arvioi siitä syntyvien kehityssuuntien vaikutusta ja merkitystä toiminnalle. Hän kuvaa henkilöstöjohtamisessa käyttämiään menetelmiä ja välineitä muutoksen läpiviemisessä tai siihen varautumisessa. Hän kuvaa miten toimintaympäristöön kohdistuvat lainsäädäntö- ja rakennemuutokset vaikuttavat toimintaan sekä keinoja, joilla niihin voidaan reagoida (esim. yhteiskunnallinen vaikuttaminen, verkostoituminen ja kumppanuussuhteiden luominen).

• Laadun johtaminen

Hakija kuvaa, miten hän johtaa laatua suunnitelmallisesti. Osaamisen osoittamisessa hän voi kuvata esim. prosessien ja toiminnan kehittämistä sekä arviointimenetelmiä, joita käytetään laadun varmistamisen tukena. Hän voi käyttää tukena laatumittareiden tunnuslukuja tai riskien hallinnan välineitä. Hän voi kuvata organisaation laatutasotavoitteita sekä sitä, miten laadun tasaisuus varmistetaan organisaation eri tasoilla tai prosessien eri vaiheissa ja miten laatupoikkeamat käsitellään.

• Vaikuttavat toimintamallit

Hakija kuvaa, miten organisaatiossa otetaan käyttöön systemaattisesti näyttöön perustuvia toimintamalleja ja hyödynnetään muiden kokemuksia hyvistä käytännöistä. Hän voi kuvata, miten toimintayksikön käytäntöjä päivitetään ja uutta tietoa käytetään hyödyksi palvelutoiminnan, potilasohjauksen ja henkilöstön välisen työnjaon ja työmenetelmien kehittämisessä. Hakija voi kuvata vaikuttavien toimintamallien käyttöön ottoa esim. arvioimalla, miten kansainvälisiä kokemuksia tai kansallista benchmarkingia hyödynnetään. Hoitosuosituksen ja työmenetelmät, joita yksikössä käytetään, voivat olla osa osaamisen osoittamista.

• Innovatiivisuuden johtaminen

Hakija kuvaa, miten toimintayksikössä otetaan käyttöön, hyödynnetään ja sovelletaan teknologian tuomia mahdollisuuksia (terveysteknologia, e-health). Lisäksi hän voi kuvata, miten henkilöstö osallistetaan palvelutoiminnan jatkuvaan kehittämiseen (esim. miten kannustetaan ja mahdollistetaan henkilöstön innovointi). Hakija arvioi tekijöitä, jotka vaikuttavat tulevaisuuteen sekä mahdollisuuksia reagoida niihin (tulevaisuusorientaatio, nopea päätöksentekokyky, toiminnan ketteryyss).

• Tutkimusorientoitunut toiminta

Hakija arvioi tutkimustiedon hyödyntämistä ja miten se näkyy yksikön toiminnassa. Osa osaamisen osoittamista voivat olla esim. hankkeet, jotka on suunnattu alan ja/tai henkilöstön kehittämiseen sekä organisaatiossa tuotetut julkaisut ja oppaat.

3. Asiakslähtöinen toiminta

Tämän osa-alueen näytöllä hakija osoittaa, miten hän huomioi palvelun käyttäjien tarpeita, arvioi väestön alueellista terveydentilaa ja kehittää asiakaslähtöistä toimintaa.

• Tarveanalyysi

Hakija kuvaa miten hän hankkii tietoa asiakkaista ja heidän palvelutarpeistaan. Hän kuvaa, miten palvelujen tarjonnan, kysynnän ja tarpeen suhdetta arvioidaan (palvelujen, palvelutoiminnan) suunnittelussa ja kehittämisessä. Osaamisen osoittamisessa hän voi hyödyntää käyttämiensä tietojen ja seurantajärjestelmien tunnuslukuja.

• Käyttäjälähtöisten palveluiden kehittäminen ja asiakkuuksien johtaminen

Hakija kuvaa, miten palvelun käyttäjien ja tarjoajien välistä vuoropuhelua edistetään yksikön toiminnassa ja miten asiakkaiden osallistuminen otetaan huomioon. Osaamisen osoittamisena hän voi kuvata kuinka käyttäjien asiantuntemusta ja kokemuksia hyödynnetään palvelujen kehittämisessä. Hän voi arvioida, miten hoitoketjujen sujuvuutta ja jatkuvuutta edistetään verkostoyhteistyössä tai palvelujärjestelmän kehittämisessä. Hän voi myös kuvata miten henkilöstön ymmärrystä asiakaslähtöisestä palvelutoiminnasta tuetaan.

• Palveluvalikoiman kehittäminen ja tuotteistaminen

Hakija kuvaa ja perustelee käytössä olevaa palveluvalikoimaa ja palvelutuotteita sekä arvioi niihin liittyviä kehittämistarpeita.

• Asiakkaan palveluymmärryksen tukeminen

Hakija kuvaa, miten asiakkaan tietämystä saatavilla olevista palveluista ja valinnanvapaudesta tuetaan esim. viestinnällä.

• Omahoidon tukeminen

Hakija kuvaa yksikössä käytettäviä, omahoitoa tukevia ratkaisuja ja arvioi niiden riittävyyttä asiakkaiden omahoidon tukemisessa.

4. Vaikuttaminen ja yhteistyöverkostot

Hakija osoittaa, miten hän käyttää vaikuttamisviestintää ja verkostoyhteistyötä johtamisessaan.

• Viestintäjohtaminen (horisontaalinen, vertikaalinen, sisäinen, ulkoinen)

Hakija kuvaa miten organisaatiossa edistetään verkostomaista, monialaista ja hallintorajat ylittävää toimintaa ja yhteistyötä. Hän esittää, miten organisaatiossa tuetaan työntekijäryhmiin sekä henkilöstön ja johdon välistä vuoro-vaikutusta. Lisäksi hän voi kuvata miten tietoa, osaamista ja ideoita jaetaan organisaatiossa.

• Alan ydintentävien argumentointi ja retoriikka

Hakija arvioi, miten hän hyödyntää verkostoyhteistyötä esim. uusien toimintatapojen uudistamisessa. Hakija voi kuvata, miten hän hyödyntää sisäistä ja/tai ulkoista viestintää systemaattisesti toiminnan kehittämisessä esim. viestintä- tai vaikuttamissuunnitelman avulla (lausunnot, kannanotot).

• Osaamisen viestintä ja markkinointi

Hakija kuvaa, miten yksikön erityisosaamisesta viestitään ja sitä markkinoidaan asiakkaille ja muille yhteistyöahoille esim. muille erikoisaloille. Hän voi kuvata, miten yksikön erityisosaamista argumentoidaan ja toiminnan periaatteita perustellaan. Lisäksi hän voi arvioida, miten osaaminen näkyy yksikön tiedottamisessa ja viestinnässä sekä miten hän itse tukee viestintää. Hakija voi hyödyntää yhteiskunnallisen vaikuttamisen näyttöjä (esim. luottamustehtäviään) osoittaessaan osaamistaan. Hän voi myös kuvata, miten hän viestii systemaattisesti yksikön osaamisesta, hallinnon rajat ylittävän tai palvelutuottajien välisen yhteistyön parantamiseksi.

4 Erityispätevyyden hakeminen

4.1 Ammattialakohtaisen erityispätevyyden hakeminen

Hakuohjeet ja -aika sekä tarvittavat lomakkeet löytyvät järjestöjen kotisivuilta ja jäsenlehdistä. Hakemus perustuu ajantasaiseen portfolioon, jonka perusteella todennetaan koulutuksen, työkokemuksen ja muun toiminnan erityisosaaminen. Portfolion laadintaa helpottaa, jos jäsen on huolehtinut ammatillisen portfolionsa jatkuvasta ylläpidosta ja päivityksestä työhistorian alusta alkaen. Silloin tarvittavat tiedot ovat helposti käytettävissä. Ammatillinen portfolio on työväline, jonka avulla terveydenhuollon ammattihenkilö voi osoittaa osaamisensa ja koulutustarpeensa, suunnitella urapolkuaan, hakea apurahaa, osallistua julkisiin kilpailutuksiin jne.

Erityispätevyyden hakemusta kannattaa valmistella yhteistyössä esimiehen kanssa. Hänelle työntekijän hakuprosessi antaa mahdollisuuden yksilön osaamisen tunnistamiseen, kehittämiseen ja hyödyntämiseen sekä perusteita yksilöllisten kannustimien käyttöön. Yhteistyö edesauttaa tarvittavien näyttöjen todentamista. Samalla työntekijän osaaminen tarkentuu kokonaisuudessaan myös esimiehelle. Yhteistyöllä luodaan myönteistä ilmapiiriä, mikä vahvistaa työyhteisön osaamista ja lisää vetovoimaisuutta.

Hakemuksen käsittely on maksullinen. Yhteistyöjäsenjärjestöt määrittelevät omat erityispätevyyslakemusten käsittelymaksunsa, jotka on suoritettava etukäteen. Maksuohjeet löytyvät kunkin liiton kotisivuilta.

4.2 Johtamisen erityispätevyyden hakeminen

Johtamisen erityispätevyyden hakuaika ilmoitetaan Tehyn ja kunkin ammatillisen liiton kotisivuilla. Hakemus tehdään hakulomakkeelle, jonka saa Tehystä tai yhteistyöjäsenjärjestön toimistosta ja/ tai kotisivuilta. Hakemukseen liitetään hakuportfolio sekä kopiot niistä tutkinto- ja työtodistuksista sekä muista todistuksista, joihin hakija viittaa. Lisäksi hakemukseen liitetään työnäytteenä tavoitetilakuvaus. Hakuohjeissa selvitetään tarkemmin portfolion ja tavoitetilakuvauksen laatimista.

Hakijan on oltava Tehyn yhteistyöjäsenjärjestön jäsen. Arviointi- ja käsittelymaksu on edullisempi, jos hakija on myös Tehyn jäsen. Ohjeet maksun suorittamisesta löytyvät tarkemmin hakuohjeista. Hakijan suostumusta mahdollisesti myönnettävän erityispätevyyden julkaisemiseen kysytään hakulomakkeessa.

”Erityispätevyyden hakemusta kannattaa valmistella yhteistyössä esimiehen kanssa.”

5 Erityispätevyyden myöntäminen

5.1 Ammattialakohtaisen erityispätevyyden myöntäminen

Yhteistyöjäsenjärjestöjen nimeämät omat asiantuntijatyöryhmät arvioivat hakemuksen ammattialakohtaisesta erityispätevyydestä. Asiantuntijat käsittelevät hakemuksen ja valmistelevat sen arviointineuvostolle, joka käsittelee hakemukset ja tekee esitykset erityispätevyyden myöntämisestä liittonsa hallitukselle, kun kriteerit täyttyvät. Myönnetystä erityispätevyydestä annetaan todistus. Erityispätevyys kirjataan kyseessä olevan liiton jäsenrekisteriin ja julkaistaan sen verkkosivuilla, jos hakija on antanut siihen luvan.

Päätöksestä lähetetään hakijalle henkilökohtainen tiedote perusteluineen. Siihen voi pyytää oikaisua yhteistyöjäsenjärjestön liittohallitukselta 30 päivän sisällä siitä, kun tieto on tullut.

5.2 Johtamisen erityispätevyyden myöntäminen

Myönnettävä nimike käsitellään Tehyn ja yhteistyöjäsenjärjestöjen yhteisessä johtamisen erityispätevyysjärjestelmän arviointineuvostossa. Tehyn ja YT-järjestöjen hallitukset nimeävät omat edustajansa arviointineuvostoon. Se koostuu asiantuntijajäsenistä, jotka edustavat käytännön työelämän, esimiestyön, koulutuksen, kehittämistyön ja tieteellisen tutkimuksen asiantuntemusta. Arviointineuvosto nimetään kolmeksi vuodeksi.

Se tarkistaa hakemukset, konsultoi ja hankkii tarvittaessa asiantuntijalausunnot. Se tekee myös perustellun esityksen hakemuksen

hyväksymiseksi, täydentämiseksi tai hylkäämiseksi. Vähintään kaksi arviointineuvoston jäsentä arvioi hakemukset, tarvittaessa useampi. Tämän jälkeen koko arviointineuvosto käsittelee hakemukset ja tekee päätöksen johtamisen erityispätevyyden myöntämisestä.

Päätöksestä lähetetään hakijalle henkilökohtainen tiedote perusteluineen. Hän voi pyytää oikaisua päätökseen arviointineuvostolta 30 päivän sisällä, kun on saanut päätöksen tiedoksi. Myönnetyistä erityispätevyysnimikkeistä merkitään tieto Tehyn ylläpitämään erityispätevyysrekisteriin. Myönnettyt erityispätevyysnimikkeet löytyvät Tehyn ja kunkin yhteistyöjäsenjärjestön kotisivuilta ja tietyin väliajoin liittojen lehdistä, jos hakija on antanut suostumuksen nimensä julkaisemiseen.

Myönnetystä erityispätevyydestä annetaan todistus. Johtamisen erityispätevyyden myöntävät yhdessä Tehy ja kaikki yhteistyöjäsenjärjestöt. Lisäksi hakijan taustaorganisaatioon (esimiehelle) lähetään hakijan suostumuksella tieto myönnetystä erityispätevyydestä, jotta johtamisen erityispätevyyden tunnettavuus lisääntyy työelämässä.

”Johtamisen erityispätevyyden myöntävät yhdessä Tehy ja kaikki yhteistyöjäsenjärjestöt.”

6 Erityispätevyiden hyödyntäminen

Erityispätevyiden hakeminen on osa osaamisen tunnistamista. Vaikka hakija ei heti saisikaan hakemaansa erityispätevyyttä, arvioineuvoston päätös perusteluineen ohjaa häntä osaamisen kehittämisessä (esim. täydentämään tarvittavaa osaamista).

Monet ammattialakohtaisen erityispätevyiden saaneet toimivat alansa kliinisinä asiantuntijoina ja kehittäjinä. Erityispätevyysnimikkeen saaminen on vaativaa ja edellyttää hakijalta syvällistä oman erikoisalansa hallintaa. Alan järjestöjen tahtotila on, että erityispätevyidet tunnistettaisiin nykyistä paremmin myös palkkauksessa. Nykyisissä palkkausjärjestelmissä on mahdollisuus huomioida erityisosaaminen esim. työn vaativuuden arvioinnin kautta. Julkisella sektorilla erikoisasiantuntijan palkkauksen perusteena on käytetty kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen liitteen 3 kohtaa ”terveydenhuollon asiantuntijatehtävät”.

Toisaalta yksityiset palveluntuottajat voivat hyödyntää erityispätevyysjärjestelmää henkilöstön erikoisosaamisen osoittamisessa esim. palveluiden kilpailutuksissa. Niissä erityisosaaminen pisteytetään mm. hankitun lisä- ja täydennyskoulutuksen, työkokemuksen ja muun palvelutoiminnan kehittämisen osalta.

Johtamisen erityispätevyidessä hakija on arvioinut ja kuvannut keskeisiä johtamisen osa-alueitaan. Jo hakuprosessi hyödyttää työnantajan kyseisen palvelutoiminnan ja siihen liittyvän esimiestyön arvioimisessa. Johtamisen erityispätevyys ohjaa johtamisosaamisen kehittämistä palvelujärjestelmän vaatimusten mukaisesti.

Tehy kokoaa erityispätevyysjärjestelmien toimivuudesta seurantatietoa ja osallistuu erityispätevyysjärjestelmien kehittämiseen. Tehy edis-

”Monet ammattialakohtaisen erityispätevyiden saaneet toimivat alansa kliinisinä asiantuntijoina ja kehittäjinä.”

tää järjestelmän yhteiskunnallista tunnettavuutta ja huolehtii erityispätevyiden saaneiden taloudellisesta edunvalvonnasta. Työtehtävien ja palkkauksen saaminen erityispätevyyttä vaativien tehtävien vaatimustasoa vastaavaksi on edelleen edunvalvonnan tavoitteena.

Erityispätevyiden hakeminen kannattaa, hakuprosessi antaa mahdollisuuksia hakijalle, esimiehelle ja työyhteisölle!

7 Erityispätevyuden päivittäminen

Erityispätevyys on voimassa viisi vuotta, jonka jälkeen se on päivitettävä. Arvioinnissa hyödynnetään hakijan alkuperäisessä hakemuksessa esittämää suunnitelmaa erityispätevyuden ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Päivittäminen edellyttää näyttöjä kaikilta kolmelta alueelta (koulutus, työkokemus sekä muu toiminta/ johtamisen osa-alueet).

Erityispätevyysjärjestelmässä ovat mukana

Tehy (<http://www.tehy.fi/>), yhteyshenkilö tutkimuspäällikkö Juha Kurtti (etunimi.sukunimi@tehy.fi)

Tehyn yhteistyöjäsenjärjestöt:

Suomen Bioanalytikkoliitto	(http://www.bioanalytikkoliitto.fi/)
Suomen Ensiohoitoalan Liitto	(http://www.sehl.fi/)
Suomen Fysioterapeutit	(http://www.suomenfysioterapeutit.fi/)
Suomen Kätilöliitto	(http://www.suomenkatiloliitto.fi/)
Suomen Lastenhoitoalan Liitto	(http://www.slal.fi/)
Suomen Mielenterveyshoitoalan Liitto	(http://www.smthl.net/)
Suomen Röntgenhoitajaliitto	(http://www.suomenrontgenhoitajaliitto.fi/)
Suomen sairaanhoitajaliitto	(https://sairanhoitajat.fi/)
Suun Terveystieteiden Ammattiliitto	(http://www.stal.fi/)

Hakuajat ja hakuoppaat löytyvät kunkin yhteistyöjäsenjärjestön kotisivuilta.

Tehy on maamme suurin terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneiden ja alalle opiskelevien ammattijärjestö.

Tehy ammattijärjestönä

Tehyn tehtävä on:

- **parantaa** jäsentensä taloudellista asemaa
- **valvoa** palvelussuhteen ehtoja ja ammatillisia, sosiaalisia ja oikeudellisia etuja
- **toimia** työolosuhteiden kehittämiseksi
- **osallistua** koulutuksen, ammattitaidon sekä terveyden- ja sosiaalihuollon kehittämiseen
- **lisätä** jäsenten keskinäistä yhteenkuuluvuutta

- Tehyläiset toimivat sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.
- Tehy yhdistää terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneet ja alalle opiskelevat yhteiseen ammatti- ja etujärjestöön. Tehyyn kuuluu yhdeksän ammatillista yhteistyöjäsenjärjestöä sekä jaostoja, jotka edistävät jäsentensä ammatillista toimintaa.
- Tehyn toiminnan perustana on yli 230 ammattiosastoa, jotka hoitavat mm. paikallista edunvalvontaa. Ammattiosastot yhdistävät saman työnantajan palveluksessa olevat ja saman alueen tehyläiset. Kaikki tehyläiset kuuluvat ammattiosastoihin tai Tehyn opiskelija-yhdistykseen.
- Tehyn jäsenmäärä on 160 000. Tehyyn kuuluu mm. bioanalytikoita, ensihoitajia, fysioterapeutteja, hammashoitajia, kättilöitä, laboratoriohoitajia, lastenhoitajia, lähihoitajia, perushoitajia, lääkintävahtimestari-sairaankuljettajia, mielen-terveyshoitajia, röntgenhoitajia, sairaanhoitajia, suuhygienistejä, terveydenhoitajia ja toimintaterapeutteja.
- Tehy on Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n jäsen. Järjestäytymisaste hoitoalalla on korkea ja noin 90 % työssä olevista kuuluu ammattiliittoon. Yli 70 % jäsenistä työskentelee kuntien, kuntainliittojen tai kuntayhtymien palveluksessa.

Tehy ry • Postiosoite: PL 10, 00060 Tehy • Puhelinvaihe (09) 5422 7000
Käyntiosoite: Järjestötalo, Asemamiehenkatu 4, Itä-Pasila, 00520 HELSINKI

www.tehy.fi

Erityispätevyudet tehläisissä ammattiryhmissä

Tässä julkaisussa esitellään yhteistyöjäsenjärjestöjen ammattialakohtainen erityispätevyysjärjestelmä sekä järjestöille yhteinen johtamisen erityispätevyys. Järjestelmät ohjaavat ja kannustavat ammattilaisia hankkimaan tarvittavaa osaamista sekä työnantajia tunnistamaan erityisosaajat.

Erityispätevyys tukee yksittäisen terveydenhuollon ammattihenkilön ammatillista kehittymistä. Nimike myönnetään hakemuksesta. Sen saadakseen hakija osoittaa erityisosaamisensa tietyllä erikoisalalla tai johtamisessa.

Järjestelmää voi hyödyntää urakehityksen suunnitteluun, työtehtävien vaatavuuden osoittamiseen sekä positiivisen palkkakehityksen perusteena. Johtamisen erityispätevyys auttaa johtamisosaamisen osoittamisessa sekä hyödyttää myös työnantajaa palvelutoiminnan arvioimisessa ja kehittämisessä.



www.tehy.fi

Tehyn julkaisusarja:

- A: Tutkimusraportteja
- B: Selvityksiä
- C: Muistioita
- D: Tilastoja
- E: Videoita
- F: Muut julkaisut

**Tehyn julkaisut löytyvät
myös verkosta.**