

# OSAAMINEN TULEVAISUUDEN SOTE- MAAILMASSA

Kaija Holli, puheenjohtaja  
Anna Saloranta, sihteeri

TUSO – hankkeen  
loppuraportti

21.12.2016

## Raportin sisältö

Osaaminen tulevaisuuden SOTE –maailmassa.....	2
Hankkeen tavoite.....	2
Hankkeen toteuttaminen .....	3
Tutkimuksellinen tausta .....	3
Ensimmäinen sparrausseminaari.....	3
Kysely.....	4
Toinen sparrausseminaari .....	5
Johtopäätelmät ja suositukset.....	5
Osaamistarpeet .....	5
Suositukset koulutukseen.....	6
Pre-soteohjelma .....	6
Korkeakoulu ”diplomi” .....	6
Johtamiskoulutus.....	6
AMKn sotekoulutus .....	6
Opettajien sotekoulutus.....	7
Opetuksen sisältöjen tarkistus .....	7
Suositusten toimeenpano .....	7
Suositusten toteuttamisesta saatavat hyödyt.....	7

## Osaaminen tulevaisuuden SOTE –maailmassa

Tekeillä oleva sosiaali- ja terveystalvvelujen uudistus on yksi tämän alan suurimmista palvelu- ja hallintorakenteiden uudistuksista kautta aikojen. Sen lähtökohtaisina tavoitteina on ollut integroida sosiaali- ja terveystalvvelut, taata palvelujen viiveetön saatavuus, sujuvuus ja tasapuolisuus kustannustehokkaasti laadusta tinkimättä.

Uudistusta on valmisteltu pitkään ja eri vaiheiden kautta on päädytty varsin mittavaan muutokseen, jossa nykyinen terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen järjestelmä muuttuu kokonaan ja jossa osin samalla aiemmin toteutumatta jäänyt kuntauudistus toteutetaan. Tulevan uudistuksen lainsäädäntö on vielä kesken, mutta tässä vaiheessa näyttää ilmeiseltä, että maa jaetaan 18 maakuntaan, joiden vastuulle sote-palvelut siirtyvät. Kuntien tehtävät toisaalta vähenevät merkittävästi, vaikka esimerkiksi hyvinvointi, varhaiskasvatus ja koulutoimi jäävätkin kunnille. Tarkemmin sote -uudistusta on kuvattu Sinikka Salon esityksessä, joka on liitteenä 7.

Kyseessä on mammuttimainen organisaatioiden, rakenteiden, rahoitusten, vastuiden, tilaajien, tuottajien ja valinnan vapauden muuttaminen, jossa on mukana sekä julkinen että yksityissektori. On ymmärrettävää, että jotkut hyvinkin tärkeät asiat ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Tällaisia asioita ovat mm asiakas tuossa muuttuneessa palveluorganisaatiossa, tai toimintaan osallistuvien sosiaali- ja terveysalan sekä johtamisen ammattilaisten osaamisen muutostarve sekä koulutus ja tutkimus.

Pirkanmaan liitto päätti keväällä 2016 toteuttaa ”Tulevaisuuden sote osaaminen”- eli TUSO-hankkeen, jossa visioidaan osaamisen muutostarpeita uudistuneessa sote-palvelujärjestelmässä. Tässä hankkeessa ei tarkastella organisaatioita, eikä hallintoa, vaan hanke on rajattu koskemaan järjestelmän piirissä toimivien ammattihenkilöiden osaamista ja siihen tähtäävää koulutusta. Tarkastelu kohdistuu ainoastaan korkeakoulujen toteuttamaan koulutukseen.

Hypoteesimme on, että ellei toimintaan osallistuvien ammattilaisten osaaminen ja asenteet muutu, ei toimintakaan muutu, vaikka organisaatioita muutettaisiin. Vaarana on, että eri ammattiryhmien varsin tiukkarajaiset tehtävät siirtyvät sellaisenaan uudistettuun organisaatioon.

## Hankkeen tavoite

Tämän hankkeen tavoitteena oli tehdä toimenpidesuosituksia korkeakoulutukseen, joilla sosiaali- ja terveysalan toimijoiden osaamista ja asenteita muutetaan sote-uudistuksen tavoitteiden optimaaliseksi saavuttamiseksi.

Tavoitteeseen pääsemiseksi hanke jaettiin osatavoitteisiin, joiden tarkoituksena oli

- Saada asiantuntijat pohtimaan uudistetun soten edellyttämiä osaamisen muutostarpeita ja kartoittaa valmiutta muutokseen koulutuksessa
- Herättää julkista keskustelua aiheesta
- Kartoittaa sosiaali- ja terveystoimessa esiintyvät kriittiset kohdat, joissa onnistuminen erityisesti edellyttää muutosta osaamiseen ja asenteisiin.
- Tarkastella nykyisin toteutettua koulutusta ja tehdä ehdotuksia korjaustoimenpiteistä

## Hankkeen toteuttaminen

Hankkeessa on ollut 8 hengen moniammatillinen työryhmä sekä 30 hengen ohjaus/sparrausryhmä. Hankkeen puheenjohtajana on toiminut professori Kaija Holli ja sihteerinä VTM Anna Saloranta. Hankkeen organisaatio on kuvattu liitteessä 2. Työryhmä on kokoontunut 7 kertaa ja sparrausryhmällä on ollut kaksi työpajatyypistä iltapäiväseminaaria. (Liite 1: Hankesuunnitelma)

Hankkeen aikana työryhmä tuotti neljä aiheeseen liittyvää näkökulmakirjoitusta Aamulehteen ja viides tehdään loppuraportista. Lisäksi työryhmän jäsenet ovat osallistuneet eri puolilla julkiseen keskusteluun aiheesta (Liite 9: Aamulehden kirjoitukset)

### Tutkimuksellinen tausta

Alkuvaiheessa koottiin tähän mennessä tehty tutkimustieto. Aiheesta on varsin vähän tieteellistä tutkimusta. Pohjoismaisten terveydenhuollon reformien arviot ovat osoittaneet että niiden vaikutukset eivät ole riittävästi tehostaneet hoidon koordinaatiota. (1-7) Sen tarpeesta vallitsee kuitenkin yksimielisyys. Harvassa tutkimuksessa otetaan kantaa tämän asettamiin koulutusvaatimuksiin. Yksi integraation toteutuksen suurimmaksi haasteeksi tunnistettiin monessa pohjoismaisessa ja eurooppalaisessa vertailututkimuksessa professioiden siiloutuminen ja toiminnan koordinaation puute. Tämä asettaa haasteita myös johtamiselle. (8-11)

Moniammatillista sote-koulutusta on tutkittu ja kokeiltu mm. pohjoismaissa, Britanniassa ja Kanadassa. Kokeilujen ja tutkimusten tulokset osoittavat että sote-ammattilaisten tuominen yhteen jo koulutuksen aikana parantaa näiden keskinäistä kommunikaatiokykyä ja ymmärrystä järjestelmästä, joka omalta osaltaan auttaa integroidun hoidon koordinaatiota ja johtamista. (esim. 12-18) Lähteet sekä muuta tietoa aiheesta on koottu liitteeseen 10.

### Ensimmäinen sparrauseminaari

Aihetta lähestyttiin sosiaali- ja terveystoimessa vaikeiksi havaittujen kohtien, nk pullonkaulojen kautta ja määritettiin neljä kohtaa, jotka eniten vaikeuttavat soten tavoitteiden toteutumista.

Tällaisiksi pullonkauloiksi nousivat:

1. Sosiaali- ja terveyspalvelujen integraatio
2. Perus- ja erikoissairaanhoidon integraatio
3. Sosiaali- ja terveystoimen johtaminen
4. Asiakkaan osallistaminen ja tiedon kulku

Osaamisen muutostarpeita haettiin tapausesimerkkien avulla. Esimerkit oli poimittu käytännön työstä. (Liite 3: 1.sparrauseminaarin tiivistelmä)

Työryhmän ja sparrausryhmän työskentelyn tuloksena vahvistui käsitys siitä, että osaamisen ja asenteiden muutosta tarvitaan. Erityisesti johtamiseen liittyvät tarpeet korostuivat, sillä koulutus on erittäin sirpaleista, järjestäytymätöntä ja monimutkaista.

Sosiaali- ja terveystoimen integraation suurimpana esteenä nähtiin eri professioiden siiloutuneisuus jo koulutusvaiheessa. Perus- ja erikoissairaanhoidon integraation esteenä nähtiin lisäksi palveluorganisaatioiden eroista johtuvia syitä sekä tiedonkulun puutteet. Moniammatillinen toiminta ei läheskään aina toimi edes saman organisaation sisällä. Yleisesti ottaen ammatti-identiteetti tuntui olevan hyvin vahva ja oma ala tunnettiin hyvin, mutta muiden alalla toimivien tehtäväkentät ja toimintatavat eivät olleet tuttuja.

Asiakkaan pärjäämisestä palvelujärjestelmässä työryhmä kantoi huolta. Monia palveluita tarvitsevat (noin 20% kaikista palveluiden käyttäjistä) koettiin erityisryhmänä, joiden palveluiden käyttämistä tulisi helpottaa, joustavoittaa ja samalla järkevöittää resurssien käyttöä. Tiedonkulku ja viestintä koettiin kaikissa kohdin puutteelliseksi. Tähän nähtiin olevan syynä sekä käyttäjien taitojen puute että järjestelmien erilaisuus ja joustamattomuus. Tietoisuus palvelujen kustannuksista tai hinnoista on erittäin vähäistä sekä toimijoiden että käyttäjien keskuudessa.

Nykyisessä sosiaali- ja terveystoimessa on myös hyvin toimivia osia, palvelupisteitä, prosesseja ja toimintoja. Muutoksessa pitäisi näitä hyvin toimivia osia monistaa, ei tuhota. Kokonaisuus on kuitenkin osiensa summa ja jos esimerkiksi potilaan hoitopolun jokin osa ei toimi, koko ketju kärsii.

Näiden tällä hetkellä puutteellisesti toimivien kohtien (pullonkaulojen) kuvaaminen koettiin tärkeäksi paitsi osaamistarpeiden määrittämiseksi myös siksi, että niihin pitäisi kiinnittää erityistä huomiota organisaatiota rakennettaessa, tehtäväkenttiä määritettäessä, henkilöstörakennetta suunniteltaessa, asiakkaan hoitopolkuja, johtamis- ja ohjausjärjestelmiä, viestintää, palkitsemisjärjestelmiä ym mietittäessä.

Työryhmä kartoitti nykyiset sote-alan korkeakoulututkinnot ja havainnollisti sen, kuinka siiloutunut, kapea-alainen, pirstaleinen, pitkäkestoinen, monimutkainen ja päällekkäinen koulutus joiltain osin on. Lisäksi kiinnitettiin huomiota siihen, että sote-alan koulutukseen ja käytännön tehtäviin pitäisi saada tehtävästään motivoituneita toimijoita kaikille aloille, myös johtamiseen. Koulutuksen kestoon ja sujumiseen sekä jatkuvaan täydentämiseen pitäisi kiinnittää huomiota. Kaikilla alalla työskentelevillä pitäisi olla hyvä sosiaali- ja terveystoimijoiden ja palveluprosessien tuntemus. Toisten alalla toimivien tehtäväkentän tunteminen edesauttaisi integraatiota ja yhteistyötä. Viestintä-yhteistyö- ja vuorovaikutus- sekä työelämätaitojen osaamista kaivattiin.

## **Kysely**

Valmiutta koulutuksen muutokseen kartoitettiin sote-alan johdolle tehdyllä kyselyllä. (Liite 5) Kysely toteutettiin nettipohjaisena (Kyselynetti.com) ja se lähetettiin yhteensä 188 sote-johtajalle, ja sote-koulutusta järjestäville asiantuntijoille, Pirkanmaalla ja ympäristössä. Kyselyyn vastasi yhteensä 66 henkilöä. Vastaanottajilta kysyttiin näkivätkö he tarvetta muuttaa nykytuotoista koulutusta sisällön ja/tai rakenteen osalta. Kysymykset kattoivat AMK ja yliopistotason koulutukset sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Vastaajilta kysyttiin myös sote-johtamiskoulutuksen muutostarpeesta. Nykyisellään se on pitkä ja monimuotoinen prosessi. Tämän lisäksi haluttiin tietää josko yhteinen haku sosiaali- ja terveysalan-, sekä sote-johtamiskoulutuksiin yhtenäisen osaamispohjan luomiseksi tulevaisuuden ammattilaisille saisi kannatusta. Vastausten jälkeen, sekä kyselyn lopuksi, saattoi jättää avoimia kommentteja. Kyselyyn vastanneet sote-johtajat näkivät koulutuksen sisältöjen ja rakenteiden muutoksen olevan tarpeellinen (sosiaaliala: 50% , terveysala: 57% ), erityisesti tätä haluttiin sote-alan johtamiskoulutukseen (85% ). Vastaajien jättämistä avoimista kommentteista näkyi myös, että tulevaisuuden sote-ammattilaisten yhtenäistä osaamispohjaa pidettiin tärkeänä.

Sekä sosiaali- että terveydenhuollon korkeakoulutuksen osalta avoimissa vastauksissa korostui koulutuksen muutoksen tarve etenkin asiakaslähtöisyyden, moniammatillisuuden sekä järjestelmätuntemuksen osalta. Esimerkkinä tämän toteuttamisesta annettiin mm. korkeakoulujen välinen yhteistyö.

Johtamisen osalta vastaajat olivat vahvasti koulutuksen yhtenäistämisen puolesta. Kommenteissa ilmeni tarve määritellä osaamisen tarpeet johtamisen eri tasoilla. Myös johtamiskoulutuksen olisi tuettava sekä muutoksen itsensä johtamista, että sitä osaamista jota tarvitaan jatkossa.

Yhteiseen hakuun vastaajat suhtautuivat varoen, ja moni sanoi asian vaativan pidempää harkitsemista. Pelättiin koulutuksen pidentymistä ja substanssiosaamisen vaarantumista.

Tarve luoda sote-ammattilaisille ja johtajille yhtenäinen, asiakaslähtöinen käsitys järjestelmästä käy vahvasti ilmi kaikkien kohtien vastauksissa. Vastaajat pitivät kaikkien kysymysten kohdalla tärkeänä että koulutusjärjestelmä vastaa uuden, integroidun järjestelmän asettamiin osaamishaasteisiin.

### **Toinen sparrausseminaari**

Työryhmä ja sparrausryhmä etsivät ratkaisuja ryhmätyön muodossa nykyisen koulutuksen puutteisiin. Tavoitteena oli visioida sitä, minkälaista konkreettista uudistamista koulutuksen toteutuksessa tarvittaisiin, jotta sote-uudistukselle asetettuihin tavoitteisiin päästäisiin. Osallistujat jakautuivat ryhmiin, jossa visioitiin aikaisempaan työskentelyyn ja kyselyn tuloksiin pohjaten tulevaisuuden sote-koulutusta. Sparraus-/ohjausryhmälle tehtiin ehdotus, jossa alalle pyrkiville luotaisiin vapaaehtoinen vuoden ”pre-sotekoulutus”, jossa opiskelijat saisivat yhtenäiset pohjatiedot sote-järjestelmästä, ammattiryhmien toiminnan sisällöistä, asiakasprosesseista, viestinnästä ja muista tärkeiksi katsotuista asioista (Liite 4: 2. sparrausseminaari)). Päivän esityksiin ja keskusteluihin pohjaten päätettiin TUSO-hankkeen loppuraportissa käytettävän visiota sote-alan yhtenäisestä koulutuksesta. (Liitteet 6 & 7: 2. sparrausseminaarin esitykset)

## **Johtopäätelmät ja suositukset**

### **Osaamistarpeet**

Tulevaisuuden soten onnistumisen edellytyksenä on, että kaikki alalla työskentelevät

- tuntevat sote –palvelujärjestelmän ja sen toiminnan
- ovat perehtyneet muiden alan ammattilaisten tehtäväkenttiin, niin, että yhteistyö ja moniammatillinen toiminta onnistuu.
- että kaikilla alalla toimivilla on riittävät viestintä-, vuorovaikutus- ja työelämätaidot jo työhön tullessaan.
- että siiloutuneisuudesta ja sektoriajattelusta päästään eroon perustehtävissä.
- professiokeskeisyydestä siirrytään asiakaskeskeisyyteen. kuitenkin muistaen, että erityisesti lääketieteessä on paljon erityisosaamista vaativia tehtäviä, jotka väkisininkin ovat kapea-alaisia ja omanlaisiansa. Koulutus- ja harjoittelumahdollisuudet näihin tehtäviin pitää turvata ja toteuttaa suunnitelmallisesti.
- Tieteellinen tutkimus ja toimintojen kehittäminen kuuluvat oleellisena osana sotetyöskentelyyn
- Tekniikan tuominen osaksi opetusta jo koulutusvaiheessa tuo uusia mahdollisuuksia toimintojen kehittämiseen
- Tärkeää on, että sote -aloilla johtajina toimivat ovat perehtyneet substanssiin, mutta vieläkin tärkeämpää, että heillä on riittävät johtamisen taidot. Strategisen johtamisen ja tiedolla johtamisen taidot korostuvat jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Visionäärisiä, uudistumiskykyisiä ja myös taloutta hallitsevia johtajia tarvitaan tulevaisuudessa.
- Digitalisoitunut ja monikulttuuristunut toimintaympäristö edellyttää sote-aloilla toimijoilta uudenlaista osaamista, jota pitää jatkuvasti kartuttaa. Palvelujärjestelmän muutos varsinkin alkuvaiheessa vaikeuttaa asiakkaiden selviytymistä ja erityisesti monien palvelujen tarvitsijat

kaipaavat ohjausta, jotta palvelujen saanti sujuisi tarvetta vastaavasti ja oikea-aikaisesti ja toisaalta resurssien käyttö olisi optimaalista.

## **Suosituksat koulutukseen**

### **Pre-soteohjelma**

Työryhmä esittää nk pre-sote –ohjelman/koulutuksen aloittamista. Tämä koulutus toteutettaisiin yliopistoissa ja/tai AMK:ssa, mieluiten yhteistyönä. Ylioppilastutkinnon jälkeen opiskelijat, jotka aikovat hakea sote-aloille korkeakouluun voisivat tulla tähän vuoden mittaiseen ohjelmaan. Valinta tehtäisiin yliopistotutkintotodistuksen perusteella. Pre-sote koostuisi 55-60 op:n kokonaisuudesta, joka sisältäisi sellaiset asiat, jotka kaikkien sote-aloilla toimivien pitäisi tietää. Tällaisia olisivat mm sote-palvelujärjestelmän tuntemus, alalla toimivien tehtäväkenttien tunteminen, asiakasprosessit, toiminnanohjaus, viestintä-, vuorovaikutus-työelämätaidot, eettis-moraaliset kysymykset, digiosaaminen palvelujen hinnan muodostus ja kustannusrakenne ym kaikille yhteiset taidot. Koulutus olisi käytännönläheistä ja koostuisi 5-10 op:n moduleista tai jaksoista. Tämä ohjelma olisi jatkuvasti pyörivä ja uudistuva, joka voitaisiin siis toteuttaa avoimen yliopiston periaatteilla.

Tämän jälkeen opiskelija luultavasti pystyisi paremmin päättämään, mikä koulutusohjelma häntä parhaiten motivoi ja kiinnostaa, ja hän vasta sitten hakee sinne suorittamaan varsinaista tutkintoa. Pre-sote suoritteet hyväksilaskettaisiin tutkinto-ohjelmaan, jolloin tutkinnon suorittamisaika ei pitenisi. Ne opiskelijat, jotka tulevat tutkinto-ohjelmiin suoraan, suorittaisivat saman sotekokonaisuuden opinnot tutkinto-ohjelman aikana. Tämä koskisi yhtä hyvin lääketieteen opiskelijoita kuin sosiaali-, ja muiden sotealojen opiskelijoita.

### **Korkeakoulu ”diplomi”**

Työryhmä ehdottaa myös, että pre-sote ohjelman käyneet saisivat nk yliopisto/korkeakoulu diplomin. Tämän koulutuksen käyneet olisivat työpaikkaharjoittelun jälkeen kykeneviä esimerkiksi asiakas-/palveluavustajiksi sote-palvelujärjestelmään tai kolmannelle sektorille vastaaviin tehtäviin. Näin saataisiin osa nuorista ilman viiveitä työelämään.

### **Johtamiskoulutus**

Sote-alan johtamiskoulutus tarvitsee kokonaisvaltaisen uudistamisen. Tällä hetkellä koulutus haalitaan kasaan varsinaisen työuran aikana erilaisista lähteistä ja varsinainen johtamisura alkaa työuran loppupuolella. Pitkä kokemus substanssialalta saattaa olla hyödyllistä, mutta tulevassa maailmassa näyttää siltä, että johtamistaitoja tarvitaan sitäkin enemmän. On syytä pitää mielessä, että sote-alalla on monen tasoista, ja monenlaista johtamistarvetta. Ylimmässä johdossa tarvitaan mm talousosaamista, juridiikan osaamista, dataosaamista jne. Pelkästään yhtä koulutusohjelmaa ei näin ollen voi oikein ollakaan. Työryhmän ehdotus onkin, että sote-johtajat koulutetaan yliopistojen tai AMK:jen johtamiskoulutuksessa, johon sisällytetään (ennen tai koulutuksen aikana) sama sote-osaamis pohja kuin kaikille muillekin alalle aikoville tai alalla opiskeleville.

### **AMKn sotekoulutus**

Ammattikorkeakoulujen sote-alan koulutus on varsin monisyinen. Työryhmä suosittelee, että ammattikorkeakoulut harkitsisivat mahdollisuutta ottaa opiskelijat sote-aloille yhden tai vain muutaman hakukanavan kautta. Alkuvaiheen opinnot olisivat yhteisiä ja integroituja. Eriytyminen eri ammattien tutkinto-ohjelmiin tapahtuisi vasta koulutuksen aikana.

### **Opettajien sotekoulutus**

Eri koulutusohjelmien sisällöistä osa tulisi rakentaa ja toteuttaa moniammatillisesti. Tämän onnistuminen on vaikeaa, ellei opettajien osaaminen ja valmiudet siihen riitä. Erityisesti soten voimaantumisen alkuvaiheessa opettajille suunnattu sote-koulutus olisi äärettömän tärkeä.

Sote-alojen koulutuksissa myös kandidatkinnon pitäisi antaa valmiudet työelämään. Toisaalta paluu jatkamaan tutkintoa maisterivaiheeseen tulisi myöhemmin olla mahdollista ja sujuvaa. Minkään ehdotetun suosituksen toteuttaminen ei saisi pidentää koulutusta, eikä pidennäkään oikein toteutettuna.

### **Opetuksen sisältöjen tarkistus**

Tutkinto-ohjelmia tulisi tarkastella perusteellisesti sisältöjen suhteen, ja poistaa sellaisia osia, jotka eivät enää ole relevantteja tämän päivän muuttuneessa toimintaympäristössä. Uudistuksia tehtäessä on hyvä kuitenkin pitää mielessä, että hyvin ajassa olevat ja toimivat opetukset kaipaavat enintään päivitystä eivät kokonaan uudistamista.

### **Suosituksen toimeenpano**

Muutosten tekeminen pitäisi aloittaa heti, jotta mahdollisimman pian sote- uudistuksen jälkeen saataisiin osaaminen oikealle kohdalle. Tampereella T3:n puitteissa on osittain tehty jo suunnittelua kolmen korkeakoulun kesken. Sotealan tutkinto-ohjelmien suunnittelua suositellaan jatkettavaksi ripeästi ja kaikki tästä hankkeesta saatava tieto on suunnittelijoiden käytettävissä. Työryhmän jäsenistä vararehtori Päivi Karttunen (TAMK) ottaa tehtäväkseen kutsua koolle Tampere3:n soteopetuksen suunnitteluryhmän. Erityisesti suunnitteluvaiheessa tarvitaan lisäresurssointia. Presotesta saattaisi olla järkevää tehdä pilottiluonteinen toteutus Tampere3:n puitteissa ja evaluoida sen toteutus ja hyödyt huolella. Toivottavaa on, että näitä ehdotuksia hyödynnetään paitsi Tampereella myös muissa sote -alojen koulutusta toteuttavissa korkeakouluissa.

## **Suosituksen toteuttamisesta saatavat hyödyt**

- edistää yhteistyötä ja toimintojen integraatiota
- helpottaa moniammatillista toimintaa
- lisää taloustietoisuutta
- tukee asiakaslähtöistä orientaatiota
- auttaa nuoria löytämään itseään motivoivan koulutuksen ja työn
- vähentää uudelleen hakuja
- pitää koulutuksen keston järkevänä
- mahdollistaa nuorten varhaisen työllistymisen
- mahdollistaa myöhemmän haun tutkinto-ohjelmiin
- vähentää nuorten määriä, jotka jäävät ilman tekemistä ylioppilaaksi tultuaan
- kustannukset ovat kohtuulliset, koska osin säästöä tulisi tutkinto-ohjelmissa tapahtuvan opetuksen vähenemisestä