

# **Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus vuositasolla**

Wilhelm Lindevall

Opinnäytetyö

Ensihoito

2017

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Akutvård 2013
Identifikationsnummer:	5719
Författare:	Wilhelm Lindevall
Arbetets namn:	Akutvårdarnas årliga fortbildning på Västra Nylands räddningsverk
Handledare (Arcada):	Eivor Wallinvirta
Uppdragsgivare:	Västra Nylands räddningsverk
<p>Sammandrag:</p> <p>Att lära sig och att utveckla sin yrkeskunnighet är på många arbetsplatser en viktig del av arbetet. Det är viktigt för arbetsgivaren att personalen är yrkeskunnig och i många fall motiverar det även arbetstagaren när personen märker att han eller hon utvecklas inom sitt eget yrke. Inom vård- och räddningsbranschen publiceras hela tiden nya forskningar, nya läkemedel och ny vårdutrustning tas fram och man förnyar vårddirektiven. På grund av detta, är det viktigt att hålla sig uppdaterad. I studien använde skribenten sig av en forskningsmetod i form av enkät. Ofta används enkäter i kvantitativa forskningsmetoder. Men i denna studie använde skribenten den både på ett kvantitativt och kvalitativt sätt. Meningen var inte att fokusera på siffror eller statistik, utan få reda på akutvårdarnas åsikter och erfarenheter gällande fortbildningen på Västra Nylands räddningsverk. Enkäten var anpassad till en sådan metod. Enkäten innehöll både flervalsfrågor och öppna svar. Denna studie fokuserade på vårdnivå-akutvårdarnas årliga fortbildning på Västra Nylands räddningsverk, som även fungerade som beställare för arbetet. Forskningsfrågorna i detta arbete var följande:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hur förverkligas fortbildningen årligen?</li> <li>2. Hurdana åsikter och erfarenheter har akutvårdspersonalen om ämnet?</li> </ol> <p>Teoretiska referensramen i denna studie baserade sig på begreppet livslångt lärande. Enkäten skickades ut till 20 akutvårdare på vårdnivå. Av dessa svarade 11 på enkäten. I enkäten framkom det att i utbildningen finns många bra och fungerande saker, men också saker som bör förbättras. I tabellerna gällande utbildningens uppbyggnad, får man en klar helhetsbild om hur utbildningen är organiserad och hur den förverkligas på Västra Nylands räddningsverk. I enkäten framkom det också att kvaliteten på utbildningen varierar mellan olika stationer.</p>	
Nyckelord:	Västra Nylands räddningsverk, akutvård, fortbildning, vårdnivå, livslångt lärande
Sidantal:	33
Språk:	Finska
Datum för godkännande:	13.11.2017

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Emergency Care 2013
Identification number:	5719
Author:	Wilhelm Lindevall
Title:	The annual continuing education for paramedics at the Länsi-Uusimaa Rescue Department
Supervisor (Arcada):	Eivor Wallinvirta
Commissioned by:	Länsi-Uusimaa Rescue Department
<p>Abstract:</p> <p>To learn and to develop your professional skills, is an important part of the job at many workplaces. It is important for the employer that the staff is skilled, and in many cases, that motivates the employee as well, when the person starts noticing its own professional development. In the care- and rescue industry, new research, new drugs, new gear and new care directive comes along continuously. For this reason, keeping yourself updated is extremely important. In this thesis, the author has used a research method in form of a questionnaire with both quantitative, and qualitative methods. The idea was not to focus on numbers and statistics, but to learn about the experiences and thoughts of the paramedics regarding the annual continuing education. The questionnaire had both open, and multiple choice questions. This thesis focused on the annual continuing education for paramedics at the Länsi-Uusimaa Rescue Department, which was also the client for this thesis. The research questions for this thesis were:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. How is the annual continuing education organized?</li> <li>2. What kind of experiences and thoughts does paramedics have about the subject?</li> </ol> <p>The theory of this thesis was based on lifelong learning. The questionnaire was sent out to 20 paramedics, of which 11 answered. The study showed, that the education had good qualities, but also areas to improve on. In the charts regarding the annual continuing education, you could get a clear vision of how the education was organized at the Länsi-Uusimaa Rescue Department. The questionnaire also showed, that the quality of education varied between different stations.</p>	
Keywords:	Länsi-Uusimaa Rescue Department, emergency care, continuing education, care level, lifelong learning
Number of pages:	33
Language:	Finnish
Date of acceptance:	13.11.2017

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Ensihoito 2013
Tunnistenumero:	5719
Tekijä:	Wilhelm Lindevall
Työn nimi:	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus vuositason
Työn ohjaaja (Arcada):	Eivor Wallinvirta
Toimeksiantaja:	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Oppiminen ja ammattitaitojen kehittäminen ovat useimmilla työpaikoilla tärkeä osa työtä. Työnantajalle on tärkeää, että henkilökunta on ammattitaitoisia ja monesti se myös nostaa yksittäisen työntekijän motivaatiota, kun huomaa kehittyvänsä omassa työssään. Hoito- ja pelastusalalla tulee jatkuvasti esille uusia tutkimuksia, kehitetään uusia lääkkeitä, otetaan käyttöön uusia hoitovälineitä ja muutetaan hoito-ohjeistuksia. Tästä johtuen on oleellista pysyä jatkuvasti ajan tasalla. Opinnäytetyössä käytettiin kyselylomaketta tutkimusmenetelmänä. On tavallista, että tutkimuslomakkeita käytetään, kun tehdään kvantitatiivinen tutkimus, mutta tässä tapauksessa sitä käytettiin sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin keinoin. Tarkoituksena ei ollut fokusoida numeroihin tai tilastoihin, vaan lähinnä perehtyä ensihoitohenkilöstön näkemyksiin ja kokemuksiin, liittyen ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Kyselylomake suunniteltiin myös sopivaksi tällaiselle menetelmälle. Tämä opinnäytetyö fokusoiti hoitotason ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella, joka toimi myös työn tilaajana.</p> <p>Tutkimuskysymykset olivat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Miten ammattitaitoa ylläpitävä koulutus toteutetaan vuositason?</li> <li>2. Mitkä ovat ensihoitohenkilöstön näkemykset ja kokemukset aiheesta?</li> </ol> <p>Opinnäytetyön teoria perustui käsitteeseen, elinikäinen oppiminen. Kyselylomake lähetettiin 20:lle hoitotason ensihoitajalle, heistä 11 vastasivat kyselyyn. Kyselyssä kävi ilmi, että koulutuksessa on hyviä asioita, mutta myös parannettavaa. Koulutusten aihealueet nousivat taulukoissa selkeästi esille. Kyselyssä kävi myös ilmi, että koulutuksen laatu vaihtelee asemasta riippuen.</p>	
Avainsanat:	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, ensihoito, ammattitaitoa ylläpitävä koulutus, hoitotaso, elinikäinen oppiminen
Sivumäärä:	33
Kieli:	Suomi
Hyväksymispäivämäärä:	13.11.2017

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Tausta</b> .....	<b>8</b>
2.1	Täydennyskoulutusvelvoite .....	8
2.2	Päivittäiskoulutus .....	10
2.3	Hätä- ja kriisitilanteiden simulaatiojärjestelmä .....	10
<b>3</b>	<b>AIEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA</b> .....	<b>10</b>
3.1	Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus .....	11
<b>4</b>	<b>ELINIKÄINEN OPPIMINEN</b> .....	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>TUTKIMUSMENETELMÄ</b> .....	<b>15</b>
6.1	Kyselylomake .....	15
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	16
<b>7</b>	<b>TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> .....	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>22</b>
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>24</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>25</b>
	Liite 1. Tutkimuslupahakemuksen hyväksymispäätös.....	25
	Liite 2. Saatekirje .....	26
	Liite 3. Kyselylomake .....	27
	Liite 4. Ruotsinkielinen yhteenveto .....	31

## **Taulukot**

Taulukko 1 Täydennyskoulutusvelvoite .....	9
Taulukko 2 Päivittäiskoulutus.....	10

## **Kuviot**

Kuvio 1 Vastaajien ikä.....	17
Kuvio 2 Hoitoalan työkokemus .....	17
Kuvio 3 Vastaajien koulutustausta.....	18
Kuvio 4 Koulutusjärjestelmän puutteet .....	19
Kuvio 5 Koulutuksen aihealueita.....	20
Kuvio 6 Yksittäinen työntekijä .....	21

# 1 JOHDANTO

Oppiminen ja ammattitaitojen kehittäminen ovat useimmilla työpaikoilla tärkeä osa työstä. Työnantajalle on tärkeää, että henkilökunta on ammattitaitoista ja monesti se myös nostaa yksittäisen työntekijän motivaatiota, kun huomaa kehittyvänsä omassa työssään. (Foot & Hook, 2011) Hoito- ja pelastusalalla tulee jatkuvasti esille uusia tutkimuksia, kehitetään uusia lääkkeitä, otetaan käyttöön uusia hoitovälineitä ja muutetaan hoito-ohjeistuksia. Tästä johtuen on oleellista pysyä jatkuvasti ajan tasalla. Terveystieteiden huoltolain mukaan ”*terveydenhuollon toiminnan on oltava laadukasta, turvallista ja asianmukaisesti toteutettua*”. (Terveystieteiden huoltolaki, 8 §) Terveystieteiden huollon henkilöstön on myös lain mukaan osallistuttava riittävästi täydennyskoulutukseen. Tästä asiasta huolehtii kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. ”*Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan säätää täydennyskoulutuksen sisältyvistä asioista ja seurannasta.*” (Terveystieteiden huoltolaki, § 5)

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoitopalvelun alueeseen kuuluvat Espoo, Kauniainen, Kirkkonummi, Inkoo, Raasepori, Hanko, Lohja, Siuntio, Karkkila ja Vihti. Pelastuslaitoksella noin 600 työntekijää, noin 100 henkilöä on jatkuvassa valmiudessa 12:lla eri asemalla. Pelastuslaitoksen tehtävä on huolehtia kansalaisten, yritysten ja yhteisöjen turvallisuudesta. (Räddningsverket, 2017)

Aloite ja tilaus tämän opinnäytetyön suorittamiseksi tuli Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselta. Lähtökohtana on tehdä kysely sekä kartoittaa ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta suoritetut aikaisemmat tutkimukset. Oma kiinnostukseni aiheesta liittyy lähinnä omiin kokemuksiini työelämässä. Olen huomannut, miten tärkeää on kehittää itseänsä ja omaa ammattitaitoa jatkuvasti.

Koulutuksen suunnittelussa on tärkeää olla tarkat koulutustavoitteet. Mitä koulutettavien pitää osata ja mitä niiden tulee tietää koulutuksen jälkeen? Koulutusprosessin, voi esimerkiksi jakaa neljään eri vaiheeseen; koulutuksen tarpeen arviointi, koulutuksen suunnittelu, koulutuksen toteuttaminen ja koulutuksen arviointi. (Foot & Hook, 2011)

## **2 TAUSTA**

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos jakaa koulutustoiminnot päivittäiskoulutukseen ja täydennyskoulutukseen. Samalla tavalla jakaantuu myös ensihoidon koulutus. LUP:lla työskentelee viittä (5) eri tasoa olevaa henkilöstöä; ensihoidon kenttäjohto, hoitotason ensihoitajat, perustason ensihoitajat, ensivasteyksikön henkilöstö ja sopimuspalokuntien ensivastehenkilöstö.

Tässä kappaleessa käytetään seuraavia lyhenteitä:

LUP = Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos

HOTA = Hoitotaso

KEJO = Kenttäjohto

ETS = Emergo Train System

HUS = Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri

### **2.1 Täydennyskoulutusvelvoite**

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa on esiteltyä eri tason henkilöstön täydennyskoulutusvelvoitteet LUP:lla.



Taulukko 1 Täydennyskoulutusvelvoite

Henkilöstö	Täydennyskoulutusvelvoitteet
<b>Kenttäjohto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 x 8h (HOTA-päivät) HOTA-tentti</li> <li>• 2 x 8h (KEJO-päivät)</li> <li>• 5 x 8h (viranomaisyhteistyö: mm. sairaalat, poliisi yms.)</li> <li>• 1 x 8h (simulaatiokoulutukset)</li> <li>• 1 x 8h (ETS-harjoitukset)</li> </ul>
<b>Hoitotason ensihoitajat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 x 8h (HOTA-päivät) HOTA-tentti</li> <li>• 1 x 8h (simulaatio)</li> <li>• 1 x 8h (ETS)</li> </ul>
<b>Perustason ensihoitajat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 x 8h (perustason päivät) perustason tentti</li> <li>• 1 x 8h (simulaatio)</li> </ul>

## 2.2 Päivittäiskoulutus

Alla olevassa taulukossa on esitelty ensivastehenkilöstön ja sopimuspalokuntien ensivastehenkilöstön päivittäiskoulutus LUP:lla.

Taulukko 2 Päivittäiskoulutus

Henkilöstö	Päivittäiskoulutus
Ensivastehenkilöstö	<ul style="list-style-type: none"><li>• 9 x vuodessa työvuorokoulutus (hoitotaso pitää)</li></ul>
Sopimuspalokuntien ensivastehenkilöstö	<ul style="list-style-type: none"><li>• 8 x vuodessa (ensivasteen kouluttaja-ensihoitaja pitää)</li><li>• 1 x vuodessa VPK evy-tentti</li></ul>

HOTA-päivät järjestävät HUS ensihoito, ja koulutuksen pitävät FinnHEMS 10 lääkärit. KEJO-päivillä, kouluttajina toimivat vastuulääkärit. Perustason päivien vetäjinä toimivat ensihoidon kenttäjohtajat. Kaikki tiedot koulutuksen rakenteesta on tullut suoraan LUP:n ensihoitoesimieheltä.

## 2.3 Hätä- ja kriisitilanteiden simulaatiojärjestelmä

Emergo Train System (ETS) on simulaatiojärjestelmä, jota käytetään hätä- ja kriisitilanteiden koulutuksessa. Sitä käytetään maailmanlaajuisesti, ja sillä pystyy testaamaan laitteiden tai organisaatioiden valmiutta toimia hätä- ja kriisitilanteissa. ETS on alun perin Ruotsista. Sen on kehittänyt KMC (Katastrofmedicinskt Centrum), yhteistyössä Linköpingin yliopiston kanssa. LUP käyttää kyseistä järjestelmää osana täydennyskoulutusta.

## 3 AIEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA

Tässä osiossa esitellään aiempia hoito-alan tutkimuksia ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta. Tiedonhaussa käytettiin seuraavia tietokantoja: Academic Search Elite

(EBSCO), PubMed, ScienceDirect, SveMed, SpringerLink ja Google hakukonetta. Hakuanoina käytettiin: *continuing education, paramedic, EMS, ambulance, emergency care, lifelong learning, workplace learning, prehospital, fortbildning, ambulans, sjukvård, ensihoito, koulutus* ja niiden eri muotoja. Artikkeleiden kieli tuli olla suomi, ruotsi tai englanti, ja niiden tuli olla maksuttomia. Artikkeleiden tiivistelmiä valittiin luettaviksi otsikoiden perusteella. Niistä valittiin pois ne, jotka eivät olleet relevantteja tähän opinnäytetyöhön. Ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta löytyy paljon kirjallisuutta, mutta ensihoitoon liittyvästä koulutuksesta oli vaikea löytää tähän opinnäytetyöhön sopivia artikkeleita.

### **3.1 Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus**

Cullen et. al. (2015) selvittävät *“Kansallinen tutkimus ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta ensihoidossa työskenteleville”* –tutkimuksessa miten ambulanssihenkilöstö Irlannissa suhtautuu ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen. Tutkimusmenetelmänä he käyttivät internetissä täytettävää kyselylomaketta. Irlannissa eri tasoisille ambulanssissa työskenteleville hoitohenkilöille käytetään tehtävänimikkeitä: EMT, Paramedic ja Advanced Paramedic (AP), kyselylomake oli kohdistettu heille kaikille. Tutkimuksessa kävi ilmi, että suurin osa ambulanssihenkilöstöstä kokivat ammattitaitoa ylläpitävän koulutuksen tärkeänä. Suurin osa oli myös sitä mieltä, että teoriaopinnot johon liittyi käytännön harjoittelu, oli oppimisen ja motivaation kannalta parhaita. Pelkät internetissä käytävät teoriakurssit eivät selvästikään ollut suosiossa. Sopivaksi koulutusmääräksi näyttäytyi olevan 20-60 h/vuosi. (Cullen et. al. 2015)

Berntorp & Svensson selvittävät *”Miten ammattitaitoa ylläpitävän koulutuksen tehoa voidaan arvioida? Kokemuksia IPULS-sertifioidulta kurssilta viiden vuoden seurannalta”* –tutkimuksessa miten sairaanhoitajat Ruotsissa kokevat ammattitaitoa ylläpitävän kurssin jonka kesto on viisi päivää. Kurssin teemana oli hemofilia ja kurssille kutsuttiin hemofiliaan erikoistuneita sairaanhoitajia eri sairaaloista, eri puolelta Ruotsia. Kaikki (151) osallistujat vastasivat kurssin lopussa kyselylomakkeeseen, jonka tarkoituksena oli arvioida kurssia. 2-4 vuotta kurssin päättymisestä, saman tyyppinen kyselylomake lähetettiin kaikille osallistuneille. Lomakekysymyksiin vastasivat 33% kaikista osallistujista. Tutkimuksessa käy ilmi, että suurin osa (76%) osallistujista ovat hyötäneet kurs-

sista ja kokeneet sen hyväksi. Kurssilla käytettiin erilaisia opetusmenetelmiä. Teorialuentoja, käytännönharjoittelua ja ryhmäkeskustelua, tämä koettiin hyvänä. (Berntorp & Svensson, 2012)

Dominish et. al. selvittävät ”*Uusi Etelä-Walesin liittoutuneiden terveydenhuollon työpaikkatutkimus: esteitä ja mahdollisuuksia oppimiseen työpaikoilla*” –tutkimuksessa mitkä rajoitukset ja mahdollisuudet ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen on NSW Health:lla. Tutkimusmenetelmänä he käyttivät kohderyhmähaastattelua. Haastateltavia oli yhteensä 46 henkilöä, jotka he olivat jakaneet yhdeksään kohderyhmään. Tutkimuksessa käy ilmi, että keskeisimmät vaikuttajat ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen ovat asiantuntemus ja koulutusverkostot, turvattu oppimisaika, kannustava johtajuus ja henkilöstön positiivinen asenne. Näiden keskeisten vaikuttajien poissaolo osoittautui olevan merkittävä rajoitus ammattitaitoa ylläpitävälle koulutukselle. (Dominish et. al.)

Suomalainen tutkimus pääkaupunkisedulta 2012 liittyen oman alan aikuiskoulutuksesta osoittaa, että noin kolmasosa tutkimukseen vastanneista on kiinnostunut aikuiskoulutuksesta ja on jo kouluttautunut. Suurin osa heistä on hakeutunut oma-aloitteisesti koulutuksiin koska ovat halunneet kehittää omaa osaamistaan ja edetä urallaan, heistä suuri osa olivat 45-55-vuotiaita naisia, opistotasoisien koulutukseen saaneita työntekijöitä. Kolmasosa vastaajista on kiinnostunut koulutuksesta, mutta ei ole kouluttautunut syystä, että koulutukseen ei ole ollut riittävästi aikaa tai taloudellinen tilanne ei ole sitä sallinut. Loput vastanneista eivät ole kiinnostuneita koulutuksesta eivätkä myöskään ole kouluttautuneet. Kyseisessä joukossa on huomattava määrä 25-34-vuotiaita korkeasti koulutettuja, työelämässä olevia miehiä. He eivät koe koulutusta tarpeelliseksi, ajankohtaiseksi tai siihen ei ole ollut aikaa. (Amiedu, 2012)

Näiden kaikkien tutkimusten perusteella voi päätellä, että ammattitaitoa ylläpitävä koulutus koetaan hyvinkin tarpeellisena ja positiivisena asiana. Eri opetusmenetelmien käyttäminen koulutuksissa koetaan myös hyväksi. Hoitotyössä varsinkin käytännön harjoittelu on koettu toimivana koulutusmuotona. Kouluttajien oma kiinnostus aiheeseen ja heidän ammattimaisuus on erittäin tärkeä asia koulutuksen kannalta, ja se motivoi myös koulutettavia.

## 4 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Tämän opinnäytetyön teoria perustuu käsitteeseen, elinikäinen oppiminen. Elinikäistä oppimista voi tulkita monella eri tavalla. Ihmisellä on kyky oppia sopeutumaan uusiin tilanteisiin ja uusiin ympäristöihin. Elinikäinen oppiminen ei aina tarkoita esimerkiksi jatkokoulutusta. Yritykset ja organisaatiot haluavat pääsääntöisesti kouluttaa omaa henkilöstöä, jotta he pysyisivät kehityksen ajan tasalla. Yleensä yritykset ja organisaatiot keskittyvät kuitenkin avainhenkilöiden kouluttamiseen. Syy tähän on kustannukset ja kannattavuus. Avainhenkilöt ovat pääsääntöisesti motivoituneita kehittämään omaa ammattitaitoa, jolloin heidän kouluttaminen on myös kannattavaa ja loppupeleissä tuottavaa. Henkilö joka ei ole motivoitunut ei yleensä myöskään ota tehokkaasti vastaan oppia, jolloin sekä koulutus että siihen investoidut rahat menevät käytännössä hukkaan. (Ellström, 1996)

Elinikäistä oppimista tapahtuu kuitenkin päivittäisessä elämässä myös henkilöiden kohdalla jotka ehkä eivät ole kovin motivoituneita. Tällöin henkilöt eivät välttämättä itse tiedosta omaa oppimista, vaikka sitä kuitenkin tapahtuu. Silloin puhutaan arkioppimisesta. (Ellström, 1996)

Ellströmin (1996) mukaan elinikäinen oppiminen perustuu kahteen periaatteeseen. Ihmisen oppiminen ei pääty nuoruusvuosiin, vaan jatkuu koko elämän ajan. Oppiminen ei aina tapahdu pelkästään muodollisen koulutuksen puitteissa, vaan myös työelämässä ja arkena, kuten aikaisemmin mainittiin. Muodollisella koulutuksella tarkoitetaan suunniteltua, määrätietoista oppimista joka tapahtuu tiettyjen instituutioiden kehyksien sisällä (koulu, yliopisto ym.)

Valmiudet osallistua elinikäiseen oppimiseen perustuu Ellströmin (1996) mukaan ”rautakolmiosta” johon kuuluu; kasvatusolosuhteet ja ensimmäisten kouluvuosien ajalta muotoutunut motivaatio oppimiseen, kouluvuosien ja saavutetun koulutustason vaikutus ja viimeisenä työelämän vaikutus ja sen tuomat vaatimukset ja mahdollisuudet kehittyä. Ihmisillä joilla on työ, joka tarjoaa mahdollisuuksia kehittyä ja edetä uralla, on usein aktiivisempi vapaa-aika joka eri tavoin myös edesauttaa oppimista.

Yleinen ongelma ammattitaitoa ylläpitävässä koulutuksessa on, että vaikka koulutettavat sisäistävät opetetun aiheen, osa heistä eivät ehkä kuitenkaan muuta tai kehitä toimintaansa. Syy tähän voi olla, että heidän mielestä vanha menetelmä toimii paremmin, tai että he ovat aina tehneet asian tietyllä tavalla, ja uusi tapa tuntuu ehkä työläämmältä, turhalta tai hankalammalta. Näissä tilanteissa kyseessä on usein vanhemmat työntekijät, jotka ovat tehneet alan töitä pitempään, ja ovat tottuneet tekemään asiat tietyllä tavalla. Monesti käy niin, että muodollisissa tilaisuuksissa, tai esimiehen läsnä ollen, tehdään työt niin kuin on opetettu ja protokollan mukaan, mutta päivittäisessä työssä oikaistaan tai tehdään niin kuin ennen on tehty, tai miten omasta mielestä on paras tehdä. (Granberg & Ohlsson, 2005)

Kun puhutaan oppimisesta, niin pedagogiikka nousee usein esille. Pääsääntöisesti ajatellaan, että pedagogiikka on menetelmä millä opetetaan jotakin. Pedagogiikkaa luetaan koska ajatellaan että siitä voisi olla hyötyä, ja että siitä voi saada vinkkejä opetukseen. Tämä on hyvin yksinkertainen ja rajattu tapa katsoa pedagogiikkaa. Nilsson (2005) käyttää pedagogiikkaa yhteisnimityksenä lukuisille eri tutkimuksille ja teorioille, joilla on yhteistä, että ne liittyvät vaikutus- ja muutosprosessiin, nämä ovat keskeisiä asioita oppimisessa. Pedagogiikka on tämän vuoksi hyvin laaja käsite.

## **5 TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Ensihoidon laadun kannalta on tärkeää, että ensihoitajien ammattitaitoa ylläpidetään korkealla tasolla. Korkean laadun varmistaminen edellyttää hyvien ammattitaitojen ylläpitämistä. Tähän liittyy myös henkilöstön jatkuva pysyminen hoito- ja lääketieteen ajan tasalla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on, selvittää miten ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus toteutetaan vuositasolla Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella, sekä selvittää ensihoitohenkilöstön näkemykset ja kokemukset aiheesta.

Tutkimuskysymykset ovat:

3. Miten ammattitaitoa ylläpitävä koulutus toteutetaan vuositasolla?
4. Mitkä ovat ensihoitohenkilöstön näkemykset ja kokemukset aiheesta?

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄ

On olemassa useampia eri tutkimusmenetelmiä, mutta pääsääntöisesti ne jaetaan kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin. Kvantitatiiviset menetelmät fokusoivat lähinnä numeroihin ja tilastoihin. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä pyritään ymmärtämään ihmisen ajattelua ja käytöstä. Menetelmä tutkii miksi ja miten päätös tapahtuu, ei pelkästään mitä, missä ja milloin. Menetelmä on enemmän kiinnostunut laadusta kuin määrästä. (Glenn, 2010)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä eroaa kvantitatiivisesta tutkimusmenetelmästä eri tavoin. Kvalitatiivisessa menetelmässä ei tyypillisesti valita esimerkiksi haastateltavia satunnaisesti, vaan tarkoituksenmukaisesti. Kvantitatiivinen menetelmä on yleensä laaja, kun taas kvalitatiivinen menetelmä on useimmiten fokusoitu. Kvantitatiivisessa menetelmässä tuloksia voi analysoida matemaattisesti, kvalitatiivisessa menetelmässä tämä on haasteellisempaa. (Glenn, 2010)

Opinnäytetyössä on käytetty kyselylomaketta tutkimusmenetelmänä. On tavallista, että tutkimuslomakkeita käytetään, kun tehdään kvantitatiivinen tutkimus, mutta tässä tapauksessa sitä tullaan käyttämään sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin keinoin. Tarkoituksena ei ole fokusoida numeroihin tai tilastoihin, vaan lähinnä perehtyä ensihoitohenkilöstön näkemyksiin ja kokemuksiin, liittyen ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Kyselylomake on myös suunniteltu sopivaksi tällaiselle menetelmälle.

Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeessa oli sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Tällä tavalla pyrittiin saamaan vastaajat kertomaan yksityiskohtaisemmin omia mielipiteitään ja kokemuksia. Tämän vuoksi voi sanoa, että tutkimuslomaketta käytettiin sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin keinoin.

### 6.1 Kyselylomake

Kyselylomaketta laatiessa, ensimmäinen tehtävä on tiedostaa mitkä tutkimuskysymykset ovat, ja miten niihin saa vastauksen. On tärkeätä pitää mielessä, että kyselylomak-

keen tulisi olla selkeä ja mielenkiintoinen vastaajille, eikä se saisi olla liian pitkä. Jos vastaaja kokee kyselylomakkeen jotenkin hankalaksi, hän voi pahimmassa tapauksessa jättää vastaamatta. On hyvä muistaa, että vastaajat ovat vapaaehtoisia, ja käyttävät pääsääntöisesti kyselylomakkeen vastaamiseen omaa aikaa, eikä tällöin voi odottaa, että he olisivat valmiita käyttämään pitkiä aikoja kyselylomakkeen vastaamiseen. Liian monimutkaisessa kyselylomakkeessa, vastaukset voivat myös olla hyvin haasteellisia analysoida. (Brace, 2008)

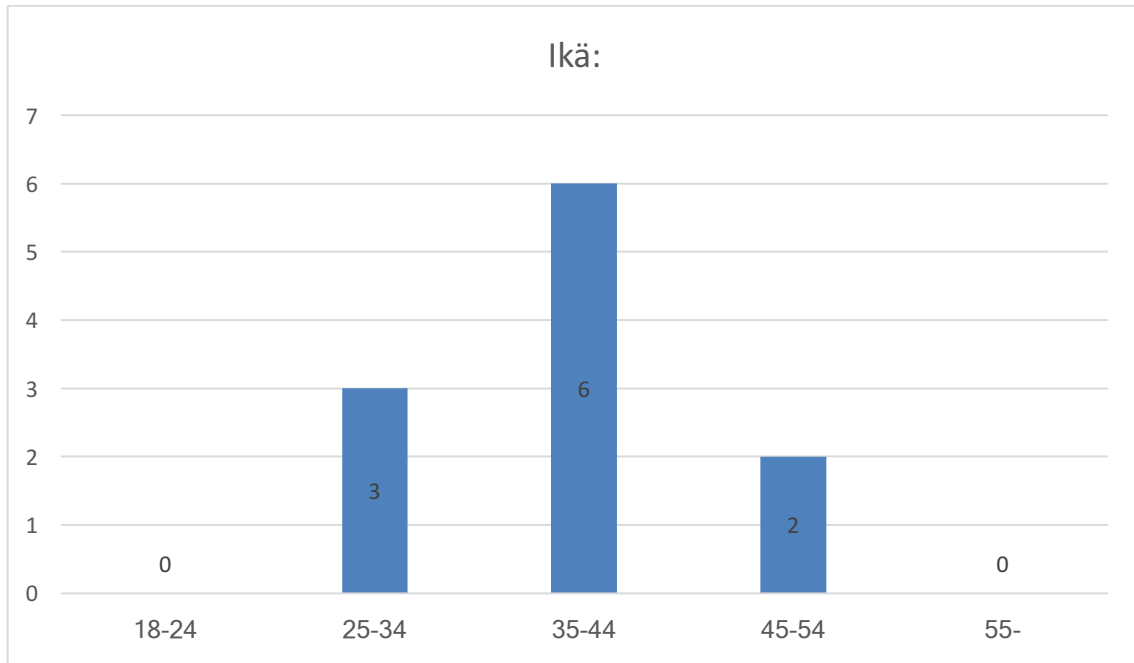
## **6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Tämän tutkimuksen eettisenä pohjana on käytetty Arcadan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Tutkimuslupahakemus hyväksyttiin 7.2.2017 (liite 1.). Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Päätöksen siitä, kenelle saatekirje lähetetään, teki Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos. Saatekirjeessä kerrottiin, mikä opinnäytetyön aihe on, ja mitä tutkimuksella halutaan saada esille. Osallistujat ovat opinnäytetyössä nimeltä anonyymejä, mutta työnimike, koulutustausta, sukupuoli, ikä, työkokemus vuosissa ja vastaukset tulee tutkimuksessa esille heidän, ja LUP:n suostumuksesta. Lähteisiin on viitattu oikeaoppisesti eikä tiedon alkuperää ole vääristelty. Kyselylomakkeen vastaukset on esitetty opinnäytetyössä syystä että, tilaa ei jäisi spekulatiolle, ja tilaaja saisi mahdollisimman paljon hyötyä tutkimuksesta. Tutkimuksen heikkous on, että osallistujia oli vähän.

## **7 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

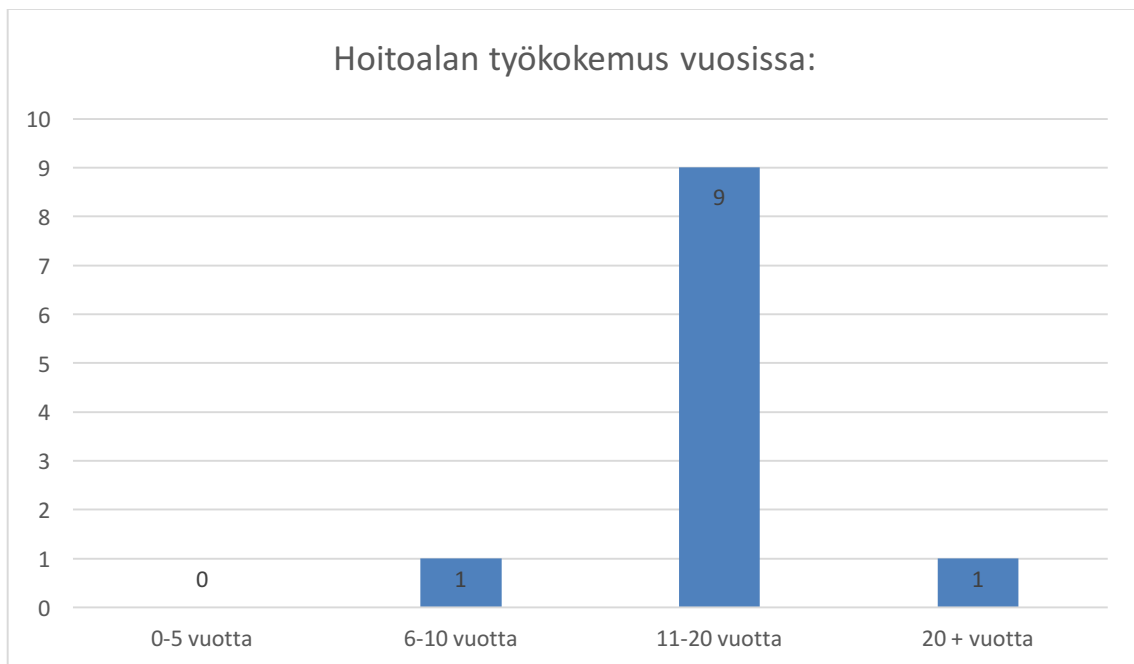
Tässä osiossa esitetään kyselylomakkeen tulokset. Kyselylomake lähetettiin 20:lle hoitotason ensihoitajalle LUP:lla, heistä 11 vastasivat kyselyyn. Kyselylomakkeessa käytettiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Jokaisen kysymyksen tulos käydään tässä osiossa erikseen järjestyksessä läpi.





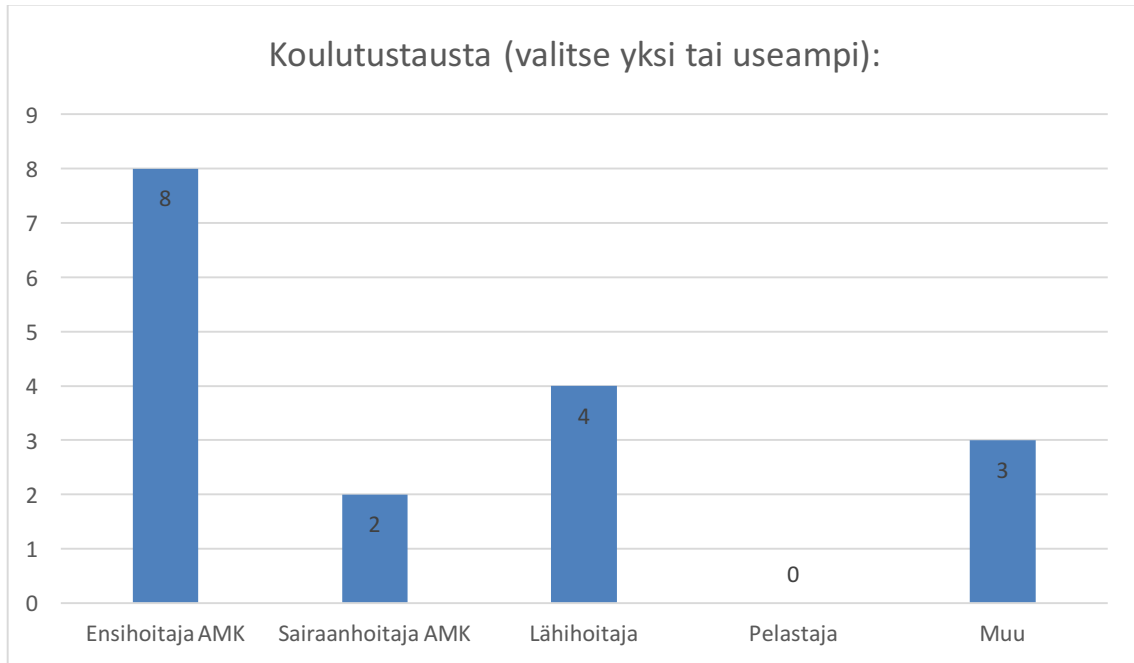
*Kuvio 1 Vastaajien ikä*

Suurin osa (6) vastaajista olivat 35-44-vuotiaita, toiseksi suurin osa (3) 25-34-vuotiaita, ja pienin osa vastaajista (2) olivat 45-54-vuotiaita.



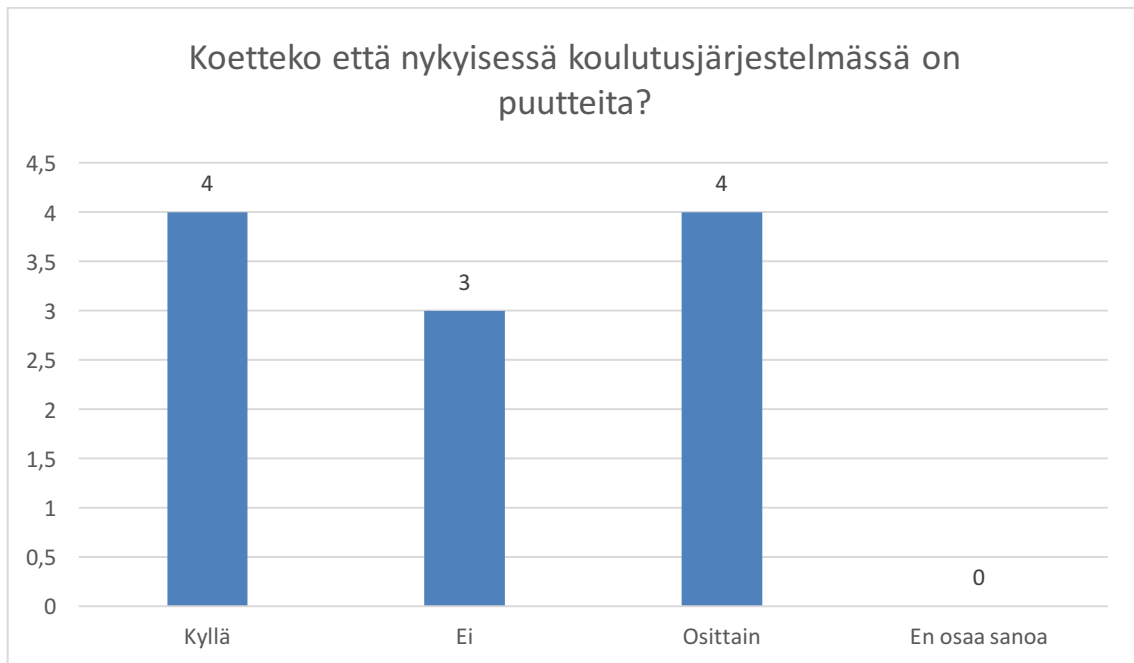
*Kuvio 2 Hoitoalan työkokemus*

Suurimmalla osalla (10) vastaajista oli 11-20 vuotta työkokemusta hoitoalalta. Yhdellä vastaajista oli yli 20 vuotta kokemusta, ja yhdellä oli 6-10 vuotta kokemusta.



Kuvio 3 Vastaajien koulutustausta

Koulutustaustassa vastaaja pystyi valitsemaan yhden tai useamman koulutuksen (huom. kaikki olivat kuitenkin hoitotason ensihoitajia). Heistä kahdeksan olivat AMK ensihoitajia, kaksi olivat AMK sairaanhoitajia ennestään, neljä olivat lähihoitajia ennestään, ja kolmella oli lisäksi joku muu koulutustausta. Kenelläkään vastanneista ei ollut pelastajakoulutusta.



Kuvio 4 Koulutusjärjestelmän puutteet

Suurin osa vastaajista olivat sitä mieltä, että koulutusjärjestelmässä on puutteita. Heistä neljä vastasivat ”kyllä” ja neljä vastasivat osittain. Kolme oli sitä mieltä, että koulutusjärjestelmässä ei ole puutteita.

Koulutusjärjestelmän puutteina koettiin muun muassa, että HOTA-päivät eivät anna ensihoitajille mitään uutta. *”HOTA-päivät eivät anna hoitotason ensihoitajille tällä hetkellä mitään uutta. Käydään paljon asioita (videot ja powerit) jotka voisi käydä vaikka itsekseen. Olisi hyvä jos hoitotason päivillä keskityttäisiin selkeisiin muistutuksiin ja uusien asioiden tuomiseen käytäntöön.”* Työvuorokoulutusta toivottiin enemmän, erityisesti simulaatioharjoituksia. *”Liian vähän lyhyitä harvinaisten tilanteiden varalta. Esim. tahdistus, lapsen elvytys jne. Vuorokoulutuksella näiden mahdollistaminen valmiin materiaalin avulla.”* Koettiin myös, että koulutuksen laatu vaihtelee asemasta riippuen. *”Työvuorokoulutus on määrältään riittämätöntä ja laadultaan hyvin vaihtelevaa riippuen asemasta, työvuorosta ja henkilökunnasta. Hoitotason koulutuspäivien sisältö on toki kehittynyt huomasti viimeisen viiden vuoden aikana. Simulaatiokoulutusta ja käytännönharjoituksia on liian vähän, jotta harjoittelu tuntuisi luontevalta ja siitä saisi enemmän irti.”* *”Pakolliset koulutuspäivät ovat hyödyllisiä ja aiheet ajankohtaisia. Kuitenkin on paljon aiheita joissa koulutusta ei ole yhtään tai vähän, esimerkiksi suuron-*

nettomuudet, poliisijohtoiset tehtävät ja yhteistoiminta. LUP mahdollistaa toki hyvin että työntekijä voi joustotunneilla hakeutua myös talon ulkopuolisiin harjoituksiin ja koulutuksiin mutta tähän tietenkin vaaditaan omaa aloitteisuutta ja tiedon hakua yleisistä harjoituksista yms.”

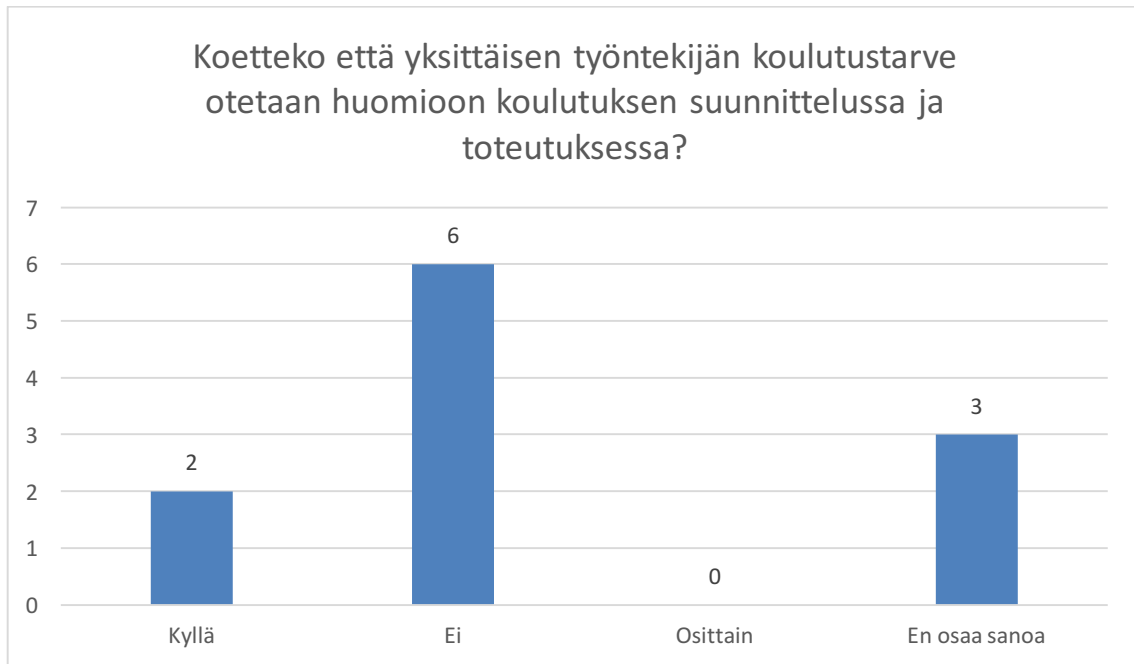


Kuvio 5 Koulutuksen aihealueita

Vastaajista neljä olivat sitä mieltä, että koulutuksessa on aihealueita, joita käsitellään liian vähän tai ei ollenkaan. Yhtä suuri osa (4) oli kuitenkin taas sitä mieltä, että ei ole aihealueita joita käsiteltäisiin liian vähän tai ei ollenkaan. Kaksi vastasi ”osittain” ja yksi vastasi ”en osaa sanoa”.

Aihealueita joita vastanneiden mielestä käsitellään liian vähän ovat: potilaan inhimillinen kohtaaminen, tutkimustulosten arvioiminen vallitsevaan tilanteeseen, kädentaitojen harjoittelu, manuaalinen mittaaminen, tiimityö, johtaminen, liikenneonnettomuudet, palovammapotilaan hoito, monivammat, poliisijohtoiset tehtävät ja suuronnettomuudet. Todettiin kuitenkin myös, että aika ei riitä kaikkien aihealueiden käsittelemiseen. ”Aihealueita voisi olla laajemmin, mutta toisaalta kalenterikuukausia on liian vä-

*hän, että jokainen aihe saataisiin jollain tasolla mukaan. Kesäaikaan pyörii kuitenkin ns. elvytyskoulutukset, joka on erittäin tarpeellista.”*



*Kuvio 6 Yksittäinen työntekijä*

Suurin osa vastaajista (6) olivat sitä mieltä, että yksittäisen työntekijän koulutustarvetta ei oteta huomioon koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Kaksi vastasivat ”kyllä” ja kolme vastasivat ”en osaa sanoa”.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että yksilötasolle meneminen koulutuksissa ei ole tarpeen, vaan että koulutetaan organisaatiota ja kaikille pitäisi olla samat koulutukset. *”En koe, että koulutuksissa mentäisiin yksilötasolle. Toki tarvetta tälle ei mielestäni myöskään ole. On selvää, että puhutaan kokonaisuuksista kun koulutetaan ison organisaation väkeä.”* *”On selvä ettei organisaatiotasolla voida koulutuksen osilta mennä yksilötasolle vaan työntekijän on itse kannettava vastuu lisäharjoittelustaan niissä aihealueissa joissa kokee heikkoutta.”* Osa vastaajista kuitenkin koki, että työntekijän yksittäiset tarpeet tulisi ottaa huomioon. *”Ammatilliset kehityskeskustelut puuttuvat täysin. Yksittäisen työntekijän tarpeet koulutuksen ja urasuunnittelun osalta täysin puutteelliset.”*

Kysyttiin myös, mitkä asiat tämänhetkisessä koulutuksessa ovat hyviä ja toimivia. Positiivisia asioita koulutuksessa oli koulutustiheys, simulaatioharjoitukset, HOTA-päivät, kuukausikoulutukset, ETS-harjoitukset, lääkäriluennot, käytännön harjoitukset ja säännölliset vuorokoulutukset. *”Vuorokoulutukset toimivat kuukausittain ainakin LUSA alueella oikein hyvin. Koen, että kiinnostusta on myös pelastuspuolesta ja näin koulutuksista saamme me hoitotasoiset myös enemmän irti kun asiat puidaan ruohonjuuresta kukkaan asti.”* *”Koulutuspäivien sisällössä enemmän lääketieteeseen pohjautuvaa asiiasältöä (ennen käsiteltiin enemmänkin oman talon sisäisiä asioita ja varsinainen koulutussisältö oli olematonta) Lääkäriluennot ehdoton plussa. Käytännön harjoitukset (näitä enemmän).”*

## 8 POHDINTA

Kyselyssä kävi ilmi, että koulutuksessa on hyviä asioita, mutta myös parannettavaa. Koulutusten aihealueet nousivat selkeästi esille, niitä olisi ehkä hyvä tarkastaa ja pohtia enemmän. Mitkä aihealueet jäävät hieman varjoon, mitkä aihealueet ovat relevantteja ja ajankohtaisia ja mitkä aihealueet tuntuvat hoitohenkilöstön mielestä haastavilta. Mitään aihealuetta ei varmaankaan harjoitella liikaa, ja kun koulutuspäiviä on tietty määrä vuodessa, niin se tuo tietenkin haasteita koulutusteemojen valinnassa. Voisiko pakollisia koulutuspäiviä lisätä? Entä voisiko työvuorokoulutukselle asettaa selkeät tavoitteet ja teemat? Paloesimies voisi esimerkiksi vastata siitä, että työvuorokoulutus toteutuu, jos aika sen sallii. Kyselyssä kävi myös ilmi, että koulutuksen laatu vaihtelee asemasta riippuen. Se on selvää, että kaikilla kouluttajilla ei voi olla samanlaiset pedagogiset valmiudet, mutta työvuoron esimiehen tulisi kuitenkin valvoa, että määrätty koulutus käydään asiallisesti ja kunnollisesti läpi koko työvuoron kanssa, kun tämä on mahdollista. Kustannussyistä, työvuorokoulutus olisi varmaankin etusijalla, jos halutaan lähteä parantamaan jostain kohtaa. Sillä se ei aiheuta lisäkustannuksia eikä vaadi erillisiä päiviä eikä hirveästi erityisjärjestelyä. Tämä on tietenkin haastavaa toteuttaa vilkkailla asemilla kuten esimerkiksi Jorvin alueella.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin tuli selkeät vastaukset. Koulutuksen rakenteesta, saa selkeän kuvan siitä, miten ammattitaitoa ylläpitävä koulutus toteutetaan vuotasolla LUP:lla. Kyselylomake antoi hyvin vastauksia liittyen hoitotason ensihoitajien

näkemyksistä ja kokemuksista ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta. Kyselyn selkeä heikkous oli tietenkin, että osallistujia oli hyvin vähän. Jotta saisi laajemman kuvan LUP:n ensihoitajien näkemyksistä ja kokemuksista, vastaajia pitäisi olla selkeästi enemmän. Koska kyselylomakkeessa oli useampi avoin kysymys, oli kuitenkin hyvä, että vastaajia ei ollut niin suuri määrä. Vastausten analysoinnista tuli selkeämpää, ja jokainen vastaus huomioitiin varmasti.

Aiemmissa tutkimuksissa ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta kävi ilmi, että koulutusta ja koulutuksen laatua pidetään hyvin tärkeänä ja sitä arvostetaan. Tämän tutkimuksen perusteella myös Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen hoitotason ensihoitajat pitävät ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta ja sen laatua erittäin tärkeänä. Kun vertasi tutkimusten tuloksia keskenään, niin huomasi, että tietyt asiat nousivat esille samalla tavalla. Aiemmissa tutkimuksissa henkilökunta toivoi teorian tukena käytännön harjoittelua lisää (Cullen et. al. 2015), näin toivoivat myös LUP:n ensihoitajat erityisesti simulaatioharjoitteluista. Kaikissa tutkimuksissa pidettiin kouluttajien ammattitaitoa ja motivaatiota erittäin tärkeänä asiana.

Elinikäinen oppiminen, johon tämän opinnäytetyön teoria perustuu, käsittelee muun muassa työntekijöiden motivaatiota oppia (Ellström, 1996). Tämä tutkimus selvitti hoitotason ensihoitajien näkemyksiä ja kokemuksia ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta, mutta se ei varsinaisesti vielä kerro kyseisten henkilöiden motivaatiosta oppia. Vaikka koulutus on heidän mielestä tärkeää, se ei välttämättä tarkoita, että he ottavat opin hyvin vastaan, tai että he muuttavat toimintatapojaan työssä. Positiivista Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ammattitaitoa ylläpitävässä koulutuksessa on kuitenkin se, että laitos kouluttaa koko henkilöstöä, eikä vain avainhenkilöitä.

## LÄHTEET

- Amiedu. 2012, *Aikuiskoulutus kiinnostaa ja motivoi työhön – koulutusmahdollisuuksia ei silti tunneta eikä koulutukseen hakeuduta*. Saatavilla: <http://deski.fi/9/tiedote-ekutsuun-tutkimus-aikuiskoulutus-kiinnostaa-ja-motivoi-tyohon-koulutusmahdollisuuksia-ei-silti-tunneta-eika-koulutukseen-hakeuduta-14735> Haettu 4.4.2017
- Berntorp, Erik & Svensson, Peter. 2012. Hur kan effekten av fortbildning värderas? Erfarenheter från en IPULS-certifierad kurs med 5 års uppföljning. *Socialmedicinsk Tidskrift*. Vol 89 nr. 4-5.
- Brace, Ian. 2008, *Questionnaire Design*, 2 painos., Kogan Page
- Cullen, Walter; Dunner, Colum P. & Knox, Shane. 2015. A national study of Continuous Professional Competence (CPC) amongst pre-hospital practitioners. *BMC Health Services Research*. Vol. 15 nr. 532.
- Dominish, Jacqueline; Heading, Gaynor; Llyoyd, Bradley; McCluskey, Annie; Pfeiffer, Daniella & Schmidt, David. 2014. The New South Wales Allied Health Workplace Learning Study: barriers and enablers to learning in the workplace. *BMC Health Services Research*.
- Ellström, Per-Erik. *Livslångt Lärande*. Saatavilla: <http://www.vasa.abo.fi/users/psalo/Web/ellstrm.pdf> Haettu 15.1.2017
- Emergo Train System. 2016, *emergotrain*. Saatavilla: <http://www.emergotrain.com> Haettu: 5.4.2017
- Foot, Margaret & Hook, Caroline. 2011, *Introducing Human Resource Management*, 6 painos., Essex: Pearson Education Limited
- Granberg, Otto & Ohlsson, Jon. 2005. Kollektivt lärande i team. Om utveckling av kollektiv handlingsrationalitet. *Pedagogiska Institutionen, Stockholms universitet*. Årgång 10, s. 227-243
- Glenn, Jerome Clayton. 2010, *Handbook of Research Methods*, 1 painos., New Delhi: Oxford Book Company
- Nilsson, Peter. 2005. Vad är pedagogik? Några tankar om pedagogikämnet i ett jämförande perspektiv. *Pedagogiska institutionen. Umeå universitet*.
- Räddningsverket. 2017, *LUP*. Saatavilla: <http://www.lup.fi/sv-FI/Raddningsverket> Haettu 30.10.2017
- Terveydenhuoltolaki. 2010, *Finlex*. Saatavilla: <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=terveydenhuoltolaki> Haettu 16.11.2016



# LIITTEET

## Liite 1. Tutkimuslupahakemuksen hyväksymispäätös



Wilhelm Lindevall  
Ruusulankatu 4 A 14  
00260 Helsinki  
Puh. 044 2994519  
[wille.lindevall@hotmail.com](mailto:wille.lindevall@hotmail.com)

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

3.1.2017

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Nimeni on Wilhelm Lindevall ja opiskelen viimeistä vuotta ensihoidon koulutusohjelmassa Arcadan ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyöni teen Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselle tilaustyönä ja aiheeni on ” Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus vuositason - Haastattelututkimus ensihoitohenkilöstön näkemyksistä ja kokemuksista”.

Haastateltavat tulevat olemaan opinnäytetyössäni anonyymejä nimeltä, mutta työnimike, ikä ja työkokemus vuosissa tullaan opinnäytetyössä kertomaan, mikäli se Teille sopii.

Pyydän kohteliaimmin lupaa suorittaa opinnäytetyöhöni liittyvä tiedonkeruu organisaatiossanne. Tutkimukseen osallistuminen on ensihoitohenkilöstölle täysin vapaaehtoista. Kaikki kerättävät tiedot käsitellään luottamuksellisina. Tutkimuksen suorittaja on sitoutunut vaitioloon ja kaikki materiaali säilytetään niin, ettei ulkopuolisilla ole siihen pääsyä. Valmiissa työssä saatetaan julkaista haastatteluista lyhyitä lainauksia mutta aina ilman nimiä.

Ystävällisin terveisin

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Wille".

Wilhelm Lindevall

Päätös

Hyväksytään:

Ei hyväksytä:

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.

Allekirjoitus

## Liite 2. Saatekirje



Tutkimuksen saatekirje

Nimeni on Wilhelm Lindevall ja opiskelen viimeistä vuotta ensihoidon koulutusohjelmassa Arcadan ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyöni teen Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselle tilaustyönä ja aiheeni on ”Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus vuositasona”. Tarkoitukseni opinnäytetyössäni on selvittää minkälaisia näkemyksiä ja kokemuksia Teillä – hoitotason ensihoitajilla – on ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta LUP:lla.

Olisin todella kiitollinen, jos Te käyttäisitte vähän aikaa kysymyksiin vastaamiseen. Vastaaminen tapahtuu kyselylomakkeella. Osallistujat tulevat olemaan opinnäytetyössäni anonyymejä nimeltä, mutta työmike, ikä ja työkokemus vuosissa tullaan opinnäytetyössä kertomaan, mikäli se Teille sopii. Osallistuminen on vapaaehtoista.

Kyselylomakkeen linkki:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf4oX0BULqVuOCrXEoqw4c5A8mwWShTV4HZMgyrnDbfdqV69g/viewform>

Toivoisin että vastaisitte kyselyyn viimeistään 21.5.2017 mennessä.

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Mikäli teillä on kysymyksiä koskien opinnäytetyötä, ottakaa ystävällisesti yhteyttä:

Wilhelm Lindevall

044 2994519

[wilhelm.lindevall@arcada.fi](mailto:wilhelm.lindevall@arcada.fi)

Daniela Karbin

020 7699490

[daniela.karbin@arcada.fi](mailto:daniela.karbin@arcada.fi)

## Liite 3. Kyselylomake

# Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus vuositasolla

Nimeni on Wilhelm Lindevall ja opiskelen viimeistä vuotta ensihoidon koulutusohjelmassa Arcadan ammattikorkeakoulussa. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, jonka teen Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselle tilaustyönä ja aiheeni on "Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoitajien ammattitaitoa ylläpitävä koulutus vuositasolla". Tarkoitukseni opinnäytetyössäni on selvittää minkälaisia näkemyksiä ja kokemuksia Teillä – hoitotason ensihoitajilla – on ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta LUP:lla.

Osallistujat tulevat olemaan opinnäytetyössäni anonyymejä nimeltä.

Kyselylomakkeessa on sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Vastaaminen ei ole pakollista mutta toivon että vastaatte mahdollisimman moneen kysymykseen. Vastaamiseen menee arviolta n. 10 - 20 minuuttia.

Olisin kiitollinen jos ottaisitte aikaa kyselylomakkeen vastaamiseen.

## 1. Tietoa vastaajasta

**Ikä:**

- 18 - 24
- 25 - 34
- 35 - 44
- 45 - 54
- 55 -

**Sukupuoli:**

- Mies
- Nainen
- En halua sanoa

**Hoitoalan työkokemus vuosissa:**

- 0 - 5 vuotta
- 6 - 10 vuotta
- 11 - 20 vuotta
- + 20 vuotta

**Koulutustausta (valitse yksi tai useampi):**

- Ensihoitaja AMK
- Sairaanhoitaja AMK
- Lähihoitaja
- Pelastaja
- Other: \_\_\_\_\_

## **2. Koetteko että nykyisessä koulutusjärjestelmässä on puutteita?**

- Kyllä
- Ei
- Osittain
- En osaa sanoa

**Tarkentakaa vastauksenne jos vastasitte "kyllä" tai "osittain".**

Your answer

---

### 3. Koetteko että on aihealueita, joita käsitellään liian vähän tai ei ollenkaan?

- Kyllä
- Ei
- Osittain
- En osaa sanoa

Tarkentakaa vastauksenne jos vastasitte "kyllä" tai "osittain".

Your answer

---

### 4. Koetteko että yksittäisen työntekijän koulutustarve otetaan huomioon koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa?

- Kyllä
- Ei
- Osittain
- En osaa sanoa

Tarkentakaa vastauksenne perusteella, miten yksilölliset koulutustarpeet otetaan tai ei oteta huomioon.

Your answer

---

**5. Mitkä tämänhetkisen koulutukseen liittyvät asiat ovat teidän mielestänne hyvät ja toimivat?**

Your answer

---

**SUBMIT**

Never submit passwords through Google Forms.

## **Liite 4. Ruotsinkielinen yhteenveto**

### **Akutvårdarnas årliga fortbildning på Västra Nylands räddningsverk**

Att lära sig och att utveckla sin yrkeskunnsighet är på många arbetsplatser en viktig del av arbetet. Det är viktigt för arbetsgivaren att personalen är yrkeskunnig och i många fall motiverar det även arbetstagaren, när personen märker att den utvecklas inom sitt eget yrke. Inom vård- och räddningsbranschen kommer det hela tiden fram nya forskningar, nya läkemedel, ny vårdutrustning och man förnyar vårddirektiven. På grund av detta, är det otroligt viktigt att hålla sig uppdaterad.

Denna studie fokuserar sig på vårdnivå akutvårdarnas årliga fortbildning på Västra Nylands räddningsverk, som även fungerar som beställare för arbetet.

Till Västra Nylands räddningsverk hör områdena; Esbo, Grankulla, Kyrkslätt, Ingå, Rasborg, Hangö, Lojo, Sjundeå, Högfors och Vichtis. Räddningsverket har ca. 600 arbetstagare, ca. 100 personer är i beredskap på 12 olika stationer. (Räddningsverket, 2017)

Forskningsfrågorna i detta arbete är följande:

Hur förverkligas fortbildningen årligen?

Hurdana åsikter och erfarenheter har akutvårdspersonalen om ämnet?

#### **Teoretisk referensram**

Teoretiska referensramen i detta arbete baserar sig på begreppet livslångt lärande. Man kan tolka livslångt lärande på flera olika sätt. Människan har en förmåga att lära sig att anpassa sig till nya situationer och nya omgivningar. Livslångt lärande betyder till exempel inte alltid fortsatt utbildning. Organisationer och företag vill för det mesta utbilda

sin egen personal, så att de kan hålla sig uppdaterade med utvecklingen. (Ellström, 1996)

## **Metod**

I studien har skribenten använt sig en forskningsmetod i form av enkät. Ofta används enkäter i kvantitativa forskningsmetoder. Men i denna studie använde skribenten den både på ett kvantitativt och kvalitativt sätt. Meningen är inte att fokusera sig på siffror eller statistik, utan få reda på akutvårdarnas åsikter och erfarenheter gällande fortbildningen på Västra Nylands räddningsverk. Enkäten är anpassad till en sådan metod. Enkäten innehöll både flervalfrågor och öppna svar.

## **Resultat**

Enkäten skickades ut till 20 stycken akutvårdare på vårdnivå. Av dessa svarade 11 stycken på enkäten. I enkäten framkom det att i utbildningen finns många bra och fungerande saker, men också saker som bör förbättras. Utbildningarnas olika ämnen nämndes flera gånger som en sak man borde planera om och förbättra. Vilka ämnen behandlas för lite eller inte alls, vilka ämnen är relevanta, vilka är aktuella och vilka ämnen upplever personalen vara utmanande eller svåra. Det finns knappast något ämne som behandlas eller övas för mycket, och när det finns ett begränsat antal dagar reserverade för utbildning, så är det såklart utmanande att försöka pussla ihop allting och välja rätt ämnen. Skulle man möjligtvis kunna öka på antalet utbildningsdagar? Eller kunde man förbättra utbildningen vid varje arbetsskift genom att ställa fast klara utbildningsmål och teman? Förmannen på skiftet skulle till exempel kunna ansvara och övervaka att utbildningen förverkligas ordentligt alltid när det finns tid för det. I enkäten framkommer det också att kvaliteten på utbildningen varierar mellan olika stationer. Det är klart att alla utbildare inte kan ha samma pedagogiska kunskaper, men skiftets förman borde ändå övervaka att utbildningen hålls ordentligt och enligt givna direktiv med hela skiftets personal när detta är möjligt. Av ekonomiska skäl, är säkert utbildning i samband med arbetsskiften på första plats, om man vill börja förbättra på något. Främst på grund av att det inte tillbringar extra kostnader, skilda dagar eller andra specialarrangemang.



Detta kan ändå vara utmanande på stationer med mycket uttryckningar, som till exempel Jorv området.

## **Diskussion**

Forskningsfrågorna i denna studie blev klart besvarade. I tabellerna gällande utbildnings uppbyggnad, får man en klar helhetsbild om hur utbildningen är organiserad och hur den förverkligas på Västra Nylands räddningsverk. Enkäten gav bra svar på hurdana åsikter och erfarenheter akutvårdarna på vårdnivå har gällande fortbildningen. En klar svaghet med studien är att antalet deltagare var lågt. För att få en bredare helhetsbild på hur akutvårdarna på Västra Nylands räddningsverk upplever fortbildningen, borde man ha flera deltagare. Men eftersom enkäten hade flera öppna frågor, så var det ändå bra att det inte var så många deltagare. Analyseringen av svaren blev klarare och tydligare, och alla svar togs säkert i beaktande. Tidigare forskningarna om fortbildning stöder detta arbete. I alla resultat framkommer det att personalen upplever fortbildning som en viktig sak. Resultaten har även gemensamt att personalen upplever att praktiska övningar och simuleringar som stöd till teori är ett bra inlärningsätt. Detta arbetets teoretiska referensram behandlar bland annat motivation till inläring. I detta arbete frågades det om akutvårdarnas åsikter och erfarenheter om fortbildning, men det ger ännu inte direkt svar på deras motivation till att lära sig och att ändra sina sätt att fungera i deras arbete. Däremot en positiv sak på Västra-Nylands räddningsverk är att organisationen utbildar hela personalen, inte endast nyckelpersonerna.