

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutus
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sari Honkanen

OSAAMISKARTOITUS OSAAMISEN JOHTAMISEN JA
KEHITTÄMISEN TYÖVÄLINEENÄ

Case Pohjois-Karjalan Pelastuslaitos-liikelaitos

Opinnäytetyö
Marraskuu 2019

**OPINNÄYTETYÖ****Marraskuu 2019****Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen****Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**

Tikkarinne 9

80200 JOENSUU

+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä

Sari Honkanen

Nimeke

Osaamiskartoitus osaamisen johtamisen ja kehittämisen työvälineenä, Case Pohjois-Karjalan Pelastuslaitos-liikelaitos

Toimeksiantaja

Tiivistelmä

Siun soten ja Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksen yhtenä strategisena lähtökohtana on osaava henkilöstö, joka on motivoitunut ja ammatillisesti osaava ja jonka työkyky vastaa tehtäviä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen sekä lisätä osaamiskartoituksen käyttöä johtamisen ja kehittämisen työvälineenä. Tavoitteena oli selvittää henkilöstön ammatillisen osaamisen nykytila, vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä vertailla mahdollisia osaamisen eroavaisuuksia palvelualueiden välillä.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa sovelletaan laadullisia, määrällisiä ja osallistavia tutkimusmenetelmiä. Aineisto kerättiin kyselytutkimuksella.

Keskeiset tulokset osoittivat, että palomiesten, ylipalomiesten ja ensihoitajien ammatillinen osaaminen olivat hyvällä tasolla. Vahvuudeksi nousi vahva substanssiosaaminen. Tuloksista kävi ilmi, että osaamisen kehittämisen tulee olla jatkuvaa ja henkilöstö toi itse esille kehitymis- ja koulutustarpeitaan. Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksen kehitymis- ja koulutussuunnitelmiin. Jatkossa osaamiskartoitus tulisi uusia tietyin väliajoin osaamisen kehittämisen seurantaan varten.

Kieli

suomi

Sivuja

57

Liitteet

9

Liitesivumäärä 31

Asiasanat

Pohjois-Karjalan Pelastuslaitos, osaamisen johtaminen ja kehittäminen, osaamiskartoitus



THESIS
November 2019
Master's Programme in Development and Management of Social Services and Health Care

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. + 358 13 260 600

Author
Sari Honkanen

Title
Competence Survey as a Tool for Competence Management and Development, Case North Karelia Rescue Services
Commissioned by
Siun sote, North Karelia Rescue Services

Abstract

One of the strategic premises of for the Joint Municipal Authority for North Karelia (Siun Sote) and the North Karelia Rescue Services is competent personnel who are motivated and professionally skilled and whose capacity for work is commensurate with the duties. The purpose of this thesis was to describe the status, strengths and development needs of the personnel through the results of the competence survey. The aim was to highlight the competence management and competence development of the North Karelia Rescue Services and to include the competence survey as a tool for personnel management.

The thesis was carried out as developmental research activity that applies qualitative, quantitative and participatory research methods. The data were collected through a survey. The key results showed that the professional competence of fire fighters, senior fire fighters and paramedics is a high level. Strong core competence emerged as a strength. The results showed that competence development should be continuous and that the personnel themselves expressed their development and training needs. The results of the thesis will be used in the development and training plans of the North Karelia Rescue Services. In the future, the competence survey should be repeated at regular intervals to monitor the development of competence.

Language

Finnish

Pages 57

Appendices 09

Pages of Appendices 31

Keywords

North Karelia Rescue Services, competence management and development, competence survey

Sisältö

1 Johdanto.....	5
2 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen	7
2.1 Osaamisen kehittäminen	7
2.2 Osaamisen johtaminen	8
2.3 Osaamisen arviointi ja osaamiskartoitus	11
2.4 Strateginen osaamisen johtaminen	13
3 Pelastustoimi ja ensihoito	14
3.1 Pelastustoimi	14
3.2 Ensihoito.....	16
3.3 Ammattikuvaukset	17
4 Toimintaympäristön kuvaus	21
4.1 Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitos.....	21
4.2 Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitoksen strategia.....	24
5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät.....	26
6 Menetelmälliset valinnat.....	27
6.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö	27
6.2 Osaamiskartoitus	29
6.3 Työpajan käsitekartta.....	30
6.4 Kysely	31
6.5 Aineiston analysointi	32
7. Opinnäytetyön käytännön toteutus.....	33
7.1 Kehittämisprosessin suunnitteluvaihe	33
7.2 Kehittämisprosessin alkutyöskentely.....	34
7.3 Varsinainen kysely	35
7.4 Aineiston analysointi	37
8 Tulokset.....	38
8.1. Esimiestapaaminen.....	38
8.2. Kyselyn tulokset.....	39
8.2.1 Osaamisen nykytila.....	41
8.2.2 Osaamisen vahvuudet	44
8.2.3 Kehittämiskohteet	45
8.2.4 Ristiintaulukoinnin tulokset.....	47
9 Pohdinta	48
9.1 Tulosten tarkastelua.....	48
9.2. Prosessin tarkastelua.....	52
9.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	54
9.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehityskohteet.....	56
Lähteet	58

Liitteet

Liite 1	Kutsu esimiestapaamiseen
Liite 2	Esimiestapaamisen käsitekartta
Liite 3	Tehtävänkuvaukset Siun sote/ P-K pelastuslaitos
Liite 4	Saatekirje osaamiskartoitukseen osallistuville
Liite 5	Kysymyslomake

Liite 6	Vastaajien taustatiedot
Liite 7	Kyselyn tulokset
Liite 8	Ristiintaulukointi
Liite 9	Avointen vastausten teemoittelu

1 Johdanto

Erilaiset organisaatiot ja työelämä ovat jatkuvasti erilaisten muutosten ja haasteiden edessä ja tarvitsevat koko henkilöstönsä osaamisen täysipainoisen hyödyntämisen suoriutuakseen erilaisista haasteista. (Huotari 2009, 10). Kuntasektorin ja sosiaali- ja terveysalan muutokset, niukkenevat resurssit ja digitaalisuuden lisääntyminen muuttavat työn tekemisen ja johtamisen tapaa. Muutostekijät muokkaavat palvelujen tuottamistapoja, jolloin tulee tarkastella myös osaamista ja ammattitaidon kehittämistä myös viranomaistoiminnassa, kuten pelastustoimessa. Suomen pelastustoimen haasteita ovat itse pelastustoimen uudistus ja jatkuvasti muuttuva toimintaympäristö ja yhteiskunta, pelastustoimen strategisena tavoitteena on turvallinen ja kriisinkestävä Suomi. (Sisäministeriö 2018a). Strategisen osaamisen johtamisen merkitys korostuu entisestään tulevaisuudessa.

Strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen antaa kuvan johdonmukaisesta ja luotettavasta johtamisesta. Tuolloin organisaation strategian tavoitteet ja henkilöstövoimavarojen johtamisstrategia ovat linjassaan. Henkilöstön johtamisen toimintasuunnitelma ja sen käytännön toteutus ovat yhteneväiset. (Suurnäkki 2006, 109.) Jatkuvasti muuttuva toimintaympäristö edellyttää pelastustoimen henkilöstöltä aiempaa syvällisempää asiantuntemusta. Osaamisen kartoittamisen hallinta ja kartoituksesta saatava tieto on yksi esimiestyön keino henkilöstön kehittämiseen. Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksen strateginen päämäärä on motivoitunut ja osaava henkilöstö, jonka työkyky vastaa tehtäviä ja tätä mukailee myös Siun soten strategia. Esimiehillä on tärkeä osa tunnistaa osaamistarpeita, sillä osaamisen johtaminen on osa henkilöstön strategista osaamisen johtamista, joka lisää tuottavuutta ja tehokkuutta. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen osaamiskartoitus liittyy olennaisesti henkilöstön osaamiseen, osaamisen johtamiseen ja strategisen osaamisen johtamiseen.

Tämä opinnäytetyö on toimeksianto, joka on rajattu osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen ja lisätä

osaamiskartoituksen käyttöä johtamisen ja kehittämisen työvälineenä. Tavoitteena oli selvittää henkilöstön ammatillisen osaamisen nykytila, vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä vertailla mahdollisia osaamisen eroavaisuuksia palvelualueiden välillä. Osaamisen kehittäminen sisältyy sekä Siun soten että Pelastuslaitoksen strategian ydinkohtiin.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa sovelletaan laadullisia, määrällisiä ja osallistavia tutkimusmenetelmiä. Aineisto kerättiin kyselytutkimuksella. Tietoperusta koostuu osaamisen johtamisesta, osaamisen kehittämisestä sekä pelastustoimen ja ensihoidon kuvauksesta.

2 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

2.1 Osaamisen kehittäminen

Yksilön osaaminen muodostuu yksilön persoonasta, ominaisuuksista, käsityksestä itsestään sekä motiiveista. Osaaminen näkyy toimintaympäristössä tietoina, taitoina ja toimintana ja on myös tilannesidonnainen. Substanssiosaaminen eli ammatillinen osaaminen on kaikkea sitä, mitä vaaditaan työssä selviytymiseen. Nämä osaamisalueet opitaan koulutuksessa tai alan ammatissa. Työelämässä näitä osaamisalueita syvennetään, laajennetaan ja päivitetään. (Hätönen 2011,11, 15.)

Osaaminen muodostuu oppimalla, se on kehittymisen ja harjoittelun tulos. Osaamisen kehittäminen on prosessi, jossa opitaan uutta ja toisaalta tarvittaessa opitaan pois vanhasta. Hyvä osaaminen johtaa suoritukseen ja siten erinomaiseen tulokseen. (Sydänmaanlakka 2004, 151.) Organisaatiokulttuurissa, jossa hallitaan osaaminen, lisääntyy henkilöstön työhyvinvointi ja työnhallinnan tunne. Osaamisen hallinta auttaa kehittämään, päivittämään, hankkimaan ja jakamaan osaamista. Parhaimmillaan osaamisen hallinta näkyy kannattavana toimintana, strategian toteutumisenä sekä kehittyneinä menetelminä, prosesseina ja työtapoina. (Sihvo, Puhakka & Väyrynen 2014, 4.) Osaaminen ja sen kehittäminen ovat tärkeä puheen aihe yhteiskunnassamme. Ammatillisen osaamisen kehittämistä varmistetaan myös lainsäädännön avulla.

Kunnat ja kuntayhtymät ovat lain puitteissa (1136/2013) velvollisia laatimaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat organisaatioissaan. Edellä mainitut suunnitelmat sisältävät arvion koko henkilöstön osaamisen vaatimuksista ja mahdollisista muutoksista niihin. Työnantajan on pyydettyäessä selvitettävä yli kolme vuotta osaamisen kehittämisen ulkopuolelle jääneen henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitäminen.

Osaamisen johtamisen perustaksi on tärkeää määritellä lisää osaamisen käsitettä; mitä osaaminen on ”meillä” ja miten sitä voi arvioida ja kehittää. Osaamista voidaan määritellä useilla eri tavoilla. Yksi tapa on määritellä se organisaation valmiudeksi vastata toimintaympäristön vaatimuksiin tai yksilön tasolla valmiudeksi suoriutua tehtävistään, olla pätevä. Englannin kielessä osaaminen liitetään usein termeihin tieto tai tietämys, ydinsaaminen tai ydinkyvykkyydet. (Huotari 2009, 24.) Osaamiselle käytetään yleisesti myös termiä kompetenssi. (Ojala 2008, 50). Osaaminen on myös henkilökohtaisten ominaisuuksien kuten tietojen, taitojen, kokemusten ja asenteiden yhdistelmä. Osaaminen näkyy tarkoituksenmukaisena toimintana. Osaamista voi tarkastella yksilön, ryhmän tai organisaation resursseina. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014,56.) Sydänmaanlakan mukaan (2004,150) osaamisen johtaminen muodostuu edellisten näkökulmien lisäksi myös kokemuksista ja kontakteista. Verkostot ja niiden hyödyntäminen sekä kokemustieto ovat olennainen osa johtajuutta.

2.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtamisen juuret löytyvät jo 1900-luvun johtamis- ja hallintotieteellisten teoreetikkojen julkaisuista. Ihmissuhdekoulukunnan aikakaudella esimerkiksi Mary Parker Follet (1868–1933) edusti elinvoimaista johtamista, oppimisen merkitystä ja henkilöstön osallisuutta päätöksenteossa. Folletin mielestä yksilön ja yhteisön kehittyminen ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Elton Mayo (1880–1949) korosti ihmissuhdetaitojen merkitystä organisaatiossa. Kurt Lewin (1890–1947) puolestaan korosti kokemuksellista oppimista ja hänen teoriaan kuuluivat havainnointi ja reflektio. Hän on myös luonut johtamisen päätyypit määräävään, demokraattiseen ja piittaamattomaan johtamistapaan. (Laaksonen & Ollila 2017, 176.)

Johtamiseen kuuluu monia eri osa-alueita ja johtamisen kannalta on syytä erottaa asioiden johtaminen (management) ja ihmisten johtaminen (leadership) (McManus 2006, 12). Tässä yhteydessä puhutaan ihmisten johtamisesta. Laaksonen &

Ollila (2017, 176) kuvaavat kirjassaan että henkilöstövoimavarojen johtamis – käsitettä (Human Resource Management HRM) alettiin käyttää 1970-luvulla. Inhimillisten voimavarojen johtamisella on tarkoitus hyödyntää koko organisaatiota. Sekä yksilön että organisaation tyytyväisyyttä lisää yhteisten tarpeiden, tavoitteiden ja päämäärien olemassaolo. HRM:n avulla on parannettu muun muassa työympäristön, työyhteisötaitojen ja vuorovaikutuksen osuutta organisaatiossa.

Organisaation oppimisessa on kyse siitä, että yhteisö luo mahdollisimman nopeasti tekemiseen yhteisen näkemyksen ja soveltamisen. Nykyinen työympäristö on niin monimutkainen, että yksittäisen ihmisen ajatus tai näkemys on liian kapea. Tehtäväkohtaisen osaamisen sijaan tarkastellaan prosessien hallinnan näkökulmaa. (Ojala 2008, 71.)

Oppiva organisaatio – käsitettä voidaan pitää osaamisen johtamisen perustana. Oppiva organisaatio edistää henkilöstön kykyä luoda todellisuuttaan ja tulevaisuuttaan. Oppivan organisaation ajatukseen kuuluu yhteistyö ja henkilöstön omien vaikutusmahdollisuuksien merkitys omaan oppimiseen ja kehitykseen. Johtajan tulee luoda sellainen ilmapiiri, joka kannustaa kehittymiseen. Hän osoittaa esimerkillään, että on ammattilainen ja pyrkii lisäämään inhimillistä pääomaa organisaatioon. (Laaksonen & Ollila 2017, 189.)

Osaamisen johtamisen sisällön ratkaisee johtajan rooli, ajatus siitä, mitä varten johtaja on olemassa organisaatiossa. Myös henkilöstön odotuksilla on vaikutusta siihen, miten hän hoitaa tehtävänsä. Johtajan rooli muodostuu siis monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Se, ottaako hän roolin osaamisen kehittämisen edistäjänä, riippuu osin omasta motivaatiosta sekä organisaation vaatimuksista. Viitalan tekemän tutkimuksen mukaan esimiehet voidaan jakaa neljään eri tyyppiin sen mukaan, miten esimiehen aktiivisuus painottui. Roolit ovat kapteenit, valmentajat, kollegat ja luotsit. Kapteeni luo oppimista tukevan ilmapiirin ja huolehtii miellyttävästä ja tehokkaasta työskentelystä. Valmentaja tukee kokonaisvaltaisesti

oppimista taktisesti, teknisesti ja henkisesti. Kollega on hyvä työkaveri, yksi muiden joukossa. Luotsi suuntaa oppimista ja pyrkii ennakoimaan, ettei ongelmia tule. (Viitala 2005, 325–333.)

Osaamisen johtamista on kuvattu vaativana ja monitahoisena ilmiönä, jonka ymmärtäminen on johtajalle tärkeää. Vaikka kaikki toiminta perustuu rakenteellisuuteen, on johtajan nähtävä organisaation inhimillinen ja sosiaalinen pääoma. Organisaation muuttuessa ja uudistuessa johtaja henkilöstöineen kehittää ja organisoii työn sisältöä ja johtamista. Osaamisen johtaminen on siis strategista johtamista, joka edellyttää johtamisosaamista. Johtamisosaamisen inhimilliset arvoperusteet ovat oikeudenmukaisuus, esimerkillisyys, valmius ja motivaatio osaamisen hyödyntämiseen, kehittämiseen ja kehittämiseen. Sosiaaliset arvoperusteet liittyvät joustavuuteen, avoimuuteen ja kannustavuuteen. Erilaisten toimintatapojen tavoitteellinen rakentaminen, järjestelmien käyttäminen, strategialähtöinen suunnittelu ja arviointi ovat osaamisen johtamisen rakenteellista ulottuvuutta. (Laaksonen & Ollila 2017, 191–192.)

Osaamisen johtamista ei vielä nähdä kovin vakiintuneena käsitteenä, vaikka monet siihen liitetyt asiat ovat vakiintuneita käytänteitä johtamisessa. Tästä johtuen osaamisen johtaminen nähdään lähinnä osaamiskartoituksena, osaamisen arviointina tai koulutuksena. Todellisuudessa osaamisen johtaminen tarkoittaa kaiken tarkoituksellisen toiminnan strategian mukaiseen osaamisen hankintaan ja kehittämiseen. Organisaation osaamisen nykytilan, osaamispääoman tunnistamisella on keskeinen merkitys kokonaisvaltaisen tavoitteen saavuttamiseen. Henkilöstön osaamisen tason korottaminen, ylläpitäminen ja tehokas hyödyntäminen ovat tärkein osa osaamisen johtamisessa. (Viitala 2005, 14–16.)

Osaamisselvitysten avulla voidaan koota tietoja organisaation osaamisalueista ja kehitystarpeista. Selvityksistä on tiedotettava henkilöstöä. Selvitysten suunnitelmallisuus ja niiden päivittäminen ovat tärkeitä tekijöitä, joista saa tietoa organisaation osaamisen nykytilasta ja tarvittavista kehittämistoimenpiteistä. (Laaksonen & Ollila 2017, 183.)

2.3 Osaamisen arviointi ja osaamiskartoitus

Ihmisen itsensä ollessa oppimis- ja arviointiprosessin omistaja, hän oppii tehokkaasti. Hän arvioi itse omaa oppimistaan, osaamistaan ja näiden tuloksena syntyviä suorituksia. Tässä apuna voivat olla myös erilaiset arviointijärjestelmät ja ulkopuolinen tuki. Työsuoritusten laatua on arvioitu aina, koska se liittyy olennaisesti osaamisen hyödyntämiseen, oppimismotivaation kasvattamiseen ja kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun. (Viitala 2005, 152–153.)

Arviointi on osaamisen kehittämisen väline. Arviointi tuottaa tietoa ja antaa suunnan kehittämistavoitteille. Arvioinnilla tarkoitetaan myös tarkasteltavan kohteen tai toiminnan analyysiä, hyödyn tai arvon määrittelyä. Osaamiskartta on osaamisen arvioinnin ja kehittämisen väline. (Hätönen 2011, 32.)

Osaamiskartoituksen avulla voi määrittää yksilötason osaamisen, todellisen kuvansaamisen nykytilanteesta. Osaamiskartoitus tapahtuu yleensä osana prosessia, johon kuuluu nykytilan kartoitus sekä tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen tunnistamisen. Nykytilan kartoitus voi olla kertaluontoinen, mutta henkilöstön kehittämisen suhteen sen pitäisi olla jatkuvaa. (Kirjavainen, Laakso-Manninen, Manka & Troberg 2003, 37–38.)

Osaamiskartta käsittää reaaliaikaisen ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen. Se toimii apuna osaamisen arvioinnissa sekä työnantajalle että työntekijälle. Osaamiskartta antaa välineen yhteisölliselle keskustelulle sekä suunnan henkilöstön kehittämiseen. Se auttaa myös osaamisen kehittämisen tulosten ja niiden seurausten arvioimiseen. Osaamiskartalla on myös merkitystä henkilöstön rekrytointiin. (Hätönen 2011, 18.)

Kirjavaisen ym. (2003,38) mukaan tulevaisuuden osaamistarpeet on tunnistettu pääosin strategioihin perustuviin näkemyksiin. Kun yksilöosaamiset yhdistetään yksikkö- ja organisaatiotasolla, löytyy koko organisaation osaamisen nykytilan keskisimmät vahvuudet.

Osaamiskartoitukset antavat suunnan, miten organisaation ja sen työntekijöiden tulisi kehittyä ammatillisen tavoiteprofiilin suuntaan. Yrityksen visio ja strategia ovat lähtökohta kompetensseille. Yrityksen johdon ja henkilöstön tulisi saada yhteinen näkemys osaamisesta aina yksilötasolle asti. Myös johdon näkemykset tulevaisuuden osaamistarpeista tulisi jalkauttaa yksikköihin ja yksilötasolle. Osaamisen täsmällinen mittaaminen voi olla mahdotonta, koska hiljainen tieto saattaa näkyä vain sujuvana toimintana. Taustalla olevia prosesseja tai komponentteja ei pysty erottamaan tarkasti. Osaamisen arvioinnissa on tärkeää, mitä arvioidaan ja miksi. Useimmiten arvioinnin kohteena ovat substanssitaidot, ammatillisen osaamisen ydin. Osaamiskartoituksissa olisi tärkeää saada myös laajempi osaaminen esille. (Viitala 2005, 154–156.)

Osaamista tulisi arvioida sekä toiminnan että sen taustalla olevaa osaamista. Mittaaminen on suunnattava yleisesti hyväksytyihin keskeisiin asioihin. Mittaamisen tulisi olla yksinkertaista, helposti ymmärrettävää ja oikeudenmukaista. Usein voidaan ajatella, että työn vaatima osaaminen kehittyy aloittelijasta ekspertiksi. Osaamisen tasoja voidaan kuvata numeraalisesti tai verbaalisesti. Kriteerien luomisessa on haasteellisinta saada kuvatuksi hiljaiseen tietoon liittyvää osaamista. Kuitenkin on selkeästi tunnistettavissa, että sujuva työsuoritus vaatii tekijältään ammatillista kompetenssia, hyvää asennetta, kokemusta, halua kehittyä työssään ja yhteistyökykyä. Sosiaalisia prosesseja arvioidessa tarkastellaan yksilöiden kykyä toimia yksin ja ryhmässä sekä mahdollisesti johtajuutta tai jäsenyyttä. Ryhmän toiminnassa arvioidaan yhteistyötä, osaamisen jakamista ja tuottamista. Yksilön osaamisen arviointi on itsearviointia. Esimies voi tukea osaamisen kehittämistä kannustamalla ja huolehtimalla tekemään itsearvioinnin ja auttaa löytämään kehittämisalueet. Osaamisen johtamisen järjestelmän tulee olla oppimiseen motivoivaa, niin ettei kenenkään tarvitse pelätä epäonnistumista. (Viitala 2005, 156–160.)

Strategiapohjaisessa osaamisen tunnistamisessa määritellään organisaation tulevaisuuden menestystekijät ja niiden vaatimat osaamisalueet. Strategialähtöisyys tarkoittaa myös sitä, että osaamiskartta on suunniteltu tarkasti organisaatiota varten. Tästä syystä valmiita osaamiskarttoja ei ole yleisesti saatavana.

Osaamiskartan kuvauksiin pyritään saamaan yhteinen näkemys organisaation osaamisalueiden kuvauksista sekä siitä, mitä käsitteillä tarkoitetaan. Osaamiskuvausten laatiminen saa hiljaisen tiedon näkyväksi kun organisaation arvot ja käsitteet saavat yhteisen ja julkisen dokumentoinnin. (Hätönen 2011, 19.)

Koska osaamista täytyy arvioida sekä nykyisessä hetkessä että tulevaisuudessa Hätönen (2011,19) suosittelee että osaamiskarttaan määritellään koko organisaation osaaminen ja seuraavissa osaamiskartoituksissa tarkastellaan sitä, mitkä osaamisalueista ovat väistyviä ja mitä taas tulisi kehittää.

2.4 Strateginen osaamisen johtaminen

Strategiaa voi (Viitalan 2005, 62) mukaan kuvata ajatuksella ” voit suunnitella reitin vasta sitten, kun olet päättänyt, mihin menet ”. Toisin sanoen organisaatio selkeyttää oman strategisen osaamisensa, jonka jälkeen on mahdollista lähteä kehittämään palvelua tai tuotetta toivottuun suuntaan systemaattisesti strategisella osaamisen johtamisella.

Julkisen sektorin organisaatioiden palvelujen tavoitteena on edistää kansalaisten hyvinvointia yksilö-, yhteisö- ja yhteiskunnallisella tasolla. Henkilöstön kompetenssilla on suuri merkitys vaikuttavuuteen. Strategisen osaamisen johtaminen yhteys liittyy siihen, miten hyvin henkilöstö edistää osaltaan organisaation tehtävän, vision ja strategian saavuttamista. Huomattavan työllistävänä alana kunnallisissa sosiaali- ja terveyspalveluissa henkilöstön yhteisöllinen ja yksilöllinen osaaminen korostuu, ja osaaminen ja osaamisen johtaminen ovat tärkeitä tekijöitä alan tuottavuuden kehittämisessä. (Huotari 2009, 96.)

Organisaation menestyminen, strateginen onnistuminen, on yhteydessä siihen miten esimies saa jalkautettua ja juurrutettua strategian henkilöstölle. Nykyisin

yksikään esimies ei voi ohittaa strategiaa sen löydettyä tiensä monenlaisiin organisaatioihin. Parhaimmillaan strategia luo esimiehen toiminnalle suuntaviivat, innostaa häntä ja antaa hänen työlleen oikeuden ja tuen. Esimiehillä on välittömät vaikutusmahdollisuudet johdettaviinsa, joiden odotetaan ymmärtävän strategian ja toteuttavan sitä omassa työssään. Strategiatyötä voi tehdä monin eri tavoin riippuen organisaation historiasta, tottumuksista ja tavoista. Keskeistä kuitenkin on kysymys, tukeeko strategiatyön tapa organisaation perustehtävää. (Suominen, Karkulehto, Sipponen & Hämäläinen 2009 11, 44.) Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassa mainitaan että sisäistä turvallisuutta ylläpitämällä ehkäistään ja estetään Suomeen ja väestöön kohdistuvia uhkia, rikoksia ja onnettomuuksia. Myös pelastustoimen ja ensihoidon palvelut kuuluvat osaltaan maamme sisäiseen turvallisuuteen. (Yhteiskunnan turvallisuus 2017, 19.)

3 Pelastustoimi ja ensihoito

3.1 Pelastustoimi

Pelastustoimi on yksi merkittävimmistä turvallisuustoimijoista sisäisen turvallisuuden parissa. Sen toiminta on osa yhteiskunnan turvallisuusstrategiaa. Onnettomuustilanteiden operatiivisen pelastustoiminnan lisäksi keskeisiä tehtäviä ovat onnettomuuksien ehkäisy sekä väestönsuojelu ja varautuminen. Pelastustoiminnalla tarkoitetaan pelastustoimen viranomaisten kiireellisiä tehtäviä, joilla pelastetaan ja suojataan ihmisiä, omaisuutta ja ympäristöä onnettomuuden uhatessa tai sattuesssa. Tarkoitus on myös rajoittaa onnettomuuksista syntyviä vahinkoja ja lieventää onnettomuuden seurauksia. Pelastustoimintaan kuuluvia tehtäviä hoidetaan normaali- ja poikkeusoloissa. (Aine, Nurmi, Ossa, Penttilä, Salmi & Virtanen 2011, 39.)

Suomen pelastustoimen vastuu on jaettu valtion ja kuntien kesken. Valtion tehtävä on huolehtia alan ohjaus- ja koulutusjärjestelmästä sekä hätäkeskuksista,

jotka välittävät hälytykset toimiville viranomaisille ja muille toimijoille, kuten sopimuspalokunnille. Sisäministeriö on alan ylin viranomainen, jonka pelastusosasto johtaa ja valvoo pelastustointia yhdessä aluehallintovirastojen kanssa. Valtio ylläpitää Pelastusopistoa, joka on sisäasiainministeriön alainen valtakunnallinen ammattioppilaitos ja koulutuskeskus. (Aine ym. 2011, 40.)

Aluehallintovirastojen tehtävänä on pelastustoimen osalta valvoa palvelutasoa, varautua ja sovittaa yhteen valmiussuunnittelua. Muita tehtäviä ovat kuntien valmiussuunnitelmien edistäminen, valmiusharjoitusten järjestäminen sekä alue- ja paikallishallinnon turvallisuussuunnittelun tukeminen. Kuntien tehtävänä on pelastustoimen palvelujen tuottaminen. Tällä hetkellä tämä on organisoitu 22 alueelliselle pelastuslaitokselle. Valtio ohjaa pelastuslaitosten toimintaa informaatio-ohjauksen avulla eli vaikuttamalla ohjauksen kohteena olevaan toimijaan. Pelastuslaitoksissa työskentelee pää- ja sivutoimista henkilöstöä. Pelastustoimen tärkeän voimavaran muodostavat vapaaehtoiset palokunnat sekä laitos- ja tehdaspalokunnat, jotka osallistuvat toimintaan sopimusten mukaisesti. (Aine ym. 2011, 40.)

Turvallinen ja kriisinkestävä Suomi yhteistyössä on pelastustoimen visio vuoteen 2025. Pelastustoimen tehtävä on rakentaa turvallinen ja kriisinkestävä Suomi. Yhteistyöllä on suuri merkitys, sillä tavoitteita ei yksikään toimija voi omin voimin saavuttaa. Pelastustoimen toiminta on yhteiskunnallista ja ulottuu monelle eri toimialalle. Pelastustoiminnan haasteina on alati muuttuva yhteiskunta ja toimintaympäristö. Pelastustoimen kannalta olennaisia haasteita ovat kansainvälisessä toimintaympäristössä sekä väestö- ja aluerakenteessa tapahtuvat muutokset, taloudellisen tilanteen kiristyminen ja teknologian kehitys. Lisäksi pelastustoimi tuottaa ensivaste- ja ensihoitopalveluja terveydenhuollon kanssa sovitusti. Pelastustoimen arvot ovat inhimillisesti, ammatillisesti ja luotettavasti – yhteistyössä. (Sisäministeriö 2018a.)

3.2 Ensihoito

Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa ja valvoo ensihoitoa yleisellä tasolla. Sairaanhoidopiireillä on vastuu palvelun järjestämisestä. Ensihoidon palvelutasopäätöksellä turvataan palvelun tehokkuus ja tarkoituksenmukaisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.) Ensihoitopalvelu on jatkuvaa hoitolaitosten ulkopuolella tapahtuvaa päivystyspalvelua. Sen tavoite on saada loukkaantuneen tai vakavasti sairastuneen hoidon alkamaan mahdollisimman nopeasti. Ensihoidon tavoite on myös ohjata käyttämään oikein terveydenhuollon päivystyspalveluita ennalta suunnitellusti viranomaisten antamien ohjeiden mukaan. Suomessa toimii myös ensivastepalvelu korkeariskisen potilaan tai vammautuneen saamiseksi hoitoon mahdollisimman pian. Tämä tarkoittaa sitä, että lähin ensivasteyksikkö antaa hätäensiapua, hälyttää lisääpua ja valmistelee potilaan kuljetusta varten. Ensivasteyksikön voivat muodostaa esimerkiksi poliisit, rajavartijat, sopimuspalokunnat ja SPR:n ryhmät. (Castrén, Helveranta, Kinnunen, Korte, Laurila, Paakkonen, Pousi & Väisänen 2012, 17, 18.)

Ensihoitopalvelun hoitotasot ovat toiminnoiltaan varsin ongelmallisesti määriteltäviä. Tästä syystä asetus ensihoitopalvelusta määrittää, että perus- ja hoitotasoa tarkastellaan henkilöstön koulutuksen perusteella. (Castrén ym. 2012, 20.) Ensihoitohenkilöstön koulutus määrittelee ensihoitoyksikön tason. Hoitotasolla edellytetään enemmän opintoja, joten vähintään toisen tulee olla ensihoitoon suuntautunut sairaanhoitaja tai ensihoitaja-AMK tutkinnon suorittanut. Pitkään ensihoidossa työskennelleellä ja käytännön kokemuksella on myös mahdollista, että terveydenhuollon ammattihenkilö toimii hoitotasolla. (Valvira 2014, 20–22.)

Perustasolla vähintään toisella on oltava ensihoitoon suuntautunut terveydenhuollon ammattitutkinto. Koska ensihoidossa työ on parityötä sekä perus- että hoitotasolla, toiselle ensihoitajalle riittää muu terveydenhuollon tutkinto tai pelastajatutkinto tai sitä vastaava tutkinto. Perustason voi muodostaa lähihoitaja-pelastaja tai kaksi lähihoitajaa. Pelastajatutkintoon katsotaan riittävän nykyisin annettu ensihoidon koulutus. Myös perustason hoitoyksikkö voi muodostua kahdesta pelastajatutkinnon suorittaneesta henkilöstä, jos heillä on säännöllistä

kokemusta perustason ensihoidon tehtävistä ennen ensihoitoasetuksen voimaantuloa. Ensihoitopalveluiden toimintaa ohjaavat kenttäjohtajat. Kenttäjohtajalla on oltava hoitotason ensihoitajan kelpoisuuden lisäksi riittävä ensihoidon operatiivinen ja hallinnollinen osaaminen sekä tehtävän edellyttämä asiantuntemus. (Valvira 2014, 20–22.) Kenttäjohtajat toimivat esimiehinä monipotilas- ja moniviranomaistehtävissä, tukevat yksiköiden hoidon onnistumista ja tarvittaessa priorisoivat ensihoidon ruuhkatilanteita. Toiminnan tukena on myös päivystävä ensihoidon lääkäri, joka vastaa kentän hoito-ohjepyntöihin ja potilaiden hoitoonohjaukseen. Hän osallistuu myös hälytysohjeiden mukaisesti ambulanssin tai helikopterin mukana ensihoitotehtävien hoitamiseen. (Castrén ym. 2012, 20.)

Väestön voimakas ikääntyminen, ikäihmisten yksinasuminen ja harvaan asuttu ympäristö ovat lisänneet pelastuslaitoksen tehtäviä runsaasti viime vuosina. Tuottavuuden ja kustannustehokkuuden lisäämiseksi, ikäihmisten kotona selviytymisen tueksi ja hälytystehtävien ja päivystyskäyntien vähentämäksi on toimintaa kehitetty muun muassa Pohjois-Karjalassa kiireettömiä tehtäviä hoitava yhden hoitajan yksikkö. (Siun sote 2019.) Myös moniammatillisen toimintamallin tarkoituksena on ratkaista harvaan asutuilla seuduilla pelastustoimen ja ensihoidon turvaaminen. Tätä varten on kehitetty moniammatillisia pelastajan ja ensihoitajan muodostamia yksiköitä, hybridiyksiköitä. (Pelastusopisto 2018a, 10.) Pelastusopisto on varmistettu olevan luotettava lähde ja osan viitatuista tiedoista voi löytää vain Pelastusopiston sivuilta.

3.3 Ammattikuvaukset

Pelastajatutkinnon suorittaneiden tavallisimmat tehtävänimikkeet ovat pelastaja, palomies, palomies-sairaankuljettaja tai palomies-ensihoitaja. Tässä opinnäytetyössä käytetään palomies-nimikettä opinnäytetyön organisaation tapaan kaikista edellä mainituista nimikkeistä.

Taulukko 1. Tutkinnon kuvaus.

Ammattinimike	Tutkinnon laajuus	Koulutus
Pelastaja	90 opintopistettä	Pelastusopiston pelastajatutkinto
Ensihoitaja, perustaso	180 osaamispistettä	Perustason ensihoidon osaamisalan lähihoitajan tutkinto
Ensihoitaja, hoitotaso	240 opintopistettä	Ensihoitoon suuntautunut sairaanhoitaja tai ensihoitaja-AMK
Ylipalomies	> 90 opintopistettä	Pelastustoimiasetuksen (407/2011) 6 § mukainen kelpoisuus

Pelastusopiston pelastajatutkinnon suorittamiseen sisältyvät perusopinnot, kuten pelastuslaitoksen palvelujärjestelmän, hallinnon ja organisaation tuntemus, tietotekniikan, kalustonhuollon, psykologian ja palomiehen ammattiin liittyvien tehtävien osaaminen. Lisäksi opintoihin kuuluu ammatilliset opinnot, joihin kuuluu palofysiikka, ajokoulutus, sammutuksen ja pelastuksen perusteet ja tietämys vaarallisista aineista. Pelastajan ammatilliseen osaamiseen kuuluu tarvittaessa pelastustoimen operatiivinen johtaminen. Pelastustoiminnassa ja ensihoidossa on vuorovaikutuksella ja viestinnällä suuri merkitys. Ensihoidon perusteet, anatomian ja fysiologian tuntemus ovat myös olennainen osa pelastajan ammatillista osaamista. (Pelastusopisto 2018b, 1–2.)

Pelastusopiston koulutuksen tavoitteena on kouluttaa monitaitoisia pelastajia, joilla on vahvat tiedolliset ja taidolliset kyvykkyudet pelastuslaitoksen strategian mukaisiin tehtäviin. Ammatin hallitsemiseen kuuluu sekä palomiehen että ensihoitajan tehtävät. Pelastajalta odotetaan myös jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä valmiuksia pitää yllä osaamistaan ja kykyä kehittää itseään. Pelastaja on monitaitoinen ammattilainen, jonka tehtäviin kuuluvat tulipalojen sammutus- ja pelastustehtävät, ihmisten pelastaminen onnettomuus- ja vaaratilanteissa, ensihoidon ja kuljettamisen jatkohoitoon sekä osallistuminen hälytysvalmiuden ylläpi-

toon ja kehittämiseen. Pelastajan työhön liittyy nykyisin myös enemmän kansalaisten ohjausta ja neuvontaa onnettomuuksien ehkäisemiseksi ja palotarkastusten suorittamista. Myös väestönsuojelutehtävät eli ihmisten ja omaisuuden turvaaminen poikkeusoloissa kuuluvat pelastajille. (Pelastusopisto 2018b, 1-30.) Ennen nykyistä koulutusjärjestelmää palomiehiä koulutettiin palomieskursseilla, joiden kesto oli aluksi vain muutamia kuukausia (Pelastusalan ammattilainen 2017).

Ensihoidossa hoitotasojen mukaisesti katsotaan, minkä koulutuksen ensihoitaja on saanut ja mitä näinollen potilaan parhaaksi voidaan tehdä. Terveystieteiden toimintayksiköiden ulkopuolella tapahtuva työskentely eroaa niin, että ensihoidossa työskentelevällä on oltava ensihoitoon suuntautuva terveystieteiden ammattihenkilötutkinto. Toisin sanoen ensihoitopalvelun yksikössä tulee olla ainakin toisella lähihoitajan tutkinto ensihoitoon suuntaavassa koulutusohjelmassa. (Castrén ym. 2012, 20.)

Perustason ensihoitaja on suorittanut perustason ensihoidon osaamisalan lähihoitajan tutkinnon. Koulutus painottuu heti alusta alkaen ensihoito- ja akuuttityöhön. Koulutuksen jälkeen voi työskennellä akuuttihoitotyön parissa ensihoidossa ensihoitoyksiköissä tai sairaalassa. Tutkinto koostuu yhteisistä tutkinnon osista, joita ovat terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen. Tutkintoon kuuluu myös osaamisalaopinnot, joita ovat akuuttihoitotyössä ja ensihoitopalvelussa toimiminen. Lisäksi tutkintoon kuuluu yksi valinnainen tutkinnon osa, joka voi olla hyvinvointiteknologiasta yrityksen perusteisiin (Opetushallitus 2019.)

Hoitotason ensihoitajan on oltava ensihoitaja tai terveystieteiden ammattihenkilöstä annetussa laissa tarkoitettu laillistettu sairaanhoitaja, joka on suorittanut vähintään 30 opintopisteen hoitotason ensihoitoon suuntautuneen opintokokonaisuuden yhteistyössä sellaisessa ammattikorkeakoulussa, jossa on opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksen mukainen ensihoidon koulutusohjelma. Myös sairaanhoitajat, jotka ovat olleet terveystieteiden ammattihenkilöitä 1.5.2011 ja työskennelleet tuolloin hoitotason ensihoitajina voivat edelleen toimia mainitussa

tehtävässä. Hoitotason ensihoitaja arvioi äkillisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan tilan, käynnistää ja ylläpitää peruselintoimintoja ja parantaa tilaa. Hän osaa toimia onnettomuustilanteissa. Hän pystyy hoitamaan akuutisti sairastuneita potilaita sairaalan ulkopuolella, hoitoyksikössä, päivystyspoliklinikalla tai teho-osastolla. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalveluista (585/2017) 8 §.)

Ammatilliseen pätevyyteen hoitotyössä kuuluu monia eri osa-alueita. Ammatillinen ja yleinen tietopohja on perusta hoitotyöhön. Myös positiivinen asenne itsensä kehittämiseen sekä alan uusimman tiedon tutkimiseen sekä soveltamiseen on edellytys hoitajan ammatissa. Lisäksi tarvitaan hyvät vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisukyky sekä sopeutumista nopeasti vaihtuviin tilanteisiin. Muita tarvittavia taitoja ovat priorisointikyky, eettinen osaaminen sekä valmiudet toimia moniammatillisesti. Hoitamiseen liittyy myös paljon hiljaista tietoa eli niitä tietoja ja taitoja joita on vaikeaa kuvailla sanoilla. Osaamistarpeet vaihtelevat sen mukaan, millainen työyksikkö tai tehtävä on kyseessä. (Aaltonen & Huhtakangas 2018, 8-9.)

Ylipalomieheltä vaaditaan pelastustoimiasetuksen (407/2011) 6 § mukainen kelpoisuus, BC-ajokortti sekä pelastussukelluskelpoisuus. Heiltä tarvitaan suostumus suppeaan turvallisuusselvitykseen ja fyysisen toimintakyvyn arviointiin. Ylipalomiehen tehtäviin voi päätyä myös pitkän työkokemuksen perusteella. Työtehtävät ovat samoja kuin palomiehillä, päivittäisten tehtävien lisäksi heille kuuluvat pelastusviranomaisen valvontatehtävät, henkilöstön kouluttaminen sekä lisävelvoite on toimia tarvittaessa esimiehenä. (Jantunen 2019.) Ylipalomiehen kelpoisuuteen kuuluvat myös 6 § asettamat vaatimukset:

”Pelastustoimintaan osallistuvan päätoimisen henkilöstön kelpoisuus

Pelastuslain 57 §:n 1 momentissa tarkoitetulta pelastuslaitoksen päätoimiselta pelastustoimintaan osallistuvalla henkilöstöltä vaaditaan, että:

- 1) miehistöön kuuluva on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitetussa oppilaitoksessa miehistötutkinnon pelastajalinjalla tai tehtävää vastaavan miehistön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa;

2) alipäälylystään kuuluva on suorittanut pelastuslain 55 §:ssä tarkoitettu oppilaitoksessa alipäälylystötutkinnon tai 3 kohdassa tarkoitettun päälylystön kelpoisuuden tuottaneen tutkinnon taikka alipäälylystön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa;

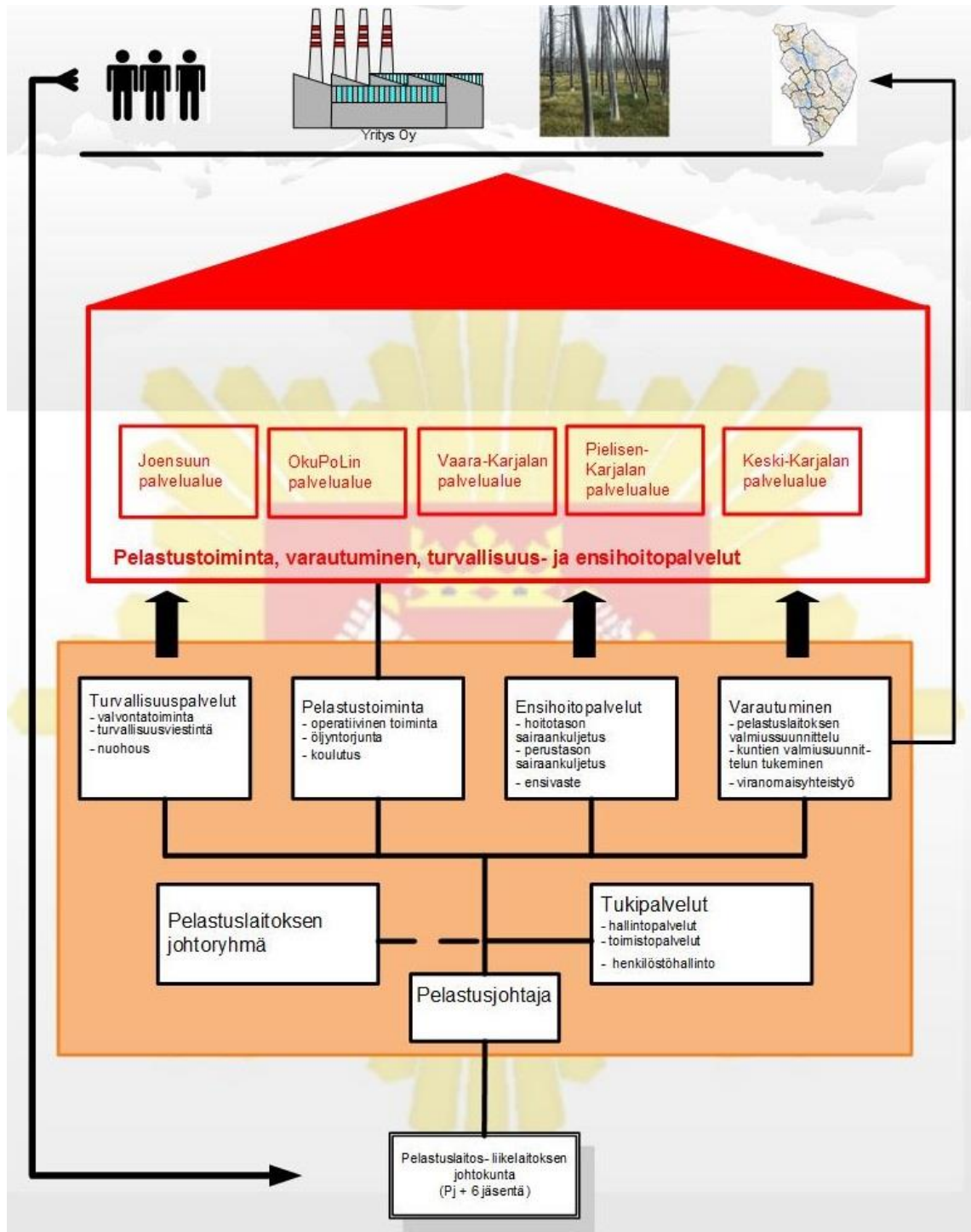
3) päälylystään kuuluva on suorittanut Pelastusopiston ja Savonia-ammattikorkeakoulun yhteistyössä toteuttaman palopäälylystön koulutusohjelman ja siihen sisältyvän insinööri (AMK) -tutkinnon tai päälylystön kelpoisuuden tuottaneen aikaisemman tutkinnon pelastusalan oppilaitoksessa”.

4 Toimintaympäristön kuvaus

4.1 Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitos

Pohjois-Karjalan pelastuslaitos on kuulunut Siun soteen 1.1.2017 lahtien. Kaikkiaan Siun sotessa työskentelee yhteensä noin 7 tuhatta työntekijää. Se tuottaa palveluja noin 170 tuhannelle asukkaalle. (Siun sote 2017, 1-2.) Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitoksen luottamushenkilöorganisaatiossa toimii ylimpänä toimielimenä johtokunta. Pelastuslaitoksen toiminnat ovat järjestetty liikelaitosmallin mukaisesti. Pelastuslaitoksen johtokunta huolehtii koko maakunnan alueen pelastustoimen ja ensihoidon palveluiden järjestämisestä. Pelastuslaitosta johtaa pelastusjohtaja, joka on samalla alueen ylin pelastustoimen viranhaltija. Joensuu kaupungin hallintosääntö määrittelee pelastusjohtajan tehtävät. Pelastustoimen vastualueen hoitamiseen kuuluu pelastustoiminnan tehtävät sekä maa- ja alusöljyvahinkojen torjunta. Vastuualuetta johtaa tehtävään valittu valmiuspäällikkö. Pelastustoiminnan vastualueen keskeisimpiä tehtäviä ovat toiminnan ylläpito, operatiivisen suunnittelu sekä johtamisjärjestelmän ylläpito, sisäisestä kouluksesta huolehtiminen ja pelastustoimen harjoitusten järjestäminen. Lisäksi vastualueeseen kuuluu sammutusveden hankinta. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos 2018.)

Ensihoidon vastuualue huolehtii Siun soten alueen ensihoitopalveluiden tuottamisesta palvelutasopäätöksen mukaisesti. Ensihoidon vastuualuetta johtaa ensihoitopäällikkö. Ensihoitopalveluiden vastuualueen tehtäviä ovat muun muassa ensihoitotehtävien toteuttaminen hoito- ja perustasolla, toiminnan kenttäjohtaminen ja ensivastetoiminta. Myös ensihoitopalveluiden sisäinen koulutus ja harjoitusten järjestäminen sekä kalustohankinnat kuuluvat vastuualueeseen. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos 2018.) Seuraava Kuvio 1 kuvaa Pohjois-Karjalan palveluorganisaatiota.



Kuvio 1. Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksen-liikelaitoksen palveluorganisaatio (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitos 2019).

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen toiminta on jaettu palvelualueisiin. Niitä ovat Joensuun palvelualue, Vaara-Karjalan palvelualue, Pielisen-Karjalan palvelualue, Keski-Karjalan palvelualue ja Okupolin palvelualue. (Jantunen 2018.)

4.2 Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitoksen strategia

Pohjois-Karjalan pelastuslaitos on huomionnut Sisäasiainministeriön strategian 2025 painopistealueet palvelutasopäätöksen laadinnassa sekä oman strategiansa määrittelyssä. Pelastuslaitos sitoutuu toiminnassaan myös valtakunnalliseen pelastustoimen toiminta-ajatukseen ja visioon, jonka mukaan vuoteen 2025 mennessä Suomessa on hyvä turvallisuuskulttuuri ja Euroopan tehokkain pelastustoimi. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos 2014 - 2017, 4.)

Pelastuslaitoksen visio 2015 on, että Pohjois-Karjalan pelastuslaitos on Itä-Suomen laadukkain pelastustoimen ja ensihoitopalveluiden tuottaja, joka luo turvallisen elinympäristön maakunnan ihmisille viranomaisyhteistyötä hyödyntäen. Pelastuslaitoksen toiminta-ajatus on, että Pohjois-Karjalan pelastuslaitos huolehtii pelastustoimen ja ensihoidon tehtävistä laadukkaasti ja kustannustehokkaasti kaikissa olosuhteissa hyödyntäen hyviä yhteistyöviranomaisten kumppanuussuhteita. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos 2014 - 2017, 5.) Pohjois-Karjalan pelastuslaitos on huomionnut strategian lähtökohtina niin Joensuun kaupungin kuin Siun soten strategiset näkökulmat toiminnassaan organisaation uudistuksessa. (Jantunen, 2018). Organisaatiomuutoksen yhteydessä Siun soten kuntayhtymän strategian pohjalta pelastuslaitoksella on uudet strategiset tavoitteet. Arvot ovat vastuullisuus, välittäminen, yhdenmukaisuus ja asiakaslähtöisyys. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos -liikelaitos 2019, 6–8.)

Pelastuslaitoksen uuden strategian pääkohdat ovat vaikuttavuus, asiakkuus, prosessit ja kyvykkyys. Tavoitteena on pitää yllä nykyistä palvelutasoa kuluva suunnittelukauden aikana ja varmistaa turvallinen elinympäristö, jossa jokainen ottaa vastuuta turvallisuudesta ja osaa toimia onnettomuustilanteissa. Päämääränä on tuottaa kustannustehokkaat palvelut, joissa on otettu huomioon viranomaisten yhteistoiminnan vaikutusten edut. Strateginen päämäärä on myös motivoinut ja ammatillisesti osaava henkilöstö, jonka työkyky vastaa tehtäviä. Lisäksi turvataan toimivat ja hyvin johdetut rakenteet, joissa on tehokkaat ja sujuvat ydinprosessit.

Myös tavoiteltavia päämääriä ovat viranomaisten välinen hyvä kumppanuusverkosto sekä rooli alueellisen varautumisen yhteen sovittajana ja asiantuntijana. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos -liikelaitos 2019, 6–8.)

Myös Siun soten strategian mukainen päämäärä on osaava henkilöstö. Siun soten strategiaa mukailee linjaa, on lupa kehittää ja on mahdollisuus kehittyä. (Siun sote strategia 2017 - 2018.) Siun sotessa osaamisen johtaminen on osa kokonaisuuden suunnittelua. Kuntayhtymän johto tekee linjauksen osaamisen kehittämistä. Yksikön toimintasuunnitelma ohjaa yksikön ja työntekijän osaamisen kehittämistä. Niihin yhdistetään organisaation ja työn osaamisvaatimukset sekä henkilöstön kehittämistarpeet. Osaamisen johtamisen tavoitteena on osaava ja motivoitunut henkilökunta. Siun soten painopistealueet vuosille 2019–2021 ovat tiedolla johtaminen ja osaamisen johtaminen, asiakaslähtöisyys ja työntekijyysosaaminen. Työntekijyysosaaminen liittyy olennaisesti itsensä johtamisen näkökulmaan. Tulevaisuudessa tarvitaan yhä vahvempaa osaamista ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidoissa. Tiedon käyttäminen, vaikuttavuus-, kustannustietoisuus- ja laatuosaaminen ovat työn perusta. Lisäksi tähän liittyy työn tekeminen muuttuvassa ympäristössä myönteisellä asenteella. (Siun sote 2019, 3.) Eurooppa 2020-strategian ytimessä on tutkimuksen ja kehittämisen edistäminen ja 3-4 % BKT:stä käytetään tutkimus- ja koulutusmenoihin. (Europe 2020, 10–11).

Henkilöstösuunnittelun näkökulmasta strateginen osaamisen johtaminen vaatii ennakkointia. Organisaatioiden tulisi hyödyntää enemmän ennakkointityötä, jota muun muassa eduskunnan tulevaisuusvaliokunta tuottaa. Tarkastelua tulee tehdä oman alueen näkökulmasta maamme alueellisten eroavaisuuksien vuoksi. Ennakkointiosaamista ovat muun muassa rekrytoida tilastojen ja analytiikan asiantuntijoita tuottamaan tietoa osaamistarpeista, työvoiman saatavuudesta, palvelutarpeen kehityksestä. Työn ohessa tapahtuva jatkuva osaamisen kehittäminen, oppiminen ja kouluttautuminen ovat ainoa tapa, jolla voidaan vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Tulevaisuuden digitaaliset ratkaisut voivat korvata rutiinityötä, jolloin ihmistyövoimaa vapautuu merkityksellisempiin tehtäviin. Sosiaalisten taitojen osaaminen tulee korostumaan kaiken digitaalisuuden vastapainona. (Ojalampi 2019.)

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen yksi strateginen päämäärä on osaava henkilöstö. Myös Siun soten strategiassa on lupa kehittää ja mahdollisuus kehittyä. (Siun soten strategia 2017 - 2018). Osaamiskartoitukset, oman osaamisen arviointi on tullut jo tutuksi sosiaali- ja terveysalalla. Kuitenkaan osaamiskartoitukset eivät ole vakiintuneet pysyväksi menetelmäksi eivätkä kartoitusten tuloksia osata käyttää ehkä vielä riittävästi toiminnan suunnitteluun. (Laaksonen ym. 2017,227). Strateginen osaamisen johtaminen korostaa osaamista ja osaamisen johtamista, joiden avulla voidaan kehittää tuottavuutta. Myös tämä opinnäytetyö osaamiskartoituksineen on pienenä osana mukana osaamisen kehittämisessä. Osaamiskartan laadinnan pohjana on organisaation vision, strategian ja toiminnan tavoitteiden tarkastelu.

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli nostaa esiin Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen ja lisätä osaamiskartoituksen käyttöä johtamisen ja kehittämisen työvälineenä. Tavoitteena oli selvittää henkilöstön ammatillisen osaamisen nykytila, vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä vertailla mahdollisia osaamisen eroavaisuuksia palvelualueiden välillä. Osaamisen kehittäminen sisältyy sekä Siun soten että Pelastuslaitoksen strategian ydinkohtiin.

6 Menetelmälliset valinnat

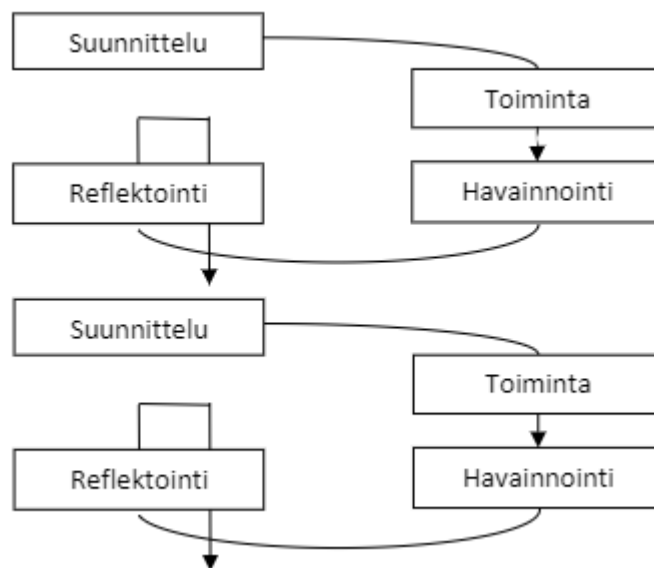
6.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Kehittämistoiminta ja -ideat voivat saada alkunsa laajoista valtakunnallisista lähtökohdista aina työelämän käytännön ongelmiin. Kehittämistarve voi olla yksittäisen työntekijän tai työyhteisön aloite käytännön työelämän ongelman ratkaisemiseksi. Kehittämistyön onnistumisen edellytyksenä on myös johdon sitoutuminen, riittävät resurssit, selkeä tiedottaminen ja yhteinen halu kehittämiseen. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 60–61).

Kehittäminen toimintana on toimenpiteitä, jolla pyritään selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Kehittäminen voi kohdistua toimintatavan tai toimintarakenteen kehittämiseen. Se voi koskea yksittäisen työntekijän työskentelyn kehittämistä tai koko organisaation yhteisen toimintatavan kehittämistä. Suomalaisessa yhteiskunnassa on viime vuosina korostunut tutkimustoiminnan ja kehittämistoiminnan merkitys. Vaikka ne eroavat toisistaan, usein liikutaan molempien rajapinnoilla. (Toikko & Rantanen 2009, 14, 155)

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan menetelmät voidaan jakaa osallistamista vahvistaviin, tiedontuotantoa edesauttaviin sekä prosessin hallintaa tukeviin menetelmiin. Osallistumista edistävillä menetelmillä pyritään rakentamaan kehittämisen yhteistyötä. Tiedontuotantoon liittyvien menetelmien tehtävä taas on dokumentoida ja analysoida prosessin aikana kerättyä tietoa sekä analysoida toimintaa. Prosessia tukevien menetelmien tarkoituksena on helpottaa prosessitoiminnan viemistä kohti tavoitteita. (Arola & Suhonen, 2014, 8.) Tässä opinäytetyössä osallistettiin esimiehistä koostuvaa työryhmää tiedon hankintaa varten. Kehittämisprosessin onnistumisen kannalta oli keskiössä saada osallistavan toiminnan avulla tietoa varsinaista kyselylomaketta varten, joka toimi osaamiskartoituksen pohjana.

Laadullisia ja määrällisiä opinnäytetyön lähestymistapoja on käytännössä vaikeaa erottaa tarkasti toisistaan. Määrällisellä tutkimuksella tehdään päätelmiä aineiston tilastollisen analyysin avulla ja tuloksia voidaan kuvata numeraalisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän, tapahtumien tai tilanteiden kuvaamista. Tarkoitus on tavoittaa ihmisen omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Kehittämisvaiheita voi kuvata Kuvion 2 mukaan.



Kuvio 2. Opinnäytetyön kehittämissprosessin vaiheet (mukaillen Toikko & Rantanen 2009).

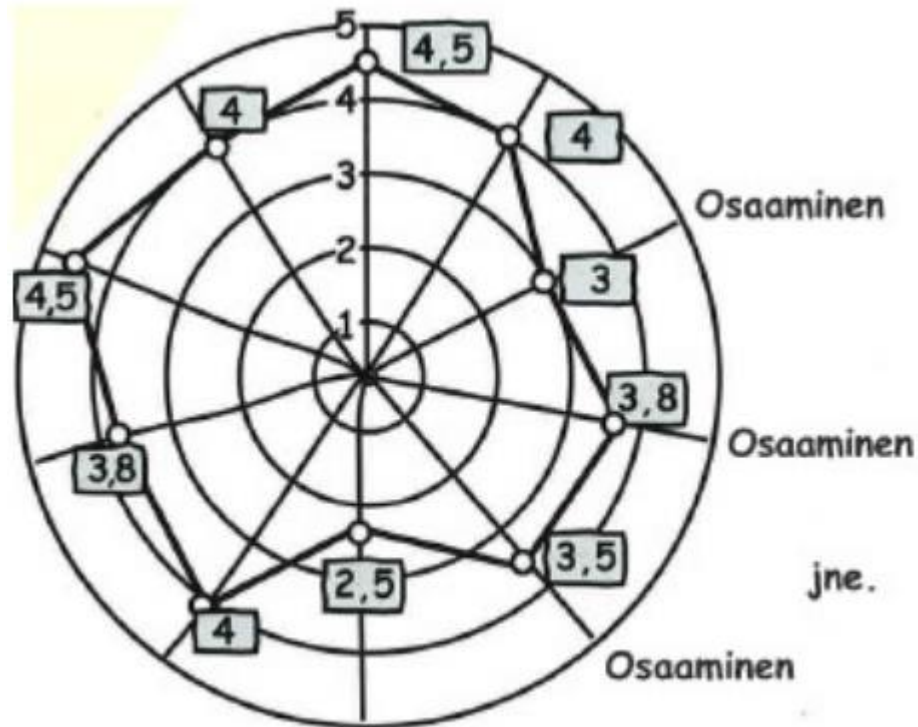
Kehittämissprosessiin kuuluvat vaiheet ovat perustelu, toiminnan organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten juurruttaminen. Arviointia tapahtuu koko prosessin ajan. Kehittämistoiminta nähdään jatkuvana prosessina. (Toikko ja Rantanen (2009, 66–67).

6.2 Osaamiskartoitus

Osaamiskartan valmisteluun tulisi ottaa mukaan koko henkilöstö. Jos tämä ei ole mahdollista, muodostetaan ryhmä asiantuntijoista, jotka edustavat osaamisalueiden työntekijöitä. Osaamisalueiden kartoittamisessa ei riitä pelkkä nykytila, vaan huomio kannattaa kiinnittää myös yhteiseen näkemykseen organisaation tavoitteista. Strategiaan pohjautuvassa osaamisen tarkastelussa määritetään tulevaisuuden menestystekijät osaamisalueineen. Osaamiskarttaan laaditaan organisaation osaamisalueiden kuvaukset mahdollisimman konkreettisesti ja varmistetaan se, että kaikilla on yhteinen ymmärrys käsitteistä. Myös asiakkaiden tai muiden tärkeiden kontaktien haastattelu voi tuoda uutta näkemystä kartoitusta varten. Kartan tulisi sisältää pienen määrän pääosaamisalueita, jotta osaamisen arviointi ei muodostuisi liian vaativaksi. (Hätönen 2011, 18–19.)

Osaamiskarttaan määritellään mahdollisimman yhdenmukainen osaamisen arvioinnin tapa. Se voi olla numeraalinen tai yleisluonnehdinta osaamistasoista. Yleisilmauksia ovat esimerkiksi perusosaaminen, hyvä osaaminen, erinomainen osaaminen jne. Osaamisen alin taso on myönteistä osaamista ja joissakin tehtävissä tämän tasoinen osaaminen on riittävää. Osaamistasoihin voi liittää myös 0-tason esimerkiksi tulevaisuuden näkökulmaa varten, jos kyseistä osaamista ei vielä ole. Tasokuvauksilla yhdenmukaistetaan ja helpotetaan arviointia. Osaamistasot voivat 1-5. Viisiportaiseen asteikkoon räätälöidään kirjoittamalla sopiva kuvaus. (Hätönen 2011, 26.)

Osaamiskartan osaamisalueista voidaan muodostaa osaamisprofiileja yksilöille, ryhmille, tiimeille jopa koko organisaatiolle. Osaamisprofiileja voidaan kuvata esimerkiksi osaamisen numeraalisena keskiarvoina. Nykyistä osaamista arvioidaan suhteessa tavoiteprofiileihin (kuvio 3). Vertailun pohjalta voidaan laatia kehittämissuunnitelmat. (Hätönen 2011, 27–31.)



Kuvio 3. Osaamisen tavoiteprofiili keskiarvona (Hätönen 2011, 28).

Keskiarvoina kuvatut tavoiteprofiilit ovat asianmukainen tarkastelutapa, kun kyseessä on suuri joukko saman tyyppisissä tehtävissä toimivia työntekijöitä. Keskiarvoihin perustuva tarkastelu sopii hyvin myös pitkän aikavälin seurantaan.

6.3 Työpajan käsitekartta

Käsitekartta on monimuotoinen ilmiö. Perinteisesti on ajateltu, että sitä voidaan käyttää välineenä oman oppimisen ja ajattelun tueksi. Käsitekarttaa voidaan käyttää myös tutkimusmetodinä, keinona hankkia tietoa yksilöiden ja yhteisöjen oppimisesta ja ajattelusta. Käsitekartta sopii tutkimusmetodiksi, silloin kun halutaan saada esille tutkittavan ajattelun peruskäsitteet ja niiden liitokset tutkittavan ajatuksissa. Lisäksi käsitekarttaa voi käyttää teorian ja tutkimusasetelman muodostamiseen. Käsitekartat ovat puheen ja kirjoituksen kaltainen yleinen menetelmä, mielekkäät viestit voidaan luoda käsitekartoiksi ja päinvastoin, niistä voi muodostaa helposti tekstiä tai puhetta. (Åhlberg, 2014.)

Ryhmässä käsittekartan tekeminen sopii yhteisen merkityksen luomiseen. Keskeisten käsitteiden etsiminen, luokittelu ja järjestely sekä käsitteiden linkittäminen avaavat osaamisalueita ja prosesseja. (Tevere 2017.) Toimimalla yhdessä muiden kanssa voimme lisätä olennaisesti älyllistä suorituskäyttöämme. Jokainen meistä on joutunut tilanteeseen, jossa kollegan tai ystävän apu ja yhteinen työskentely ovat johtaneet sellaisen ongelman ratkaisemiseen, jota emme ehkä olisi yksin pystyneet ratkaisemaan. Jaetun asiantuntijuuden järjestelmiä voi löytää mitä erilaisimmista yhteyksistä, esimerkiksi oikeuslaitoksesta tai moniammatillisesta ryhmätoiminnasta. Usein annetaan ymmärtää, että tiede ja tieteelliset keksinnöt perustuvat vain älykkäiden ihmisten ajatuksiin. Lähemmin tarkasteltuna se onkin sosiaalisesti hajautettu prosessi, jonka perustana on kulttuurihistoriallisen tiedon ja tutkimusperinteen omaksuminen sekä tiedeyhteisön sisäinen vuorovaikutus. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 1999, 143–144.)

Yhteistoiminnallisessa kehittämisessä erilaiset kehittäjät ja toimijat osallistuvat yhdessä kehittämiseen. Jokainen pääsee tuomaan omia näkökulmia ja kysymyksiä yhteiseen keskusteluun ja auttaa toisia muotoilemaan niitä. Kaikki kehittävät samaa kohdetta, mutta jokainen kuitenkin omasta lähtökohdastaan. Analyysia ja johtopäätöksiä tehdään yhdessä, mutta tulokset viedään omiin viiteryhmiin. Dialoginen lähestymistapa edellyttää toisen hyväksymistä niin, että hänellä on oikeus osallistua kehittämistoiminnan perustelujen määrittelyyn. Vuorovaikutus on rinnakkaista ja kukaan ei ole etuoikeutettu ratkaisemaan asioita toisen puolesta. Vuorovaikutus tuottaa sellaisen ratkaisun, jonka kaikki osallistujat voivat hyväksyä. (Toikko & Rantanen 2009, 92–93.)

6.4 Kysely

Tässä opinnäytetyössä kyselylomake oli tehty osaamiskartoitusta varten. Kysymysten tekemisessä ja muotoilussa tulee olla huolellinen, koska kysymykset vaikuttavat tutkimuksen onnistumiseen. (Valli 2018, 106). Survey-kyselytutkimus on menetelmä, jolla voi kerätä tehokkaasti ja täsmällisesti tietoa suurelta joukolta.

Survey-tutkimus tarkoittaa myös sitä, että kaikilta kyselyyn vastaajilta kysytään samat asiat samalla tavoin. (Vilkkä 2015, 94.) Sähköpostikyselyn etuja ovat tavoittaa suuri joukko organisaatiosta taloudellisesti sekä saavuttaa parempi vastausprosentti kyselyyn. Tulosten analyysi suoritetaan Likert-asteikolla. Kun mitataan asenteita tai mielipiteitä, sopivin vaihtoehto on Likert-asteikko. (Valli 2018,106.) Kyseiset menetelmät valittiin oletetusti runsaan joukon tutkimiseen, sillä laadullinen haastattelututkimus ei antaisi kyllin tarkkoja vastauksia osaamisen tai arvojen tutkimiseen. Kyselytutkimuksen etuina voidaan pitää myös nopeutta ja sähköisen kyselyn etuna analysoinnin nopeutta. Kyselytutkimuksen heikkouksina pidetään pinnallisuutta ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–203.)

6.5 Aineiston analysointi

Tulosten analysoinnissa sovellettiin sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen menetelmiä. Saatuja tuloksia analysoitiin IBM SPSS Statistics (versio 25) -tilasto-ohjelmalla. Kerätystä aineistosta laskettiin muuttujien jakaumia ja niiden hajontaa kuvaamaan keskiarvot ja keskivirheet (standard error of the mean, SE). Keskivirhe tarkoittaa otantajakauman keskihajontaa. Se saadaan kun muuttujan keskihajonta jaetaan otoskoon neliöjuurella. Keskivirhe esitetään taulukoissa palkein päällä virhepalkkina. Lisäksi suoritettiin ristiintaulukointeja, joiden tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin χ^2 -testin avulla. IBM SPSS Statistics (versio 25) on tilastollisten tietojenkäsittelyn ohjelmisto, jolla voi suorittaa määrällisen tutkimuksen analyysit tai lisäosien avulla esimerkiksi muita vaativia tarkasteluja, taulukointeja, tunnuslukujen laskentaa ja testejä. (Karjalainen 2015, 51, 112,240).

Teemoittelun avulla aineistosta etsitään keskeisiä aiheita, ilmiöitä tai asioita. Ne ovat yleensä yhdistäviä aiheita ja joissakin tapauksessa erottavia seikkoja. Teorian viitekehysten mukaan ohjautuva teemoittelu on myös mahdollista. Teemoja

muodostetaan esimerkiksi koodaamalla ja laatimalla teemakortisto joko manuaalisesti tai tekstinkäsittelyohjelman avulla. Tutkimusraportissa teemat voi esittää esimerkiksi sitaatteina. (Valli 2018,55–56.)

7. Opinnäytetyön käytännön toteutus

7.1 Kehittämisprosessin suunnitteluvaihe

Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma sisälsi käytännön toteutuksen valmistelua, ja sen tuli sisältää myös suunnitelma aineiston keruusta, aikataulusta, kohdeorganisaatiosta, eettisyydestä sekä itse kehittämistavoitteesta. Tutkimussuunnitelmaa muokattiin aiheen rajauksen ja tutkittavien mukaan useita kertoja. Tutkimussuunnitelman piti olla hyväksytty tutkimusluvan hakemista varten. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen pelastusjohtaja. Käytännön asiantuntijaohjaajina toimivat Joensuun alueen palopäällikkö ja koulutuspäällikkö. Suunnitteluvaiheeseen kuului myös osallistavan tapaamisen suunnittelu.

Toimeksiantosopimus ja tutkimuslupa kirjoitettiin lähes samanaikaisesti syyskuussa 2018. Tämän opinnäytetyön onnistumisen kannalta merkittävin asia oli saada kehittämistoimintaan mukaan asiantuntijoista koottu työryhmä. Heti tutkimusluvan varmistumisen jälkeen asiantuntijaohjaajan avulla lähetettiin esimiehille saatekirje (liite 1), jossa pyydettiin osallistavaan tapaamiseen, jonka avulla oli tarkoitus saada tietoa henkilöstön osaamisvaatimuksista kysymyslomakkeen laadintaa varten.

Opinnäytetyön toteutukseen on valittu tutkimuksellinen lähestymistapa, jolloin voi yhdistää erityyppisiä tutkimusmetodeja, tietoaineksia ja kokemustietoa osaamisen tarkasteluun. Yksi mahdollinen lähestymistapa käyttäjä- ja toimintakeskeiseen suuntaukseen on, että kehittämissuunnitelman päämiehinä nähdään käyttäjät ja toimijat, jolloin olennaista on se, etteivät toimijat vain osallistu tutkimukseen,

vaan korostavat toimijoiden kontrolloimaan esim. tutkimuksen asettelua. Toimintaan osallistuvat ne, joiden osallistuminen on kehittämisen kannalta olennaista. (Toikko & Rantanen 2009, 98.)

7.2 Kehittämispöcessin alkutyöskentely

Osaamiskartoituskyselyn laatiminen alkoi tutustumalla pelastustoimen kirjallisuuteen ja aihealueen opinnäytetöihin sekä tutkimuksiin. Koska pelastustoiminnan ydinosaaminen oli vierasta, tarvitsin apua alan asiantuntijoilta päästäkseni opinnäytetyöni tarkoitukseen ja tavoitteeseen. Tausta-aineiston täsmentämiseksi kutsuin koolle 16.9.2018 pelastuslaitoksen esimiehiä. Sovittuna ajankohtana paikalle tuli keskimäärin 10 esimiestä. Yksi kutsutuista osallistui tapahtumaan etäyhteyden välityksellä. Osa kutsutuista joutui poistumaan kesken tapaamisen äkillisten työtehtävien vuoksi ja osa saapui tapaamiseen vapautuessaan työtehtävistään. Tilaisuus aloitettiin pienellä esitelmällä osaamisen johtamisen merkityksestä. Samalla käytiin läpi, mitä tapaamisella haetaan ja miten tulemme toimimaan konkreettisesti. Käsitekartan työskentelyn pääkäsitteiksi oli suunniteltu substanssi-, johtamis-, työyhteisö- ja kehittämisosaamiset (Lehto 2014, 23). Pääkäsitteet herättivät keskustelua ja aiheen rajaamiseksi haluttiin keskittyä eniten substanssiosaamiseen. Pelastusalan asiantuntijat laativat käsitekartan avulla henkilöstönsä osaamisalueet kahdessa ryhmässä. Toinen ryhmä tuotti tietoa palomiesten osaamisalueista ja toinen ryhmä keskittyi ensihoitoon. Ryhmätöiden tuotokset laadittiin monikäyttöisille kalvoille perinteisen paperin sijaan. Tuotoksista otettiin valokuvat, sillä kalvot tuli palauttaa tyhjinä seuraavalle käyttäjälle. Valokuvien perusteella tehtiin esimiestapaamisen käsitekartta (liite 2).

Tapaamisen kesto oli noin kaksi tuntia ja 30 minuuttia. Tapaamisella koottiin myös verkosto, jota konsultoitin ja pyydettiin tarkastamaan asiasisältöä aina tarpeen tullen. Jälkikäteen saatiin ensihoitoa koskevat tehtäväkuvaukset sekä aikaisemmin kehityskeskusteluissa käytetty osaamiskartoitusrunko, joka on peräisin Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitokselta. Lisäksi sain tietolähteeksi ensihoidon tuoreet tehtäväkuvaukset (liite 3) Näitä kolmea tietolähdettä käyttäen aloitettiin

koota kyselylomakkeen kysymyksiä. Hirsjärvi ym. (2009, 202) mukaan on mahdotonta antaa tarkkoja sääntöjä kysymysten laadinnasta. Onnistuneen lomakkeen luominen riippuu monenlaisista tiedoista ja persoonallisista kokemuksista.

Kyselylomakkeeseen valittiin Karelia ammattikorkeakoulun ulkoasu ja logo opin-
näytetyön ohjeen mukaisesti. Kyselylomakkeen muodostaminen alkoi käytännön
työelämän kehityskeskusteluissa käytetyllä osaamiskartoitusrungolla, jonka ky-
symykset olivat ensisijaisesti tarkoitettu palomies-ensihoidajille. Kyselyyn lisättiin
taustatietoihin liittyviä kysymyksiä palvelualueesta, ammattinimikkeestä, iästä,
työkokemuksesta ja koulutuksesta. Ryhmätuotoksia tarkastellessa ja asiasisältöä
tarkastettaessa toimeksiantaja ehdotti lisäämään kysymykset ensihoidon perus-
ja hoitotasolle, jotka puuttuivat vanhasta osaamiskartoitusrungosta. Nämä kysy-
mykset luotiin käyttäen hyväksi Siun soten tehtävänkuvauksia ensihoidosta. Ky-
selylomakkeeseen muodostui 21 kysymysryhmää, jotka sisälsivät pienempiä ky-
symyksiä.

7.3 Varsinainen kysely

Osaamiskartoituskysely toteutettiin sähköisesti Webropol-kyselylomakesovelluk-
sen avulla, johon pääsi Karelia ammattikorkeakoulun tunnuksilla. Koulutusta oh-
jelmaan ei saatu, mutta opinnäytetyön ohjausryhmän ja Mywebropol -käyttöop-
paan avulla kysely saatiin luotua, muokattua ja julkaistua. Kyselylomake tulee
myös esitettäväksi, jolloin voidaan tarvittaessa muotoilla kysymyksiä uudelleen var-
sinaista tutkimusta varten. (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Kyselylomakkeen testasivat
opinnäytetyön yhteyshenkilöt ja opinnäytetyöntekijä. Testauksen jälkeen kysely
lähetettiin sähköpostilla kohdeorganisaation valituille ammattiryhmille. Vastaa-
misajaksi kyselyyn annettiin 15.1.2019–3.2.2019. Ennen varsinaista kyselyä oli
saatekirje johdantona aiheeseen (liite 4).

Kysymykset (liite 5) luotiin mahdollisimman selkeiksi ja osittain strukturoiduiksi, osa kysymyksistä määritettiin pakollisiksi. Tarkoituksena oli, että kyselyyn pystyisi vastamaan mahdollisimman nopeasti, noin 15–20 minuutin aikana. Vastauksiin pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista kyllä – vastausta tai itsearviointia omasta osaamisesta 0,1,2 tai 3-asteikolla. Osaamisen arviointiasteikko määritetään yleisilmauksina, joita voidaan käyttää kaikkien osaamisalueiden arvioinnissa. (Hätönen 2007, 28). Taulukko 2 kuvaa tässä opinnäytetyössä käytettyjä arvoja. Tässä kyselyssä nollassa määritettiin ”ei kuulu nykyisiin työtehtäviin”. Numero yksi tarkoitti perusosaamista, numero kaksi merkitsi hyvää osaamista ja numero kolme merkitsi erinomaista osaamista. Mittaustason suhteen päädyttiin työelämässä hyvin toimineen osaamiskartoitusrunгон mittaukseen. Kyselyn lopussa oli yksi avoin kysymys liittyen tulevaisuuden koulutustarpeisiin ja tämä kysymys oli vapaaehtoinen. Avoin kysymys antaa vastaajalle mahdollisuuden sanoa mitä hänellä on mielessään. (Hirsjärvi ym. 2009, 201).

Taulukko 2. Itsearviointin arviointiasteikko.

Numeraalinen arvio	Yleisilmaus arvioinnista
0	Ei kuulu nykyisiin työtehtäviin
1	Perusosaaminen
2	Hyvä osaaminen
3	Erinomainen osaaminen

Vielä viimeisimmässä kysymyslomakkeen esittelyssä toimeksiantajan edustajat halusivat laajentaa kyselyyn osallistujia palomiehiin, ylipalomiehiin, palomies-ensihoitajiin sekä perus- ja hoitotason ensihoitajiin. Otoskooksi tuli 249 henkilöä. Sama kysely lähetettiin kaikille, sillä oletuksena oli, että ensihoidon henkilöstöllä olisi vapaapalokuntalaisena myös palomiesten osaamista. Otoksen tulisi vastata mahdollisimman kattavasti perusjoukkoa, koska se vaikuttaa olennaisesti tulosten luotettavuuteen ja yleistettävyyteen. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 13).

Toteutusvaiheen aikana pidettiin yhteyttä asiantuntijaohjaajien kanssa melko säännöllisesti. Heiltä pyydettiin usein asiatarkastusta ja väliarviointia kyselylomaketta laadittaessa. Organisaation asiantuntijaohjaajat toimivat lomakkeen esitteittäjinä ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä. Kyselylomake on testattava perusjoukkoa vastaavilla ihmisillä harkitsevasti ennen varsinaista mittausta (Vilkkä 2015, 108).

Webropol-ohjelma on sähköinen kyselytyökalu, joka mahdollisti kyselyn vastauskertymisen reaaliaikaisen seuraamisen. Heti kyselyn avaamisen jälkeen muutamissa päivissä tuli ensimmäiset 16 vastausta. Virheelliset sähköpostiosoitteet korjattiin, jolloin kysely oli lähtenyt yhteensä 249 vastaajalle. Muistutusviesti sekä ohjelman lähettämänä että opinnäytetyön yhdyshenkilöiden toimesta antoi loput vastaukset. Vastauksia tuli 59. Webropolista saatujen tietojen mukaan vastaamiseen oli käytetty lyhimmillään aikaa 6 minuuttia ja pisimmillään 80 minuuttia. Taustatiedoista kävi ilmi, että joillakin vastaajilla oli linkki jäänyt auki useiksi päviksi. Kyselyn oli avannut 47 henkilöä vastaamatta siihen.

7.4 Aineiston analysointi

Osaamiskartoituksesta saatu numeerinen aineisto analysoitiin IBM SPSS Statistics (versio 25) -tilasto-ohjelmalla. Aineistosta laskettiin keskiarvot ja keskivirheet (SE, joka näkyy pylväsdiagrammin päällä virhepalkkina) sekä suoritettiin ristiintaulukointeja, joiden tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin χ^2 -testin avulla. Ristiintaulukoinnilla selvitettiin kahden muuttujan (toimipaikka ja osaaminen) välistä riippuvuutta ja vertailtiin muuttujien jakaumia. Riippuvuuksien tilastollista merkitsevyyttä testattiin χ^2 -testillä, joka vertaa havaittujen ja odotettujen frekvenssien (esiintymistiheyksien) keskinäisiä eroja. (Karjalainen 2015, 51, 112, 240).

Osaamiskartoituksen avoimen kysymyksen tuloksien analysoinnissa hyödynnettiin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmistä teemoittelua. Teemoittelussa tutustuttiin aluksi saatuun aineistoon ja keskityttiin juuri opinnäytetyön kannalta olennaiseen materiaaliin. Seuraavaksi aineisto pelkistettiin tiivistämällä, joista saatiin teemat. Teemoittelussa selvitettiin se sisältö, mitä teemasta on sanottu. Laadullisen aineiston lähtökohta on todellinen elämä ja kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Kiinnostusta herättävät osat merkitään ja muu osa jätetään pois, jäljelle jäävät kerätään, aineisto luokitellaan, tyyjitellään tai teemoitellaan ja sen jälkeen kirjoitetaan yhteenveto (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92).

8 Tulokset

8.1. Esimiestapaaminen

Tässä opinnäytetyössä osallistettiin esimiesasiantuntijoista koostuvaa ryhmää. Ryhmätyön menetelmin asiantuntijat suunnittelivat henkilöstönsä osaamisalueita osaamiskartoitusta varten, koska opinnäytetyöntekijällä ei ollut riittävää asiantuntijuutta organisaation ulkopuolisena henkilönä pelastus- ja ensihoidon ydinosamiseen. Osallistavaksi ryhmätyön menetelmäksi valittiin käsitekarttojen luominen. Esimiestapaamisen tulokset tuottivat pelastuksen ja ensihoidon karkean substanssiosaamisen (liite 2). Työskentelyn edellytyksiksi nousi viisi pääkohtaa: tiedolliset, taidolliset, henkilön ominaisuudet, johtamisosaaminen ja muu osaaminen.

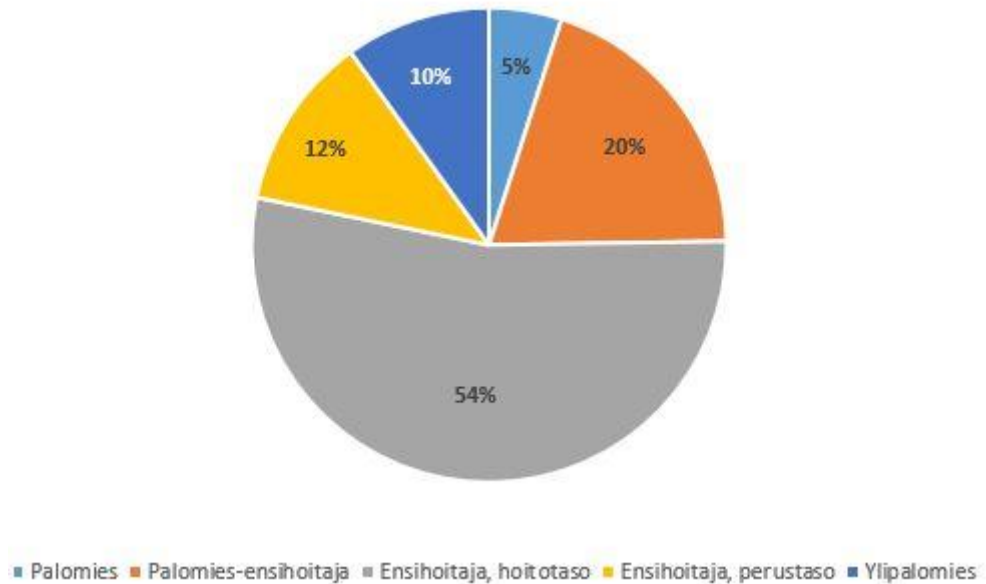
Tiedolliseen osioon mainittiin Pelastuslaitoksen ohjeiden ja protokollien tuntemus sekä paikan tai kohteen tuntemus. Työturvallisuuden ja osaamisen huomioimista pidettiin tärkeänä muun muassa seuraavissa tehtävissä: rakennuspalot, tieliikenneonnettomuudet, kemikaalivahingot, vesiliikenneonnettomuudet, öljyvahingon torjunta ja ensihoidon tehtävät. Lisäksi näitä olivat ihmisen pelastaminen vedestä, ylhäältä, alhaalta tai maastosta. Myös erikoisonnettomuudet mainittiin kuten sortuma, räjähdys tai maanalainen onnettomuus. Lisäksi maininnan saivat poikkeusolojen tehtävät sekä vahingontorjunta. Ensihoidon osalta nousi esille kiireellisen

ja kiireettömän hoidon antaminen. Taitoihin mainittiin Virven käyttö, hälytysajon osaaminen sekä kaluston käytön ja huollon osaaminen. Myös työyhteisö taidot nousivat esille. Henkilön fyysisillä ja psyykkisillä ominaisuuksilla todettiin olevan merkitystä pelastus- ja ensihoidon ammattilaisilla muun muassa työuran jatkuvuuden kannalta.

Johtamisen kannalta mainittiin eri tilanteissa muuttuvat roolit kuten yksikönjohtamistaidot tarvittaessa, tilannejohtaminen, tilannejohtajan tukeminen, toisaalta johdettavana oleminen ja alaistaidot. Tärkeää on myös tunnistaa roolinsa organisaatiossa. Muita substanssiosaamiseen liittyviä kompetensseja olivat palotarkastukset, mallikoiden valistaminen, varautuminen, asemapalvelus, kouluttautuminen sekä sisäinen ja ulkoinen koulutus.

8.2. Kyselyn tulokset

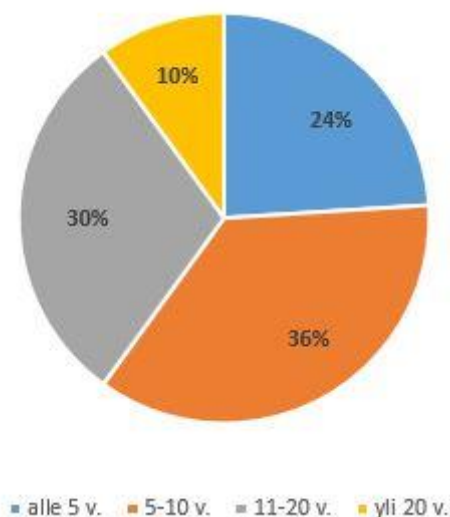
Kyselyyn vastasi 59 henkilöä. Tulosten todellinen vastausprosentti oli 23,7 %. Vastaajista 27 % työskenteli Joensuun palvelualueella. Palvelualueena Joensuussa on eniten henkilökuntaa. Vaara-Karjalan palvelualueella työskenteli 22 % vastaajista, joten pienempänä yksikkönä heillä on hyvä vastausprosentti. Okupolin palvelualueelta saatiin vastaajia reilut 15 %. Kuviosta 4 käy ilmi vastaajien ammattinimikkeet.



Kuvio 4. Vastaajien ammattinimikkeet.

Vastaajista suurin osa, eli 54 % oli hoitotason ensihoitajia. Seuraavaksi eniten (20 %) vastasivat palomies-ensihoitajat. Palomiesten ja palomies-ensihoitajien vastausprosentti oli yhteensä 25.

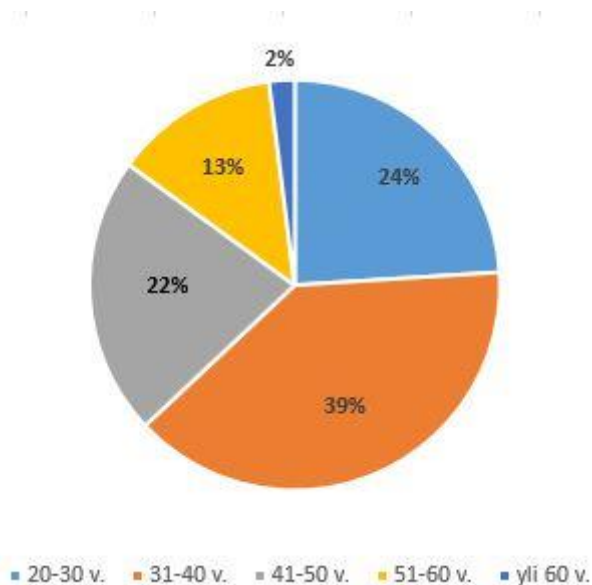
Vastaajien taustatiedoista kysyttiin myös työkokemusta. Pelastus- ja ensihoidossa työskennellessä on koulutuksella, työkokemuksella ja osaamisella on merkitystä. Kuvio 5 käy selville vastaajien työkokemus.



Kuvio 5. Vastaajien työkokemus

Vastaajista 36 % oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässä 5-10 vuotta ja 30 % 11–20 vuotta. Yli kahdenkymmenen vuoden työkokemusta oli 10 %.

Vastaajien suurin ikäluokka, eli 39 %, oli 31–40 vuotiaita henkilöitä. 20–30- vuotiaita vastaajia oli 24 %. Yli 50-vuotiaita oli yhteensä 15 prosenttia. Kuvio 6 osoittaa vastaajien ikäluokkia.



Kuvio 6. Vastaajien ikäjakauma.

Edellä mainittujen taustatietojen lisäksi osaamiskartoituksessa kysyttiin myös peruskoulutusta, kielitaitoa, palomiehen ammatin hoitamiseen tarvittavia muita koulutuksia ja ajokorttiluokkaa. Näitä taustatietoja voi tarkastella liitteestä 6.

8.2.1 Osaamisen nykytila

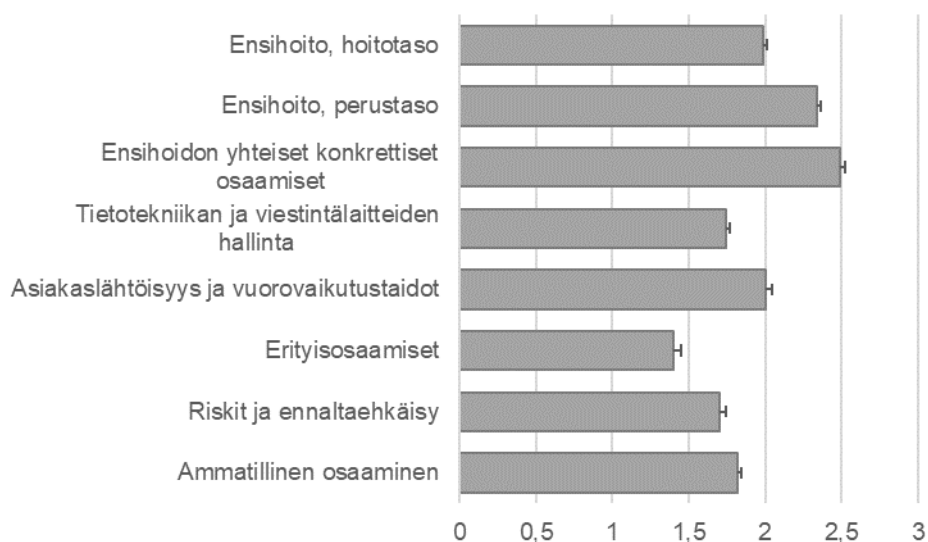
Laajasta aineistosta on tarkasteltu kiinnostavia kohteita laskemalla osaamisalueiden keskiarvot (ka) sekä keskiarvon keskivirheet (\pm SE). Seuraava kuvio 7 antaa kokonaiskuvan osaamisen tasoista. Osaamistasojen määrittelyssä on käytetty Hätöstä (2011, 26) mukailten osaamistasokuvauksia. Omaa osaamista

arvioitiin asteikolla 0-3, luokittelu on esitetty yksityiskohtaisesti taulukossa 2. Kuvio 7 kuvaa niiden vastaajien itsearviointia joiden tehtäviin osaamisalueet kuuluivat.

Palomiesten ammatillinen osaaminen sisältää joukon pelastukseen, onnettomuuksiin, vahingontorjuntaan, tekniseen ja taktiseen toimintaan liittyvää ydinosaamista, jota pelastajan toimenkuvaan kuuluu. Kyselyyn vastanneista palomiehistä 25 % arvioi substanssiosaamistaan hyvälle tasolle (kuvio 7 ja liite 7).

Riskeihin ja ennaltaehkäisyyn liittyvää osaamista olivat valmiudet valistaa ja neuvoa maallikoita, koulutuksiin liittyvät kysymykset, työpaikan prosessien tunteminen sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat. Tämä osaamisalue arvioitiin hieman alhaisemmaksi kuin substanssiosaaminen. Vastaajien keskiarvoksi tuli 1,6. Tässä kysymysryhmässä oli paljon vastaajia, joille tehtävät kuuluivat (kuvio 7 ja liite 7).

Erityisosaamiset, joita ovat erityisesti palomiesten koulutustaitoja ja suoritettuja koulutuksia. Useimmat arvioivat tässä osaamisalueessa kompetenssinsa joko perus- tai hyvälle tasolle. Itsearviointien keskiarvoksi tuli 1,55 joka oli osaamiskartoituksen kysymysryhmän alhaisin keskiarvo. Tässä kysymysryhmässä näkyi selvästi (74,9 %), etteivät erityisosaamiset kuuluneet kaikille vastaajille.



Kuvio 7. Osaamisalueiden itsearviointitulokset. Tulokset esitetty keskiarvoina (ka) \pm SE (keskiarvon keskivirhe).

Asiakaslähtöisyys, vuorovaikutustaidot, asiakaspalvelutaidot, yhteishengen luominen, vuorovaikutus valistajana ja neuvojana arvioivat tämän ryhmän kysymykset hyvälle tasolle ja keskiarvoksi tuli 2,0. Yllättäen tässä osaamisalueessa tuli myös vastauksia ” ei kuulu nykyisiin työtehtäviin” 3,4 % verran.

Tietotekniikan ja viestintälaitteiden hallintaan kuului joukko henkilöstöhallinnan ja tavanomaiseen tietotekniikkaan liittyviä kysymyksiä. Vastaajat itsearvioivat tämän osaamisalueen perusosaamisen ja hyvän osaamisen tasolle. Keskiarvoksi muodostui 1.6. Vastausprosentista voitiin havaita, että henkilöstöhallinnon tehtävien osaaminen näissä ammattiryhmissä ei kuulunut useimpien työtehtäviin.

Ensihoidossa hoitotasojen mukaisesti katsotaan, minkä koulutuksen ensihoitaja on saanut ja mitä näin ollen potilaan parhaaksi voidaan tehdä. Ensihoidon yhteiset osaamiset kuuluivat useimpien vastaajien työtehtäviin. Näitä tehtäviä ovat erityisesti loukkaantuneen tai sairastuneen hoidon tarpeen arviointia, hoidon aloittamista, konsultaatiota ja dokumentointia. Vastaajat arvioivat odotetusti osaamistaan hyvälle ja erinomaiselle tasolle. Keskiarvoksi muodostui 2.48, joka on korkein keskiarvo osaamisalueista (liite 7).

Ensihoidon perustason osaamisalueeseen kuului joukko perustoimenpiteitä ja yksinkertaisia lääkinnällisiä tehtäviä, joita ensihoidossa esiintyy suhteellisen paljon. Vastaajissa oli paljon sellaisia, joiden tehtäviin nämä kuuluivat. Osa vastaajista koki (8,8 %), etteivät tehtävät kuuluneet heille. Keskiarvoksi saatiin 2.3, mikä oli reilusti hyvän osaamisen puolta (liite 7).

Hoitotason ensihoidon tehtäviin kuuluu osittain harvoin esiintyvät tehtävät, jotka vaativat erityisosaamista vaativine toimenpiteineen ja lääkityksineen. Osan tehtävien hoidosta vaatii ensihoitolääkärin konsultaation ja hoito-ohjeen. Tämä

osaamisalue painottui vastaajien kesken hyvälle tasolle, mutta hajontaa osaamisen arvioinnissa oli sekä perustasolle että erinomaiselle tasolle. Osaamisalueen sisältämien kysymysten keskiarvot olivat alhaisimmillaan 1,38 ja korkeimmillaan 2,33. Kokonaisuutena keskiarvoksi muodostui 1.96 (liite 7).

8.2.2 Osaamisen vahvuudet

Pelastuslaitoksen ammatillinen osaaminen eli substanssiosaaminen kuten hälytysajoneuvojen tunteminen, hälytyskoodien hallinta ja viranomaisverkon viestijärjestelmän tunteminen saivat parhaimmat arviot. Myös esimiehen sijaistaminen arvioitiin hyvälle tasolle. Pelastuslaitoksen henkilökunnan vahvuutena on halu kehittää omaa työtään. Työturvallisuusriskien tunnistaminen ja oman henkilökunnan sisäinen koulutus saivat myös hyvän arvosanan. Pieni osa, erityisosaajat osasivat konttikoulutuksen ja korkealla työskentelyn toiminnan tai koulutuksen lähes erinomaisesti. Yleisesti ottaen sähköpostin, yleisen tiedonhaun sekä ensihoidon rekisterin- ja tilastoinnin osaaminen koettiin hyvälle tasolle (liite 7).

Ensihoidon yhteiset osaamisalueet saivat kyselyn parhaat tulokset ja suurin osa arvioi osaamistaan erinomaiseksi. Elottomuus, elvytyksen aloittaminen ja elvytystekniikka olivat miltei erinomaisella tasolla. Suoniyhteyden avaaminen, hengityksen turvaaminen, alhaisen verensokerin tunnistaminen ja hoitaminen osattiin parhaiten (liite 7).

Ensihoidon perustasolla reilusti hyvällä tasolla olivat myös EKG:n ja verenkierron tulkitseminen, vammautuneen hoitaminen, rintakipuisen, kouristavan tai anafylaktisen potilaan hoitaminen. Saattohoidossa ja synnytyksissä toimiminen sekä turvpuhelimeen vastaaminen saavuttivat hyvän tason (liite 7).

Suurin osa ensihoidon hoitotason hoitotoimenpiteistä, kuten ylipainehengityshoidon aloittaminen, erilaisia lääkehoitoa tarvitsevien sairauskohtausten hoitaminen

joko itsenäisesti tai konsultaatio-ohjeiden mukaisesti, osattiin aloittaa parhaiten. Reilusti yli hyvän tason ylittivät myös intubointi, normoventilaation seuraaminen, hätäkardioversio ja ulkoinen tilapäistahdistus (liite 7).

8.2.3 Kehittämiskohteet

Pelastuslaitoksen ammatillisen osaamisen joukosta erottui työpaikan prosessien tuntemisessa epävarmuutta. Vaikka arvio jäi perustasolle, vastaajien joukosta löytyi myös niitä, jotka arvioivat osaavansa erinomaisesti edellä mainitut asiat. Henkilöstön erityisosaaminen keskittyi itse osajiin, ja joukko on harvalukuinen, sillä suurin osa vastaajista ilmoitti, etteivät ne kuulu työtehtäviin. Ne, joille osaaminen kuului, arvioivat tämän osaamisalueen perustasolle tai hyväksi osaimiseksi. Vastauksissa korostettiin, että lisäkoulutuksen, kertaamisen, syventämisen, ylläpidon ja täydentämisen tarve on jatkuvaa ja laaja-alaista.

Ensihoidon yhteisistä osaamisista vain muutamat vastaajat kokivat olevansa perustasolla. Toki perustasokin on positiivinen lähtökohta arviolle, mutta pyrkimys vähintään hyvälle tasolle olisi tärkeää työn merkityksellisyyden vuoksi. Ensihoidon perustason tehtävistä koettiin haasteellisimmiksi vastata turvapuhelinhälytyksiin tai toimia saattohoidossa. Myös harvoin tapahtuvat synnytykset hoitolaitoksen ulkopuolella vaatisivat harjaantumista. Ensihoidon hoitotasolla ammatillinen osaaminen oli vahvaa. Vain harvoin työtehtävissä kohdalle sattuvat vaativat toimenpiteet arvioitiin ymmärrettävästi alhaisemmaksi kuin tavallisemmat tehtävät. Ensihoidon koulutus- ja kehittymistarpeita nousi runsaasti esille. Ensihoidon koulutustarve on vastaajien mielestä välttämätöntä ja jatkuvaa.

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa kysyttiin henkilöstön tulevaisuuden koulutus- ja kehittymistarpeita. Vastauksia kertyi 35. Kyselyyn vastanneet antoivat monipuolisesti vastauksia, joita on teemoiteltu alkuperäisilmauksiin, alateemoihin ja pääteemoihin hahmottamisen helpottamiseksi (liite 9). Vastaajista

kävi ilmi, että useampi opiskelee tai suunnittelee joko ammattikorkeakoulututkintoa tai ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Lisäksi toivottiin johtamiskoulutusta ja tilannejohtamista.

”Ensihoidon tilannejohtamiskoulutus ja siinä harjaantuminen. Jatkuva ammatillinen kehittyminen hoitotason ensihoidossa ja sen ylläpitäminen. Mahdollisesti myöhemmin ensihoidon johtamisen ylempi AMK tutkinto.”

Pelastuspuolen koulutus- ja kehittymistarpeista nousi esille, että lisäkoulutuksen, kertaamisen, syventämisen, ylläpidon ja täydentämisen tarve on jatkuvaa ja laaja-alaista. Vapaan sanan paikassa kritisoitiin työtehtävien sisältöä.

”Pelastajana en haluaisi toimia hoitotason hoitajana vaativilla tehtävillä, koska en ole saanut tarpeeksi koulutusta ja sitä ei ylläpidetä tarjottavilla koulutuspaketeilla. Lisäksi meiltä vaaditaan pelastajan/yksikönjohtajan tehtävien osaaminen ja toimintakyky. Pelastaja pitäisi viimein ymmärtää siirtää hoitotason ambulanssissa tukevaksi henkilöksi ja hyödyntää potilaan hoitaminen parhaalla mahdollisella tietotaito osaamisella hoitotason ensihoitajan toimesta. Pelastajalta ei voi enää vaatia hoitotason vaatimia tehtäviä oman työnkuvan lisäksi. Potilasturvallisuus ja hoito kärsii.”

”...RASKASPELASTUKSEEN LIITTYVÄÄ KOULUTUSTA (esim. kuorma-auto/ linja-auto jne.) Myös nykypäiväinen tieliikennepelastaminen (huom. kaasusähkö/hybridiautot)...”

Koulutusta toivottiin itse kouluttajille lähinnä erilaisten kurssien muodossa. Kouluttajakoulutus, korkeanpaikan kouluttajakurssi, kuumasavusukellus kouluttajakurssi, raskaankaluston liikenneonnettomuuskurssi, ATV-kouluttajakurssi ja simulaatio-ohjaajakoulutusta ensihoitoon nousivat esille.

”Kouluttajakoulutusta lisää, vaihtoehtoisten sammutusmenetelmien lisäkoulutus, fyysisen suorituskyvyn ylläpito savusukelluspätevyyden ylläpitoon.”

Ensihoidon koulutus- ja kehittymistarpeita nousi runsaasti esille. Ensihoidon koulutustarve on vastaajien mielestä välttämätöntä ja jatkuvaa. Erityisesti toivottiin

asiantuntijaluentoja ja erilaisia käytännön harjoittelumahdollisuuksia. Erityisesti harvoin tehtävien toimenpiteiden harjoittelua toivottiin.

”...toivoisin ENSIHOITOLÄÄKÄREIDEN luentoja ja heidän ohjaamia käytännön harjoituksia aivan perusteista vaativiin tehtäviin.”

”Olisiko mahdollisuus päästä kouluttautumaan esim. jollekin pkssk:n osastolle? Itseä kiinnostaisi sydän- ja keuhkopotilaat; nyt on ollut vain intubointipäiviä...lisäksi esim. päivystys, synnäri, lastenosasto jne. muut erikoisalut. Organisaatiossamme ei hyödynnetä riittävästi kaikkien osaamista ja ohjaamistaitoja...”

”Oikeaa muutakin ensihoidollista koulutusta, kuin karttajarjoituksia. Alueelliset onnettomuus harjoituspäivät, jossa kierrätetään rooleja useita kertoja. Alueellinen koulutus, jossa kouluttajana ei toimisi kokemattomampi kuin koulutettavat, olisi edes vaikka lääkäri kertomassa sydänfilmistä, niin voisi kyselläkin jotain.”

Muitakin koulutus- ja kehittymistarpeita nousi esille. Fyysistä suorituskyvyn ylläpitäminen on tärkeää. Samoin nähtiin että tietoteknisissä asioissa oli myös koulutautumisen tarvetta. Pedagogisia opintoja ja henkisen huollon koulutuksia kaivattiin myös.

”Pitäisi päivittää tietämystään. Vanhalle ei protokolla-ajattelu ensihoidossa istu, luovuudelle ja omalle ajattelulle tilaa enemmän, jos siis tietoa on.”

8.2.4 Ristiintaulukoinnin tulokset

Ristiintaulukoinnilla selvitettiin kahden muuttujan (palvelualue ja osaaminen) välistä riippuvuutta ja vertailtiin muuttujien jakaumia. Riippuvuuksien tilastollista merkitsevyyttä testattiin χ^2 -testillä, joka vertaa havaittujen ja odotettujen frekvenssien (esiintymistiheyksien) keskinäisiä eroja. Jos testin perusteella erot muuttujien esiintymistiheydessä ovat riittävän suuret, havaitut erot ovat todennäköisesti löydettävissä myös perusjoukossa eli ne eivät ole sattumaa.

χ^2 -testin tulokset osoitetaan p-arvolla, kun p-arvo on alle 0,05 erot toimipaikkojen välillä ovat tilastollisesti merkitseviä. Tilastollisen merkitsevyyden testaus ei kuitenkaan vielä todista ristiintaulukoinnissa havaittujen erojen todellisesta merkitsevyydestä. Se osoittaa todennäköisyyden, jolla havaitut erot ovat olemassa myös perusjoukossa. (Karjalainen 2010, 224–225.)

Ristiintaulukoinnista todettiin, että Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen eri palvelualueilla on osaamisessa eroavaisuuksia. Ainoastaan tietotekniikan ja viestinnän osaamisessa ei havaittu merkitsevää eroa. Ristiintaulukoinnista on sovittu toimeksiantajan kanssa niin, että tätä tietoa ei voi julkaista anonymiteetin vuoksi, koska pienen vastaajajoukon vuoksi paloasemat ovat tunnistettavissa (liite 8).

9 Pohdinta

9.1 Tulosten tarkastelua

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksen osaamisen nykytilaa, löytää kehittämiskohteita ja vahvuuksia sekä vertailla palvelualueiden välisiä eroavaisuuksia. Sähköiseen kyselyyn vastasi yhteensä 59 henkilöä, joka joukkona on opinnäytetyölle varsin sopiva määrä. Kyselyn vastausprosentti jäi kuitenkin hieman alle 24 prosenttiin.

Kokonaisuudessaan osaamisen nykytila Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksella on vähintäänkin hyvällä tai erinomaisella tasolla. Osaamisen vahvuuksia ovat erityisesti ensihoidon tehtävien hoitaminen. Ensihoidon kriittisimmät tehtävät osattiin hoitaa lähes erinomaisesti. Vastaaajissa oli kuitenkin joitakin, jotka kokivat olevansa perustasolla ja tämä vaikutti kokonaisuuteen. Kriittisimmät tehtävät, kuten potilaan tutkiminen ja hoidon tarpeen arviointi, hätäapu, kuljettaminen, peruselintoimintojen häiriöiden tunnistaminen ja elvytystekniikka, arvioitiin olevan erin-

omaisella tasolla. Kliinisen osaamisen hallinta hätätilannepotilaan tunnistamisessa ja elvytystilannetta ennakoivien merkkien tunnistamisessa onkin keskeistä. (Laakkonen & Tenhonen 2019). Myös terveydenhuoltolain ensihoitopalvelujen 40 § kuvaa, että ensihoitopalveluun sisältyy muun muassa äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan hoidontarpeen arvio, kiireellinen hoito ja kuljettaminen tarkoituksenmukaiseen hoitoyksikköön.

Opinnäytetyön ympäristö on laaja, siihen kuuluu maakunnan 26 paloaseman verkosto ja pitkien välimatkojen vuoksi on syytä suunnitella uusia ja kustannustehokkaita toimintatapoja auttamiseen. Kehittämistoiminnastaan Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksen toiminta on saanut hyvää palautetta julkisesti. Siun sote ja Pohjois-Karjalan pelastuslaitos saivat valtakunnallisen Ihmisen parhaaksi-palkinnon tänä vuonna. Palkinto on ansaittu edistämällä ihmisten hyvinvointia ja hoitotyötä. Ensihoito on luonut uusia käytänteitä saattohoitopotilaiden parhaaksi. Ensihoidon tekemä uudistus tukee kotiin annettavaa saattohoitoa sekä ikäihmisten kotona pärjäämistä. Lisäksi uudistuksessa on perustettu kiireettömille tehtäville yhden hoitajan yksikkö. (Siun sote 2019.)

Pelastustoimen osalta tulokset olivat hyviä. Pelastajien keskeisimmät operatiiviset tehtävät osattiin hoitaa hyvin. Sisäministeriön (2019) mukaan pelastustoimen tehtävä on antaa kiireellistä apua onnettomuuden uhatessa tai onnettomuustilanteissa. Näitä tilanteita ovat erilaiset tulipalot, liikenneonnettomuudet, luonnon onnettomuudet, vaarallisten aineiden aiheuttamat onnettomuudet, räjähdykset ja pelastaminen. Pelastustoimi toimii esimerkiksi tulvissa ja myrskyissä ylimpänä johtona. Pelastustoimelle kuuluu myös kansalaisten ohjaus, valistus ja neuvonta sekä palotarkastukset ja muut valvontakäynnit. (Sisäministeriö 2019a.) Harva-asutusalueilla on ollut vaikeuksia rekrytoida henkilöstöä. Pelastusalan koulutusjärjestelmän uudistamista selvittäessä on tullut esille, että koulutustasoa pitäisi nostaa ammattikorkeakoulumallin mukaisesti. Pohjois-Karjalan pelastusjohtaja on esittänyt yhdeksi ratkaisuksi oppisopimuskoulutuksessa pelastajan pätevyyden oppisopimusmallia, jossa ensihoitajat opiskelisivat pelastajan pätevyyden. (Pelastusalan ammattilainen 2019.)

Myös vuorovaikutustaidot ja asiakaslähtöisyys arvioitiin hyvälle tasolle. Palolaitosten viestintää on tutkittu ja tehty suosituksia sen vahvistamiseksi. Viestintä pelastuslaitoksilla on monimuotoinen ilmiö. Pelastustoimen strateginen viestintä tukee perustehtävää eli pelastustoimien sujuvuutta, onnettomuuksien ehkäisyä ja kansalaisten selviytymistä erilaisista tilanteista. Viestintä vahvistaa pelastuslaitoksen toimintaedellytyksiä kuten mainetta, luottamusta ja julkisuuskuvaa. (Sisäministeriö 2018b, 16.)

Osaamiskartoituskyselyssä kysyttiin henkilöstön omia koulutus- ja kehittämistarpeita. Vastajilla oli monipuolisia ajatuksia. Pääsääntöisesti selvisi että osaamisen ylläpidon tulee olla jatkuvaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön Osaamisella soiteen -hanke on tunnistanut tutkintoon johtavaan koulutukseen ja täydennyskoulutukseen liittyviä osaamisalueita laajempaa osaamista varten. Sosiaali- ja terveystieteiden uudistamista varten tarvitaan vahvempaa osaamista asiakastyön moniammatillisessa yhteistyössä, kehittämistyössä ja työntekijöiden tarvitsemista uusista valmiuksista. Hankkeen mukaan laaja-alaisempaa osaamista tarvitaan myös kustannusvaikuttavuudessa sekä palvelujen yhteensovittamisessa ja saatavuudessa. Myös digitalisaation edellyttämä osaaminen tarvitsee nykyistä laajempaa osaamista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 15.)

Riskit ja ennaltaehkäisy sekä työturvallisuuteen liittyvät seikat ovat olennainen osa pelastustoimea ja ensihoitoa. Esimiesten tekemässä käsittekartassa mainittiin varautuminen. Euroopan unionin pelastusylijohtajat kokoontuivat lokakuussa 2019 yhteen pohtimaan muun muassa ilmastomuutoksen aiheuttamia uhkia ja yhteistyötä EU:n alueella. Erityiset sääilmiöt, kuten kuivuus, kuumuus, myrskyt ja tulvat, tulevat lisääntymään. Lisäksi kemialliset, biologiset, säteily- ja hybridiuhkat vaativat varautumista. Nämä haastavat pelastustoimen suorituskäytännön ja varautumista. Mahdollisiin seurauksiin ei voi vastata ilman kansainvälistä yhteistyötä. Tätä varten on ennakoitu ja sovittu EU:n pelastuspalvelu mekanismista, joka auttaa kun maan oma suorituskäytännön ei riitä. (Sisäministeriö 2019b.)

Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle ei ole tehty julkisia tutkimuksia tai opinnäyteitä osaamisen arvioinnista ja kehittämisestä, mutta kuitenkin organisaation sisällä on kartoituksia tehty. Övermarkin (2006) mukaan osaamiskartoitusten tekeminen oli mainittu muutamissa pelastustoimen palvelutasopäätöksissä. Käytännössä osaamiskartoitukset eivät ole hänen mukaansa juurtuneet käytänteiksi. Osaamisen kartoittaminen on pitkälti määrällistä mittaamista. Pelastustoimen osalta osaamisen kehittäminen liittyy harjoitteluun suunnitelmien perusteella. Myös näyttökokeet ja täydennyskoulutus koulutus suunnitelmien mukaan ovat osaamisen kehittämistä. Hyvä työnantaja kannustaa kouluttautumaan ja yleisesti ottaen pelastuslaitoksilla on hyvä ilmapiiri itsensä kehittämiseen. (Övermark 2006, 66–69.)

Opinnäytetyön päätarkoitus oli selvittää ammatillisen osaamisen nykytila, vahvuudet ja kehittämiskohteet. Osaamiskartoitus saatiin tehtyä. Toinen opinnäytetyön tarkoitus, vertailla Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen eri palvelualueiden välisiä osaamisen eroavaisuuksia, vastasi myös tarkoitukseen. Toimeksiantajan kanssa on vertailusta sovittu niin, että tuloksia ei julkaista, koska pienet paloasemat ovat niistä tunnistettavissa pienen vastaajajoukon vuoksi. Osaamiskartoituksen alustavat tulokset on esitetty 30.4.2019 toimeksiantajan käyttöä varten, jotta he voivat hyödyntää tuloksia osaamisen arviointiin, kehittämissuunnitelmiin ja aloittaa itse kehittäminen organisaatiossaan. Hoitotyön esimiehet kokivat Hakolan (2009, 54) tutkimuksessa, että osaamiskartoitus on työväline osaamisen kehittämiseen. Sen avulla saadaan yksikön osaamistaso esille esimerkiksi koulutusten suunnittelua varten.

Rissanen ja Lammintakanen (2015, 250–252) mainitsevat, että organisaatiossa on tarpeellista välillä arvioida, mikä on vaalittavaa ja kehitettävää ydinosaamista. Kun kehittymiselle on luotu suotuisa ilmapiiri, on henkilöstökin omatoimista ja autonomista. Osaamisen kehittämisellä on suotuisa vaikutus työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Yksi osaamisen johtamisen näkökulma onkin oppimista edistävän ilmapiirin luominen. Viitalan (2005, 316–317) mukaan oppiminen onnistuu parhaiten turvallisessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä.

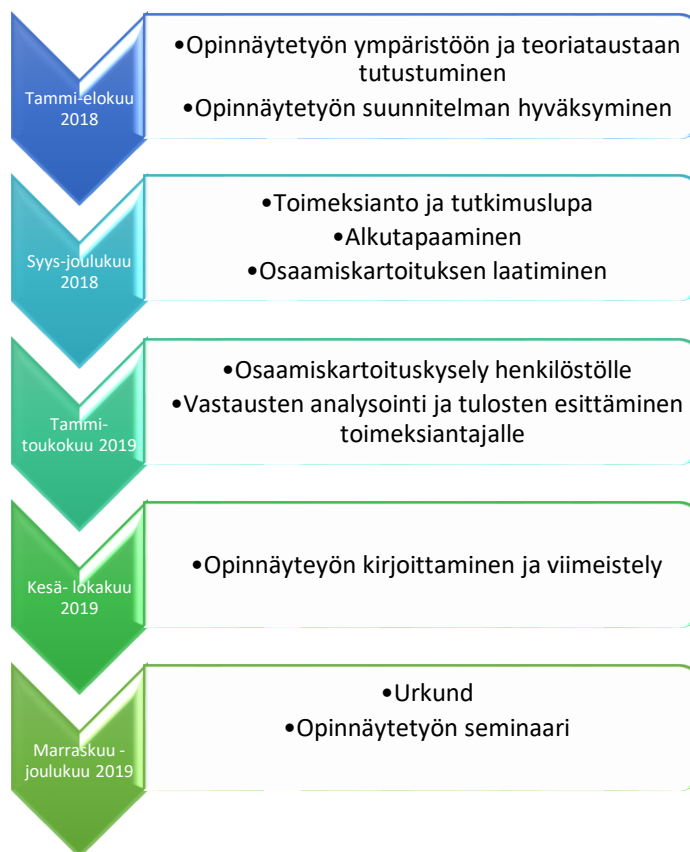
Kyselyn vastausprosentti oli 24 %. Jälkeenpäin arvioitaessa osaamiskartoituksen onnistumista, voi pohtia, olisiko vastausajan pidentämisellä tai vastaajia jotenkin palkitsemalla saatu parempi vastausprosentti ja vaikuttiko kenties kiire työssä vastaamiseen? Vaikuttiko organisaatiolle tuntematon opinnäytetyöntekijä vastaamiseen? Toimeksiantajan muistutus henkilöstölle sekä oma muistutusviesti antoivat vielä joitakin vastauksia. Kuitenkin opinnäytetyön kyselyyn vastaamisen tulee olla vapaaehtoista. Ymmärrettävää on sekin, että pelastustoimessa työskenteleviä testataan jatkuvasti ammattitaidon ja fyysisen kunnon ylläpitämiseksi, jolloin on helppo kieltäytyä vapaaehtoisesta vastaamisesta opinnäytetyötä varten.

9.2. Prosessin tarkastelua

Opinnäytetyön prosessi alkoi tammikuussa 2018 tutustumalla opinnäytetyön toimintaympäristöön Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Olimme saaneet opinnäytetyöparini kanssa silloiselta työhyvinvointipäälliköltä ehdotuksen, että Pelastuslaitokselta voisi löytyä aihe opinnäytetyöllemme. Varsinaisen työskentelyn aloittaminen viivästy useita kuukausia, kun opinnäytetyöparini päätti vetäytyä prosessista pois. Lopullisen aihealueen etsiminen vei myös aikaa jäädessäni ainoaksi opinnäytetyön tekijäksi, koska tarjolla oli liian massiivisia aiheita. Myös opinnäytetyön ohjaaja oli vaihtunut. Aiheeksi valikoitui osaamisen johtamisen ja kehittämisen saralta osaamiskartoituksen tekeminen henkilöstölle. Osaamiskartoituksia on tehty paljon eri aloilla, kuitenkin valmista raamia ei löydy, vaan se tulee joka kerta suunnitella tilanteeseen ja ympäristöön sopivaksi. Osaamiskartoituksia koskevat tutkimukset olivat enimmäkseen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä tai pro graduja. Tutkimukset ja muut julkaisut taas käsittelivät enemmän osaamisen kehittämistä ja johtamista sekä laajempia yhteiskunnallisia strategialähtöisiä ilmiöitä. Sisäasianministeriö on tehnyt runsaasti erilaisia selvityksiä alalta, jotka antoivat lisäarvoa teoriaan. Ehdotin itse osaamiskartoituksen

tekemistä ja tästä toimeksiantaja kiinnostui. Olin valmistellut aihealuetta luke-
malla ja tehden muistiinpanoja jo kevään 2018 aikana, sillä oli selvää, että teen
opinnäytetyön joka tapauksessa Pohjois-Karjalan Pelastuslaitokselle.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen alkutapaaminen esimiesten kanssa toteutettiin
syyskuussa 2018. Osaamiskartoituskyselyn valmistelua tehtiin tammikuuhun
2019 ja tuolloin vielä varmistui lopullisesti kyselyyn osallistuvien joukko. Varsinai-
nen kysely suoritettiin tammi- ja helmikuun 2019 vaihteessa. Teoreettinen viite-
kehys muodostui erityisesti osaamisen kehittämisen ja johtamisen ympärille ja
sitä on tarkasteltu työn valmistumiseen asti. Tulosten analysointi aloitettiin heti
kyselyn jälkeen. Pohjois-Karjalan Pelastuslaitos sai alustavat tulokset käyttöönsä
huhtikuussa 2019. Opinnäytetyön raportointia ja viimeistelyä on tehty syksyn
2019 aikana.



Kuvio 8. Opinnäytetyön prosessi.

Opinnäytetyön toteuttaminen on ollut melko haasteellinen mutta myös antoisa prosessi. Ensinnäkin minulla ei ole aikaisempaa kokemusta näin laajan kehittämistehtävän tekemisestä. Myös poistuminen omalta työelämän mukavuusalueelta melko vieraaseen ympäristöön oli hankalaa, mutta sain itselleni verkostoa, jonka puoleen oli helppo kääntyä tarpeen tullen. Moni epäröi aluksi, onnistunko prosessissa ja miten pystyn pelastustoimen ulkopuolisena henkilönä laatimaan riittävän tarkan osaamiskartoituksen. Aihe oli kiinnostava ja tarpeellinen, osaamisen kehittäminen puhututtaa yhteiskuntaamme erityisesti juuri nyt ja tulevaisuudessa. Perehtyminen työympäristöön, termeihin, toimintatapoihin ja prosesseihin vei paljon aikaa oman työn ja perheen hoitamisen ohella ja yhteensä opinnäytetyön tekeminen on kestänyt miltei kaksi vuotta. Yhteiskuntamme jatkuva muutos on näkynyt myös opinnäytetyön tekemisen aikana. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen- liikelaitoksen strategia on muuttunut 2019–2022 väliselle ajalle ja opinnäytetyötä on päivitetty sen mukaiseksi. Rungas perehtyminen osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen sekä itse pelastustoimeen ovat kasvattaneet ammatillisesti ja antaneet lisäarvoa sekä osaamisen kehittämiseen ja osaamisen johtamiseen.

Opinnäytetyön lähestymistapa sopi luontevasti tähän kehittämistehtävään. Käytännössä kehittämistä ja tutkimusta tehtiin samaan aikaan. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen eroa ei juuri huomaa. Myös osallistava menetelmä tuki työn etenemistä. Osaamiskartoitus saatiin tehtyä, nykytila, vahvuudet ja kehittämistarpeet ovat henkilöstön itsensä arvioimana selvillä. Toimeksiantaja on saanut tulokset käyttöönsä mahdollisimman nopeasti, vaikka opinnäytetyön prosessi olikin kesken.

9.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää tarkka dokumentointi. Opinnäytetyön tekijän tulee kirjata ja perustella työhönsä liittyvät ratkaisut prosessin joka vaiheessa.

Hyödyllistä on myös tehdä muistiinpanoja koko prosessin ajan. (Kananen 2010, 69.) Opinnäytetyössä tapahtuneet asiat ja valinnat on rehellisesti kirjattu auki ja mahdollisia muutoksia on pystytty seuraamaan dokumentin tallennusten avulla. Se, että opinnäytetyön tekijä on organisaation ulkopuolelta, saattaa lisätä virheiden mahdollisuuksia, jonka vuoksi substanssiosaamisen selvittämiseksi tarvittiin vahvaa tukea asiantuntijoilta. Organisaation moniammatillisten asiantuntijoiden avulla saatiin koostettua lopullinen osaamiskartoituskysely. Luotettavuutta lisää se, että kartoitusta muodostettaessa sitä käytettiin useita kertoja asiantuntijoilla asiatarastuksessa ennen kyselyn aloittamista. Osaamiskartoituskysely esitettiin kahdella henkilöllä. Sähköpostin avulla tehdyn kyselyn etuina voi pitää sen samanaikaisuutta. Myös käsialasta johtuvien virhetulkintojen määrä pienenee. Lisäksi se suojaa tutkittavien anonymiteettiä. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tulee tarkastella myös mahdollisia virheitä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 143).

Säännöllinen yhteys opinnäytetyön ohjaajaan ja ohjausryhmään koko prosessin ajan toi luotettavuutta muun muassa osaamiskartoituksen käytännön järjestelyihin ja toteutukseen, sillä Webropol-ohjelman tekninen osuus tuotti ongelmia. Lisäksi Webropol-analyysi tuotti virheelliset vastaukset keskiarvojen suhteen, sillä ohjelma ei ymmärtänyt nollassa ja keskiarvot täytyi laskea manuaalisesti, joka myös aiheutti virheiden mahdollisuuden. Tilastolliseen tietojen käsittelyyn tarvittiin moniammatillista apua Wärtsilä-kampukselta.

Tämän opinnäytetyön siirrettävyyttä pohtiessa on otettava huomioon muutamia seikkoja. Tuloksia ei voi kaikilta osin yleistää aikaan tai toiseen yhteiskuntaan. Osaamiskartoitus tulee aina olla suunniteltu juuri kyseiselle organisaatiolle. Siirrettävyydessä tulee ottaa huomioon myös aika. Jos esimerkiksi tämän opinnäytetyön osaamiskartoitus tehtäisiin uudestaan, tulisi tarkastaa ovatko kaikki kysymykset enää ajan tasalla, onko jotain jäänyt pois ja onko tulevaisuudessa jotain sellaista, mitä tahdotaan ottaa huomioon kyselyssä. Myös organisaation strategista linjaa tulee tarkastella uudestaan. Hirsjärvi ym. (2009, 231) mukaan opinnäytetyön luotettavuutta ja siirrettävyyttä voidaan tarkastella usein eri tavoin. Heidän mukaansa jos kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen, voidaan sitä pitää luotettavana ja tutkimus on testipysyvä.

Luotettavuutta pohtiessa tulee mieleen myös se, millainen vastaajan mieliala on ollut. Onko vastaajalla takana raskas työvuoro, kiire vai hyvä hetki ja aikaa vastaamiseen. Myös itsearviointi saattaa olla vaikeaa: joku vähättelee osaamistaan ja joku toinen kokee olevansa erinomainen työntekijä. Toisaalta kyselyn numeraalinen ja sanallinen arvio (0= ei kuulu työtehtäviini, 1=perusosaaminen, 2=hyvä osaaminen ja 3=erinomainen osaaminen) luovat selkeät, yksikertaiset raamit vastaamiseen. Tuomi (2018,59) on tutkinut itsearvioinnin kehittämistä organisaatiossaan. Hänen tutkimustuloksensa osoittivat, että niin esimiehet kuin työntekijät pitivät itsearviointia osaamisen kehittymisen näkökulmasta tärkeänä ja perusteltuna. Kiireessä tehty itsearvio heikentää arvioinnin hyötyjä.

Osaamiskartoituksen tulokset ovat faktoja kyselyn ajalta. Jokainen vastaaja on arvioinut oma osaamistaan niissä puitteissa, jotka on annettu. Useat vastaajat olivat myös kommentoineet kehitymis- tai jatkokoulutusaiheita. Opinnäytetyön tulokset antavat vastauksen siihen, olivatko tutkimusmenetelmät sopivia siihen, mitä oli tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2009, 262).

Opinnäytetyön heikkoudeksi osoittautui se, että samalla kyselyllä tutkittiin liian monta ammattiryhmää. Tarkoituksena aluksi tässä oli se, että saataisiin esille moniosajajat. Joukossa olisi voinut olla esimerkiksi ensihoitaja, joka on vapaapalokuntalainen. Seuraavaa osaamiskartoitusta varten tulisi laatia omat kysymykset eri ammattiryhmille.

9.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehityskohteet

Toimeksiantaja on saanut alustavat tulokset käyttöönsä keväällä 2019. Tulokset on esitelty esimiehille ja esimiehet ovat vieneet ne yksiköihinsä. Tulokset olivat odotusten mukaisia ja antaneet suunnan Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen ke-

hityssuunnitelmia varten. Tekemäni osaamiskartoituksen jälkeen myös esihenkilöille oli tehty osaamiskartoitus laitoksen sisäisesti, joka oli myös antanut suunnan kehittämistarpeista. (Kuittinen 2019.) Toikko & Rantasen (2009, 62–63) organisaatiossa uusien tulosten levittäminen ei sisälly aina kehittämisprosessiin, vaan se tarvitsee oman prosessin. Uuden toimintatavan hyväksyminen vaatii useita testauksia.

Opinnäytetyön tulokset ovat vain osa totuutta, ja saadut vastaukset saattavat herättää uusia kysymyksiä. Tarvetta kehittämiselle on, ja mieleen on noussut ajatus säännöllisistä osaamiskartoitusten tekemisestä suunnan näyttämiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että siihen panostetaan. Tällä opinnäytetyöllä olikin ajatus sisällyttää osaamiskartoitus osaamisen kehittämisen ja osaamisen johtamisen työvälineeksi. Prosessin aikana on monissa tutkimuksissa korostettu osaamisen arvioinnin ja sen mittaamisen tärkeyttä laadun varmistamiseksi ja osaamisen kehittämiseksi.

Lähteet

- Aaltonen, K. & Huhtakangas H. 2018. Olenko riittävän pätevä työhön? Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.
- Aine, A., Nurmi, V-P., Ossa, J., Penttilä, T., Salmi, I. & Virtanen, V. 2011. Moderni kriisilainsäädäntö. Turku ja Helsinki: Wsoy Pro.
- Arola, M. & Suhonen, L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Teoksessa Tiainen, A (toim.). YAMK työelämää kehittämässä: Sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmia työhyvinvointiin. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu.
- Castrén, M., Helveranta K., Kinnunen, A., Korte, H., Laurila, K., Paakkonen, H., Pousi, J. & Väisänen, O. 2012. Ensihoidon perusteet. Pelastusopisto, Suomen Punainen Risti
- European commission. 2020. Communication from the commission. Europe 2020. https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf_21.8.2019
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 1999. Tutkiva oppiminen. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö
- Hakola, N. 2009. Systemaattinen osaamiskartoitus kehityskeskusteluissa osastonhoitajien kuvaamana. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen: Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Huotari, P. 2009. Strateginen osaamisen johtaminen kuntien sosiaali- ja terveystoimessa. Neljän kunnan sosiaali- ja terveystoimien esimiesten käsityksiä strategisesta osaamisen johtamisesta. Tampere: Tampere University Press.
- Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Euroopan yhteisö. Rakennerrahastot.
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen 2. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Jantunen, Y. 2018. Palopäällikkö. Pohjois-Karjalan pelastuslaitos. Haastattelu ja kirjallinen materiaali. 9.1.2018
- Joensuu, M., Norri-Sederholm, T., Huhtakangas, H., Lammintakanen, J., Kokki, E., Heiskanen, J., Kurola, J. & Koponen, J. 2018. Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun moniammatillinen yksikkö tehokkaasti ihmisen turvana 2018. Pelastusopiston julkaisu. B-sarja: Tutkimusraportit 1/2018. PDF-dokumentti.http://info.smedu.fi/kirjasto/Sarja_B/B1_2018.pdf. 17.9.2019.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, L. 2015. Tilastotieteen perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Kirjavainen, P., Laakso-Manninen, R., Manka, M-L. & Troberg, E. 2003. Kehittyvä osaamisen johtaminen. Helian julkaisusarja A:6, 2003.
- Kuittinen, T. 2019. Koulutuspäällikkö. Pohjois-Karjalan pelastuslaitos. Haastattelu. 31.10.2019.

- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Laakkonen, T. & Tanninen, J. 2019. Elvytystaitojen osaamisen kehittymisen seuranta ja pilotointi. Karelia ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167068/Laakkonen_Tero_Tanninen_Jarmo.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 14.10.2019.
- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita
- Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013.
- Lehto, M. 2014. Ensihoitohenkilöstön osaamiskartoitus. Lahden ammattikorkeakoulu. YAMK- opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98037/Lehto%20Marko.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 27.7.2018.
- McManus, J. 2006. Leadership. Project and human capital management. UK, London: Cima
- Ojalampi, M. 2019. Henkilöstösuunnittelija. Siun sote. Haastattelu 28.8.2019.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro oy.
- Opetushallitus. Tutkintojen perusteet. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3689879/reformi/rakenne>. 30.9.2019.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOY
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019. Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveystalouden uudistamista Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:24. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161661/OKM_24_2019_Tutkintoonjohtavakoulutus.pdf?sequence=4&isAllowed=y. 7.9.2019.
- Pelastusalan ammattilainen. 1/2017. https://issuu.com/palomiesliittospal/docs/pa0117_issuu/40. 25.10.2019.
- Pelastusalan ammattilainen. 2019. <https://ammattilainen.fi/palomieheksi-omantyon-ohessa/#laadusta>. 20.10.2019.
- Pelastusopisto. 2018a. Pelastustoimen ja ensihoitopalvelun moniammatillinen yksikkö tehokkaasti ihmisen turvana. B-sarja: Tutkimusraportit [1/2018]. http://info.smedu.fi/kirjasto/Sarja_B/B1_2018.pdf. 20.9.2019.
- Pelastusopisto. 2018b. Pelastajan koulutusohjelma, opetussuunnitelma 90 op. Pelastajakurssi 102–105. https://www.pelastusopisto.fi/wp-content/uploads/Pelastaja-OPS102-105_final-1.pdf. 7.8.2018
- Pohjois-Karjalan Pelastuslaitos. 2017. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen johtokunta. Pelastustoimen palvelutasopäätös 1.1.2014-31.12.2017. <http://www.pkpelastuslaitos.fi/documents/564174/582150/Pelastustoimen+palvelutasop%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2014-2017/e7e42e9c-3a29-4f11-8301-3bb639481204>. 21.5.18
- Pohjois-Karjalan pelastuslaitos –liikelaitos. 2019. <https://www.pkpelastuslaitos.fi/pelastuslaitoksen-organisaatio;jsessionid=92C69F2FC18DEF744C85BBD8C931973D.node1>. 15.10.2019.
- Rissanen, S. & Lammintakanen J. 2015. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Sihvo, P., Puhakka, A. & Väyrynen, K. 2014. Guide of competence and knowledge management. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/81166/eOsmo_guide_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 20.1.2019.
- Sisäministeriö. 2018a. Pelastustoiminnan strategia. <http://intermin.fi/pelastustoimi/pelastustoimen-strategia>. 21.5.2018
- Sisäministeriö. 2018b. Suositukset viestinnän kehittämisestä pelastuslaitoksilla. Sisäinen turvallisuus. 22/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161161/SM_22_2018_Suosituks%20viestinnan%20kehittamisesta%20pelastuslaitoksissa.pdf. 22.10.2019.
- Sisäministeriö. 2019a. Pelastustoiminta apuna onnettomuuksissa. <https://intermin.fi/pelastustoimi/pelastustoiminta>. 14.10.2019.
- Sisäministeriö. 2019b. Suomalaisesta kokonaisturvallisuuden mallista ajatuksia pelastustoimen Eurooppalaiseen yhteistyöhön. <https://intermin.fi/ajankohtaista/blogi/-/blogs/suomalaisesta-kokonaisturvallisuuden-mallista-ajatuksia-pelastustoimen-eurooppalaiseen-yhteistyohon>. 22.10.2019.
- Siun sote. 2017. Tavoitteena yhdenvertaiset sosiaali- ja terveyspalvelut koko maakunnassa. http://www.siunsote.fi/documents/4823935/4972286/Siunsote_tiedotuslehti_tammi-kuu2017/170764e7-eb81-40f3-b3f3-6d87fedf3a15. 31.3. 2017.
- Siun soten strategia 2017–2018. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä. www.siunsote.fi/documents/4823935/4967036/Siunsote_strategia.pdf/abc08a5b-7c02-495c-ba6f-c830fe22d521. 7.1.2018.
- Siun sote. 2018. Osaamisen kehittämisen suunnitelma 2019—20
- Siun sote. 2019. Hyvin tehty hoitotyö tuntuu - Ihmisen parhaaksi -palkinto ensihoitotyön uudistamiselle. <https://www.siunsote.fi/-/hyvin-tehty-hoitotyotuntuu-ihmisen-parhaaksi-palkinto-ensihoitotyon-uudistamiselle>. 14.10.2019.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta. <https://stm.fi/ensihoito>. 5.10.2019.
- Suominen, K., Karkulehto, K., Sipponen, J., & Hämäläinen, V. (2009). Esimiesstrategiavaikuttajaksi. Helsinki.
- Suurnäkki, T. 2006. Strateginen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi. Kirjoituksia arvioinnista ja kehittämisestä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Hämeenlinna. Talentum Media oy.
- Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326. Ensihoitopalvelujen sisältö 40 §.
- Tevere. 2017. <https://tevere.fi/menetelmat/kasite-ja-miellekartat-mindmap/21.8.2018>.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:20.

- Valvira. 2014. Valtakunnallinen selvitys ensihoidosta. Selvityksiä 2:2014. https://www.valvira.fi/documents/14444/42787/Valtakunnallinen_selvitys_ensihoidosta.pdf. 20.3.2019.
- Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 2019.
- Valli R. (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell Oy
- Yhteiskunnan turvallisuus. 2017. Yhteiskunnan turvallisuusstrategia. Valtioneuvoston periaatepäätös. https://turvallisuuskomitea.fi/wp-content/uploads/2018/02/YTS_2017_suomi.pdf. 3.10.2019.
- Åhlberg, M. 2014. Käsitekartat tutkimusmenetelmänä. Metodix. <https://metodix.fi/2014/05/17/ahlberg-kasitekartta-tutkimusmenetelmana>. 12.10.2019.
- Övermark, J. 2016. Osaamisen hallinnan nykytila ja kehittämistoimenpiteet pelastuslaitoksissa. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. YAMK -opinnäyte-työ. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116454/Overmark_Joona.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 1.10.2019.

Kutsukirje tapaamiseen

Tervehdys,

olen sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman (YAMK) opiskelija. Opintoihini sisältyy tutkimuksellinen kehittämistyö liittyen osaamisen johtamiseen. Opinnäytetyöni aiheena ovat osaamiskartoitukset sekä teille hyvät esimiehet, että palomies-ensihoitajillenne. Osaamiskartoitusten tekeminen ei onnistu minulta yksin. Tarvitsen asiantuntija-apuunne, jotta osaamiskartoituksista tulisi mahdollisimman tarkoituksenmukaiset. Tarkoitukseni on kerätä tietoa palomies-ensihoitajien osaamisvaatimuksista. Tulen tapaamaan teitä 17.9. klo 9. Tuolloin pyydän teitä osallistumaan ryhmätyöhön. Ryhmätyön menetelmänä käytetään käsitekarttojen (mind map) laadintaa. Syksyn 2018 aikana lähetän kyselylomakkeet eli osaamiskartoitukset saatekirjeineen molemmille ryhmille.

*Ystävällisin terveisin
Sari Honkanen*

*sairaanhoitaja amk
YAMK-opiskelija
Karelia AMK*

Esimiestapaamisen käsitekartta

Tiedollinen osaaminen	Taidollinen osaaminen	Henkilön ominaisuudet	Johtamisosaaminen	Muu osaaminen	
Pelastuslaitoksen ohjeet ja protokollat	Virven käyttö	Fyysiset ominaisuudet	Yksikön johtamistaidot tarvittaessa	Palotarkastukset	
				Maallikoiden valistaminen	
Työturvallisuuden ja osaamisen huomioiminen -rakennuspalot -tieliikenneonnettomuudet -kemikaalivahingot -vesiliikenneonnettomuudet -öljyvahingon torjunta - ensihoidon tehtävät (kiireellinen ja kiireetön) -ihmisen pelastaminen vedestä, ylhäältä, alhaalta tai maastosta -erikoisonnettomuudet (sortuma, räjähdys tai maanalainen onnettomuus) -poikkeusolojen tehtävät -vahingontorjunta	Hälytysajon osaaminen	Psyykkiset ominaisuudet	Tilannejohtaminen	Varautuminen	
	Kaluston käytön ja huollon osaaminen	Työuran jatkuminen	Tilannejohtamisen tukeminen	Asemapalvelus	
				Kouluttautuminen	
	Työyhteisötaidot			Johdettavana oleminen/ alaistaidot	Sisäinen ja ulkoinen koulutus

Tehtävänkuvaukset Siun sote/ Pohjois-Karjalan pelastuslaitos

Tehtävänkuvat ensihoidossa Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella työskentelee ensihoitoyksiköissä henkilöitä kolmella eri tehtävänkuvalla: perustason ensihoitaja, hoitotason ensihoitaja ja ensihoidon kenttäjohtaja.

Perustason ensihoitaja

Koulutus: lähihoitaja (ensihoidon suuntautunut), sairaanhoitaja, ensihoitaja AMK

Testaus: perustason tietotesti, LOVE ja kuntotestaus

Tehtäväkuva: Omaa ensihoitajan ammatti-identiteetin ja toimii perustason ensihoitajan velvollisuuksien ja vastuun mukaisesti, ensihoidon arvoperustaa ja ammattieettisiä periaatteita noudattaen.

Hallitsee todennetusti perustason ensihoidon osaamisvaatimukset.

Osaa vastata potilaan systemaattisesta tutkimisesta, tunnistaa ja ennakoida ensihoitoa vaativat peruselintoimintojen häiriöt ja potilaan henkeä uhkaavat tilanteet sekä määrittellä potilaalle työdiagnoosin.

Kykenee potilasturvallisuutta noudattaen toteuttamaan elvytyksen perustasoisen toiminnan, vammautuneen tai sairastuneen potilaan perustasoisen hoidon tai hoitamaan potilasta pahimman oireen perusteella.

Osaa määrittellä itsenäisesti sekä hoito-ohjeeseen perustuen potilaan tilanarvion, jatkohoitopaikan ja kuljetuksen aikaisen hoidon tai ohjata kuljettamatta jätettyä potilasta jatkohoitoon liittyvissä asioissa.

Osaa viestiä ammatillisesti hoito- ja konsultaatiotilanteissa potilaan ja hänen ensihoitoonsa osallistuvan hoitotiimin kanssa sekä raportoida ensihoitolääkärille hoito-ohjeen määräämisen kannalta relevantit asiat.

Osaa kirjata potilaan tilaa, tilannetta ja tapahtumia koskevat havainnot, hoitopäätökset, toteutetun hoidon ja vaikuttavuuden kirjaamista koskevien säännösten ja kriteerien mukaisesti sekä raportoida jatkohoitopaikkaan potilaan hoidon saumattoman jatkumisen kannalta oleelliset tiedot.

Kykenee perustelemaan ratkaisunsa luotettavaan näyttöön perustuen ja hyödyntämään aktiivisesti uusinta tieteellistä tietoa ammatillisessa päätöksenteossa

Kykenee kiireettömissä tilanteissa toimimaan terveydenhuollon asiantuntijana potilaan tilan arvioinnissa.

Ensihoitolääketiede: Hallitsee lääketieteellisesti luotettavien tietolähteiden käyttöä ja osaa soveltaa turvallisesti uusinta lääketieteellistä ja farmakologiasta tietoa ensihoitotehtävissä. Kykenee noudattamaan sairaanhoitopiirin hoito-ohjeita sekä sairaalan ulkopuolella toteutettavan lääkehoidon säännöksiä, ohjeita, lupia sekä perustason ensihoitajan vastuita ja velvoitteita.

Osaa itsenäisesti kriittisesti sairastuneen lääkehoidon toteuttamisen perustason lääkkeillä, potilaan peruslääkityksen huomioon ottaen.

Osaa toteuttaa turvallisesti perustason hoitotoimenpiteet.

Osaa arvioida luotettavasti lääketieteellisen hoidon vaikuttavuutta, varautua komplikaatioihin ja toimia oikein niiden ilmaantua.

Ensihoidon teknologia: Hallitsee perustason ensihoidon tutkimus- ja hoitovälineistön turvallisen ja tarkoituksenmukaisen käytön.

Osaa tulkita luotettavasti tutkimusvälineistön avulla saatua tietoa ja hyödyntää tietoa tarkoituksenmukaisesti potilaan tilan arvioinnissa.

Osaa käyttää sairaalan ulkopuolella käytettävää tiedonsiirto- ja viestintävälineistöä.

Osaa käyttää VIRVE-verkkoa ja -päätelaitteita sekä muita ensihoidon sähköisiä tiedonsiirto- ja viestintävälineitä ja hallitsee VIRVE:n puheryhmien käytön jokapäiväisissä tilanteissa.

Osaa hälytysajon liittyvän lainsäädännön, ennakoivan ajon periaatteet ja käyttää ambulanssin turvalaitteita.

Kykenee seuraamaan ensihoito- ja viestintäteknologian kehitystä sekä tutkimaan ja kehittämään sitä työssään.

Ensihoitotyön johtaminen: Hallitsee systemaattisen työparityöskentelyn periaatteet ja työnjaon eri rooleissa (hoitaja 1, hoitaja 2) ensihoitotilanteissa.

Osaa toimia tilannejohtajana yhden ja useamman yksikön ensihoitotilanteissa CRM- ajattelua ja työturvallisuutta noudattaen ja tukea tilannejohtajaa työparina (hoitaja 2) tai ensihoitotiimin jäsenenä toimiessaan.

Ymmärtää ensihoidon/vuoron esimiehen merkityksen ja kykenee vastamaan alaisuudessaan toimivien ensihoitoyksiköiden ja -henkilöstön koordinoinnista ja ohjauksesta.

Osaa arvioida oman alueensa ensihoidon palvelujärjestelmän toimintaa, -prosesseja ja johtamista potilaan ja henkilöstön näkökulmasta.

Ensihoidon viranomaisyhteistyö: Osaa toimia perustason ensihoitajana alueensa ensihoidon palvelujärjestelmässä yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa sovittujen toimintatapojen ja suunnitelmien mukaisesti.

Osaa monipotilas- ja suuronnettomuustilanteeseen liittyvän potilasluokittelun.

Osaa käyttää turvallisesti ja monipuolisesti ensihoidon tiedon- siirto- ja viestintävälineistöä kommunikoidessaan eri viranomaisten kanssa.

Konkreettisia tehtäviä Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella

- ensihoitotehtävät
- saattohoitotehtävät
- turvapuhelin hälytykset
- hoidontarpeen arviointi
- asemapalvelus
- evy-koulutus
- kaluston huolto
- opiskelijanohjaus
- hoitotason tukeminen tehtävillä
- hoitotason toimenpiteissä avustaminen
- perustason ensihoitaja on kyettävä tunnistamaan hengenvaaralliset oireet potilaista ja hälytettävä tukiyksikkö varhaisessa vaiheessa
- kyettävä antamaan välitön hätäensiapu
- kyettävä tekemään perusmittaukset sekä avaamaan suoniyhteys
- kyettävä tarvittaessa avustamaan toimenpiteissä
- kyettävä hoitamaan Virve-viestintää. Tiedettävä toimintakanavat
- triagen teko monipotilastilanteissa
- kuljetuksen aikainen potilaan voinnin seuraaminen/hoitaminen niin, että potilaan tila ei merkittävästi huonone
- lääketietoutta ja lääkityn potilaan seuraaminen, tunnistettava lääkkeenvaikutus ja mahdolliset haittavaikutukset
- ennakoilmoituksen antaminen pkssk/kys
- synnytyksessä toimiminen
- laadukkaan PPE-D:n toteuttaminen. Ensivasteen tai toisen perustason yksikön kanssa
- hoitoelvytyksen toteutus
- osattava tukea vammautunut potilas

Toimenpiteet

- Potilaan tutkiminen ja tilanarviointi; peruselintoimintojen häiriöiden tunnistaminen ja lisäavun hälyttäminen tarvittaessa
- Aikuisen pinnallisen perifeerisen laskimon kanylointi ja kristalloidi-infuusion aloittaminen
- Happihoidon aloitus korkeariskisellä potilaalla tai peruselintoimintojen häiriötilanteessa
- Painanta-puhalluselvytyksen toteuttaminen sekä kammiovärinän defibrillointi puoliautomaattisella defibrillaattorilla
- Hengitystien avaaminen manuaalisesti sekä hengitysteiden imu ja vierasesineen poisto Heimlichin manööverillä/selkäiskuilla tajuissaan olevalla potilaalla
- Maski-palje -ventilaation toteuttaminen sekä nieluputken käyttö elottomalla tai huonosti hengittävällä potilaalla

- Elottoman aikuisen hengitystien turvaaminen supraglottista hengitysputkea käyttäen
- Vammapotilaan tukeminen tyhjiöpatjalla ja kovakaulurilla, murtumien lastoitus sekä hypotermian ehkäisy käyttäen asianmukaista suojausta
- Hypoglykemian tunnistaminen ja korjaus IV-glukoosilla
- Kouristavan potilaan hoito bukkaalisella midatsolaamilla hoito-ohjeen mukaisesti
- Rintakipuisen potilaan tutkiminen 15-kytkentäisellä EKG:lla, nitrosuihkeen ja ASA:n käyttö hoito-ohjeen mukaisesti
- Vaikean anafylaktisen sokin hoito IM-adrenaliinilla hoito-ohjeen mukaisesti
- Lääkehiilen annostelu myrkytystilanteessa tajuissaan olevalle potilaalle
- Keuhko-obstruktion hoito salbutamoli-ipratropium-inhalaatiolla konsultaation perusteella
- Lisäävun hälyttäminen aina peruselintoimintojen häiriötilanteessa tai korkeariskisen oireen takia
- Virtsakatettrin asettaminen virtsaumpipotilaalla
- Asianmukaisen ensihoitokertomuksen täyttäminen ja raportointi toiselle yksikölle sekä vastaanottavaan hoitolaitokseen ISBAR-raportointimenetelmää käyttäen
- Ennakoilmoituksen tekeminen kaikista korkeariskisistä potilaista
- Terveystieteiden tukitehtävien hoitaminen kenttäjohtajan määräyksestä
- Muut ensihoitopalvelun kenttäjohtajan (L4) määräämät tehtävät
- Päivystävän lääkärin konsultaatio X-tehtävillä sekä hoito-ohjeen pyytäminen lääkityksestä ja kuljetuspaikasta sekä korkeariskisistä potilaista

Hoitotason ensihoitaja

Koulutus: sairaanhoitaja + 30 op erikoistumiskoulutus + 2.v ensihoidon työkokemus, ensihoitaja AMK + 1.v ensihoidon työkokemus

Testaus: hoitotason tietotesti, hoitotason käytännön testaus, LOVE ja kuntotestaus

Tehtävänkuva: Oma ensihoitajan ammatti-identiteetin ja toimii hoitotason ensihoitajan velvollisuuksien ja vastuun mukaisesti, ensihoidon arvoperustaa ja ammattieettisiä periaatteita noudattaen.

Hallitsee todennetusti hoitotason ensihoidon osaamisvaatimukset.

Kykenee kiireettömissä tilanteissa toimimaan terveydenhuollon asiantuntijana potilaan tilan arvioinnissa.

Osaa vastata potilaan systemaattisesta tutkimisesta, tunnistaa ja ennakoita hoitotason ensihoitoa vaativat peruselintoimintojen häiriöt ja potilaan henkeä uhkaavat tilanteet sekä määrittellä potilaalle työdiagnoosin.

Kykenee potilasturvallisuutta noudattaen toteuttamaan hoitoelvytyksen, vammautuneen tai sairastuneen potilaan hoitotasoisien hoidon tai hoitamaan potilasta pahimman oireen perusteella.

Osaa määritellä itsenäisesti sekä hoito-ohjeeseen perustuen potilaan tilanarvion, jatkohoitopaikan ja kuljetuksen aikaisen hoidon tai ohjata kuljettamatta jätettyä potilasta jatkohoitoon liittyvissä asioissa.

Osaa viestiä ammatillisesti hoito- ja konsultaatiotilanteissa potilaan ja hänen ensihoitoonsa osallistuvan hoitotiimin kanssa sekä raportoida ensihoitolääkärille hoito-ohjeen määräämisen kannalta relevantit asiat.

Osaa kirjata potilaan tilaa, tilannetta ja tapahtumia koskevat havainnot, hoitopäätökset, toteutetun hoidon ja vaikuttavuuden kirjaamista koskevien säännösten ja kriteerien mukaisesti sekä raportoida jatkohoitopaikkaan potilaan hoidon saumattoman jatkumisen kannalta oleelliset tiedot.

Kykenee perustelemaan ratkaisunsa luotettavaan näyttöön perustuen ja hyödyntämään aktiivisesti uusinta tieteellistä tietoa ammatillisessa päätöksenteossa sekä hoitotason ensihoidon kehittämisessä.

Ensihoitolääketiede: Hallitsee lääketieteellisesti luotettavien tietolähteiden käytön ja osaa soveltaa turvallisesti uusinta lääketieteellistä ja farmakologista tietoa hoitotason ensihoitotehtävissä.

Kykenee noudattamaan sairaanhoitopiirin hoito-ohjeita sekä sairaalan ulkopuolella toteutettavan lääkehoidon säännöksiä, ohjeita, lupia sekä hoitotason ensihoitajan vastuita ja velvoitteita.

Hallitsee itsenäisesti kriittisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan lääkehoidon toteuttamisen hoitotason lääkkeillä, potilaan peruselämänsä huomioon ottaen.

Osaa toteuttaa turvallisesti vaativat hoitotason hoitotoimenpiteet.

Osaa arvioida luotettavasti lääketieteellisen hoidon vaikuttavuutta, varautua komplikaatioihin ja toimia oikein niiden ilmaantuessa.

Ensihoidon teknologia: Hallitsee hoitotason ensihoidon tutkimus- ja hoitovälineistön turvallisen ja tarkoituksenmukaisen käytön.

Osaa tulkita luotettavasti tutkimusvälineistön avulla saatua tietoa ja hyödyntää tietoa tarkoituksenmukaisesti potilaan tilan arvioinnissa.

Osaa käyttää sairaalan ulkopuolella käytettävää tiedonsiirto- ja viestintävälineistöä.

Osaa käyttää VIRVE-verkkoa ja -päätelaitteita sekä muita ensihoidon sähköisiä tiedonsiirto- ja viestintävälineitä ja hallitsee VIRVE-puheryhmien käytön jokapäiväisissä tilanteissa.

Osaa hälytysajon liittyvän lainsäädännön, ennakoivan ajon periaatteet ja käyttää ambulanssin turvalaitteita.

Kykenee seuraamaan ensihoito- ja viestintäteknologian kehitystä sekä tutkimaan ja kehittämään sitä työssään.

Ensihoitotyön johtaminen: Hallitsee systemaattisen työparityöskentelyn periaatteet ja työnjaon eri rooleissa (hoitaja 1, hoitaja 2) hoitotason ensihoitotilanteissa.

Osaa toimia tilannejohtajana yhden ja useamman yksikön ensihoitotilanteissa CRM- ajattelua ja työturvallisuutta noudattaen ja tukea tilannejohtajaa työparina (hoitaja 2) tai ensihoitotiimin jäsenenä toimiessaan.

Ymmärtää ensihoidon/vuoron esimiehen merkityksen ja kykenee vastaamaan alaisuudessaan toimivien ensihoitoyksiköiden ja -henkilöstön koordinoinnista ja ohjauksesta.

Osaa arvioida oman alueensa ensihoidon palvelujärjestelmän toimintaa, -prosesseja ja johtamista potilaan ja henkilöstön näkökulmasta.

Osaa kehittää ensihoitoa ja ensihoidon johtamista toimimalla asiantuntijana kehittämis-, innovaatio- ja tutkimusprosesseissa.

Osaa hyödyntää yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja median mahdollisuuksia ensihoidon kehittämisessä.

Ensihoidon viranomaisyhteistyö: Osaa toimia hoitotason ensihoitajana alueensa ensihoidon palvelujärjestelmässä yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa sovittujen toimintatapojen ja suunnitelmien mukaisesti.

Osaa monipotilas- ja suuronnettomuustilanteeseen liittyvän potilasluokittelun ja toimia tilannejohtajana tai luokitus-, hoito- ja kuljetussektorin ensihoitajana.

Osaa käyttää turvallisesti ja monipuolisesti ensihoidon tiedon- siirto- ja viestintävälineistöä kommunikoidessaan eri viranomaisten kanssa.

Hoitotyö ja akuuttihoito: Osaa työskennellä hoitotyön ammatillisia, eettisiä ja potilasturvallisuuden periaatteita noudattaen.

Osaa käyttää vaikuttavia, näyttöön perustuvia terveyden ja toimintakyvyn edistämisen menetelmiä ja hoitotyön auttamismenetelmiä erityisesti akuuttihoitotyön asiantuntemusta vaativissa tilanteissa.

Kykenee toteuttamaan akuuttihoitotyön osalta yleisempien sairausryhmien keskeiset toimenpiteet ja tutkimukset, niihin valmistelun, ohjauksen, toteuttamisen ja suhteuttaa tulosten merkityksen potilaan/asiakkaan kokonaishoitoon.

Konkreettisia tehtäviä Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella:

- ensihoitotehtävät, vastaa yksikössään potilaan hoidosta
- saattohoitotehtävät
- turvapuhelin hälytykset
- hoidontarpeen arviointi
- vaativat siirrot

- lääkehoito
- asemapalvelus
- evy- ja eh-koulutus
- kaluston huolto
- opiskelijaohjaus
- lääketilaukset

Toimenpiteet:

- Sokkisen tai elottoman lapsen pinnallisen laskimon kanylointi
- Vena jugularis externan kanylointi elottomalla potilaalla
- IO-yhteyden avaaminen kriittisesti sairaalla ja elottomalla potilaalla humerukseen/proksimaaliseen tibiaan itsenäisesti sekä luuydinkanavan puudutus tajuissaan olevalle konsultoiden
- Elottoman potilaan intubointi suun kautta tai supraglottisen putken käyttö itsenäisesti aikuisella tai lapsella
- Adrenaliinin ja amiodaronin käyttö elvytystilanteessa itsenäisesti hoito-ohjeen mukaisesti
- Tajuttoman, huonosti hengittävän tai uhkaavan hengitystietukos-potilaan hengitystien turvaaminen sedaatiassa intubaatiolla tai supraglottisella putkella konsultoiden
- Normoventilaation turvaaminen kapnografialla arvioiden intuboidulla tai supraglottisen hengityspotken asennuksen jälkeen manuaalisesti ventiloidulla potilaalla
- Murtuneen tai pois paikoiltaan olevan raajan/nivelen paikoilleen asettaminen kipulääkityksen (fentanyl) avulla itsenäisesti
- Rintakipuisen potilaan hoidon aloitus itsenäisesti IV-oksikodonilla, jatkohoidon toteutus konsultoiden nitraatti-infuusiolla sekä IV-enoksapariinilla ja metoprololilla
- Salbutamoli ja ipratropiini tai vastaavat valmisteet inhaloiden obstruktiossa sekä IV-kortikosteroidin käyttö itsenäisesti hoito-ohjeen mukaisesti
- Kipu- ja pahoinvointilääkityksen aloitus itsenäisesti hoito-ohjeen mukaisesti, jatkohoito konsultoiden
- Diatsepaami itsenäisesti ja midatsolaami konsultoiden suonensisäisesti kouristelun hoidossa hoito-ohjeen mukaisesti
- Nestehoitoon reagoimattoman matalan verenpaineen hoito noradrenaliini-infuusiolla konsultoiden
- STEMI-potilaan trombolyysihoidon toteuttaminen konsultoiden
- Muut hoitotasolla käytössä olevat lääkeaineet konsultoiden
- CPAP-hoidon aloitus itsenäisesti hoito-ohjeen mukaan, jatko-hoito konsultoiden
- Nenä-maha- tai suu-maha-katetrin asettaminen itsenäisesti pois lukien tajuton vammapotilas
- Ulkoinen tilapäistahdistus konsultoiden
- Hätäkardioversio sedaatiassa konsultoiden
- Neulatorakosenteesi itsenäisesti jänniteilmarrinnan hoito-ohjeen mukaisesti
- Toimiminen monipotilas- tai suuronnettomuustilanteessa lääkintäjohtajan/L4:n määräämässä johtotehtävässä
- Krikotyreotomia hätätoimenpiteenä konsultoiden
- Toimiminen ensihoitopalvelun tilannejohtajana (L5) kenttäjohtajan määräyksestä

Ensihoidon kenttäjohtaja

Koulutus: Ensihoitopalvelun kenttäjohtajan on oltava ensihoitaja AMK taikka terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu laillistettu sairaanhoitaja, joka on suorittanut hoitotason ensihoitoon suuntaavan vähintään 30 opintopisteen laajuisen opintokokonaisuuden yhteistyössä sellaisen ammattikorkeakoulun kanssa, jossa on opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksen mukaisesti ensihoidon koulutusohjelma.

Lisäksi kenttäjohtajalla on oltava riittävä ensihoidon hallinnollinen ja operatiivinen osaaminen ja tehtävän edellyttämä kokemus.

Testaus: hoitotason tietotesti, hoitotason käytännön testaus, LOVE ja kuntotestaus

Tehtävänkuva:

- 1) Ylläpitää toiminta-alueensa ensihoitopalvelun tilannekuvaa ja määrätä ensihoitopalvelun päivittäistoiminnassa, päivittäistoiminnan ruuhkatilanteissa sekä usean yksikön ja moniviranomaistilanteissa toiminta-alueensa ambulanssien ja ensihoitoajoneuvojen käytöstä;
- 2) Ohjata hätäkeskusta tilanteissa, joissa sairaanhoitopiirin ja Hätäkeskuslaitoksen välillä ennalta sovituihin päivittäistoiminnan ohjeistuksista joudutaan poikkeamaan, kuten tilanteissa, joissa ensihoitopalvelujen kysyntä ylittää käytettävissä olevat voimavarat;
- 3) Tarvittaessa hoitotason ensihoitajana osallistua ensihoitotehtävien hoitamiseen tässä pykälässä tarkoitettujen muiden tehtävien hoitamista vaarantamatta.

Yleiskuvaus tehtävästä:

Ensihoidon kenttäjohtaja työskentelee Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen tilannekeskuksessa.

Kenttäjohtaja johtaa operatiivista toimintaa pitämällä tilannekuvaa yllä johtamisen apuvälineitä hyväksi käyttäen. (Merlot Office, VIRVE, Gsm, e-potku)

Toimii alueensa ensihoidon operatiivisena johtajana ympärivuorokautisesti.

Kenttäjohtaja tukee hätäkeskusta, jotta palvelutasopäätöksessä määritellyt potilaan tavoittamisajat toteutuvat Pohjois-Karjalan alueella.

Osallistuu hoitotason ensihoitajana ensihoitotehtävien hoitamiseen (kts. hoitotason ensihoitajan tehtävänkuva) + veritiputukset

Kenttäjohtaja osallistuu alueensa toiminnan kehittämiseen toimimalla kouluttajana erilaisissa koulutustilaisuuksissa ja osallistumalla työryhmien toimintaan. Omia vastuualueitansa kenttäjohtajat hoitamalla kehittävät kokonaisvaltaisesti ensihoitopalvelun toimintaa.

Toimii henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä, ottamalla vastaan poissaolo ilmoitukset ja hankkimalla tarvittavat sijaiset poissaoloihin.

Konkreettisia tehtäviä Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella:

- tilannekuva
- johtaa ensihoidon kenttää
- tukee ensihoitoyksiköiden toimintaa
- välittää jonotehtävät yksiköille
- operatiivinen esimies
- lähiesimies
- tehtävien koordinointi
- huollon mahdollistaminen
- johtosuhteiden määrittäminen
- mopo/suro-johtaminen
- laatu
- EH koulutukset
- hoitolaitossiirrot organisointi
- hoidontarpeen arviointi organisointi
- varastomies
- vastuualueet
- hoitaa työvuoroihin osaavan henkilöstön
- henkilöstöhallinta
- huolehtii ensihoidon varakalustosta ja resursseista

Saatekirje osaamiskartoitukseen osallistuville

Arvoisa vastaaja

Olen Sari Honkanen, opiskelen sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Kiitos osallistumisestasi kyselyyn, jonka tavoitteena on kehittää osaamisen johtamista Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Osaamiskartoituksen tuloksista hyötyvät henkilöstö ja esimiehet, ja ne selkeyttävät myös koko organisaation toimintaa. Osaamiskartoitusten tulosten avulla tunnistetaan ja määritellään osaamisen nykytilaa ja tulevaisuuden kehittämiskohteita. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Pohjois-Karjalan pelastuslaitos ja sille on myönnetty tutkimuslupa.

Vastauksenne on erittäin tärkeä tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen saavuttamisen kannalta. Tutkimustulokset julkaistaan niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa. Opinnäytetyö ja tutkimustulokset tullaan julkaisemaan Theseus-verkkoportaalissa.

Kyselyyn voi vastata.....välisenä aikana. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 20–30 minuuttia.

Ystävällisin terveisin,

Sari Honkanen

Karelia YAMK Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma
sari.honkanen@siunsote.fi

Opinnäytetyön ohjaaja:

Susanna Kinnunen, Karelia AMK
susanna.kinnunen@karelia.fi

Toimeksiantajan yhteyshenkilöt:

Yrjö Jantunen
palopäällikkö,
yrjo.jantunen@pkpelastuslaitos.fi

Tero Kuittinen

koulutussuunnittelija,
tero.kuittinen@pkpelastuslaitos.fi

Kysymyslomake



KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
KARELIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Osaamiskartoitus

Hyvä vastaaja, arvioi omaa osaamistasi aihealueiden mukaan. Huomioithan vastata myös 0, jos aihe ei kuulu nykyisiin työtehtäviisi.

1. Millä Pohjois-Karjalan Pelastuslaitoksen palvelualueella työskentelet?

- Keski-Karjalan palvelualue
- Vaara-Karjalan palvelualue
- Okupolin palvelualue
- Pielisen-Karjalan palvelualue
- Joensuun palvelualue

2. Ammatinimike

- Palomies
- Palomies-ensihoitaja
- Ensihoitaja, hoitotaso
- Ensihoitaja, perustaso
- Ylipalomies

3. Ikäluokka

- 20-30 vuotta
- 30-40 vuotta
- 40-50 vuotta
- 50-60 vuotta
- yli 60 vuotta

4. Työkokemus nykyisessä tehtävässä

- alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10-20 vuotta
- yli 20 vuotta

5. Palomiesten ammatillinen koulutus

- Ei koulutusta, työkokemus yli 25 v
- Palomieskurssi alle 6 kk
- Pelastajakurssi
- Palomieskurssi ulkomailla

Kyllä

-
-
-
-

6. Ensihoidon koulutus

		Kyllä
Ensihoitaja AMK		<input type="radio"/>
Sairaanhoitaja AMK		<input type="radio"/>
Sairaanhoitaja		<input type="radio"/>
Lähihoitaja, ensihoito		<input type="radio"/>
Muu terveydenhuoltoalan koulutus, mikä	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Hoitotaso		<input type="radio"/>
Perustaso		<input type="radio"/>

7. Ensivaste

		Kyllä
Ensivastekurssi		<input type="radio"/>
Ensiapukurssi		<input type="radio"/>
Perustason testaus		<input type="radio"/>

8. Veneen kuljetus ja ilmatyynyalus

		Kyllä
Kuljettajan kirja		<input type="radio"/>
Koneenhoitaja		<input type="radio"/>
Merimiestaidot		<input type="radio"/>
Veneenkäsittelytaidot		<input type="radio"/>
SRC/ VHF Radiolaitteet		<input type="radio"/>
Ilmatyynyaluksen kuljettajatesti		<input type="radio"/>

9. Ajokorttiluokka

		Kyllä
A, mikä	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
B, mikä	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
C, mikä	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
D, mikä	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
T, mikä	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
E, mikä	<input type="text"/>	<input type="radio"/>

10. Raskas pelastuskoulutus ja nostolava-auton käyttö

		Kyllä
Rauniopelastus		<input type="radio"/>
Puomitikkaan kuljettajakurssi IPAF		<input type="radio"/>
Toimipaikkakoulutettu kuljettajatesti		<input type="radio"/>

11. Muu koulutus

		Kyllä
Peruskoulu		<input type="radio"/>
Ammatillinen tutkinto, mikä?	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Ylioppilastutkinto		<input type="radio"/>
Ammattikorkeakoulututkinto		<input type="radio"/>
Yliopistotutkinto		<input type="radio"/>

12. Kielitaito

	0= en osaa kieltä	1=heikko	2=hyvä	3=erinomainen
Suomi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruotsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Englanti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Venäjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Ammatillinen osaaminen

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen osaaminen
Palotarkastukset omakotitaloissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palotarkastukset erityiskohteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palotarkastukset käyttöönotto- ja lopputarkastukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
API-kohdetuntemus ja laitetuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savu- ja kemikaalisukellus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pintapelastus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastussukellus tai pelastussukelluksen tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veneenkuljetus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hälytysajoneuvojen tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman yksikön hälytysajoneuvojen käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öljyntorjunnan kalustontuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öljyntorjunnan tekninen tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vahingontorjunnan kaluston tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vahingontorjunnan tekninen tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lämpökamera, savusukellus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
GPS-navigointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peken käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paikantaminen ja kartta-aineiston hyödyntäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen sijaistaminen / yksikönjohtajan tehtävät vapaalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palontutkinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestivälitteet/Virven käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hälytyskoodien hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virvepäätelaitteasennus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Riskit ja ennaltaehkäisy

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen osaaminen
Palotarkastusten opastus ja neuvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valistus ja neuvonta maallikoille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisäinen koulutus oma henkilökunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisäinen koulutus, sopimushenkilöstö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan prosessien tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuusriskien tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Erityisosaamiset

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen osaaminen
Konttikoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virve päätelaitekouluttaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkealla työskentelyn koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkealla työskentelyn kouluttaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintakykytestaaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myrskypuiden raivauskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raskaankaluston onnettomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaarallisten aineiden koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sammutinhuoltaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajokouluttaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trukkikurssi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SPEK	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Asiakslähtöisyys ja vuorovaikutustaidot

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen osaaminen
Vuorovaikutus valistajana ja neuvojana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtautuminen asiakkaaseen, eettinen harkinta (yksilöllisyys, turvallisuus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaspalvelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteishengen luominen (kannustaminen, tukeminen, palaute yms)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Tietotekniikan ja viestintälaitteiden hallinta

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen osaaminen
Pronto (tehtäväraportointi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Merlot (palotarkastus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rondo (taloushallinto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saku (eh-rekisteri)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sara (eh-tilastointi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakarekisteri (SPEK)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dynastia (päätökset)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promeron (palkanlaskenta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESS (henkilöstöhallinto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnettomuustiedotteiden teko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outlook sähköposti ja kalenteri yms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Word (teksinkäsittely)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excel (taulukkolaskenta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Power Point (esitysgraafikka)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secapp (viestintä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internet (tiedonhaku)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Osaamiskartoitus

18. Ensihoidon yhteiset konkreettiset osaamiset

Ammatillinen osaaminen

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen osaaminen
Pystyy tutkimaan potilaan systemaattisesti ja tekemään hoidon tarpeen arvioinnin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistaa ja ennakoii ensihoitoa vaativat peruselintoimintojen häiriöt ja ennakoii lisäavun tarpeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy antamaan hätäensiavun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa määritellä itsenäisesti tilannearvion ja jatkohoidon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa perustason hoitotoimenpiteet ja kuljetuksen aikaisen hoidon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa viestiä ammatillisesti hoito- ja konsultaatiotilanteessa jatkohoitopaikan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa kirjata potilaan tilan, tilanteen ja tapahtumia koskevat havainnot, hoitopäätökset, toteutuneet hoidot ja sen vaikuttavuuden asian mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenee perustelemaan päätöksentekonsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Osaamiskartoitus

19. Ensihoito

Perustaso

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen
Pystyy monitoroimaan ja tulkitsemaan EKG:n ja verenkierron tilan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee PPE-D-tekniikan, elvytyksen aloittamisen ja elottomuuden tunnistamisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee IV-yhteyden avaamisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy hoitamaan vammautuneen tai sairastuneen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy avaamaan hengitystiet tajuissaan olevalle potilaalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee maskipaljeventilaation ja nieluputken käytön huonosti hengittävällä potilaalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee elottoman aikuisen hengityksen turvaamisen subraglottisella hengitysputkella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistaa hypoglykemian ja osaa hoitaa sen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa hoitaa kouristavan potilaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa hoitaa rintakipuisen potilaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa hoitaa vaikean anafyklatisen shokin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa hoitaa myrkytyspotilaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa hoitaa keuhkoobstruktion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy toimimaan synnytyksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy toimimaan saattohoidossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa vastata turvapuhelin hälytyksiin tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Ensihoito

Hoitotaso

	0 = ei kuulu nykyisiin työtehtäviin	1= perusosaaminen	2= hyvä osaaminen	3= erinomainen osaaminen
Hallitsee shokkisen tai elottoman lapsen pinnallisen laskimon kanyloinnin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee vena jugularis externa kanyloinnin elottomalla potilaalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee IO-yhteyden avaamisen kriittisesti sairaalle tai elottomalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy intuboimaan elottoman potilaan tai osaa käyttää subklottista putkea itsenäisesti aikuisella tai lapsella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee elvytystilanteissa itsenäisesti hoito-ohjeen mukaisesti adrenaliinin ja amiodaronin käytön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy turvaamaan tajuttoman, huonosti hengittävän tai uhkaavan hengitystietukopotilaan hengitystien turvaamisen sedaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallitsee normoventilaation turvaamisen kapnografiaa seuraten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa hoitaa itsenäisesti murtuneen tai pois paikoiltaan olevan raajan/nivelen paikoilleen asettamisen kipulääkityksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy hoitamaan rintakipuisen itsenäisesti ja jatkohoidon toteutus konsultoinnin nitraatti-infuusiolla sekä IV enoksaraviinilla ja metoprololilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy hoitamaan itsenäisesti hoito-ohjeen mukaisesti obstruktiopotilaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy aloittamaan itsenäisesti hoito-ohjeen mukaisesti kipu- ja pahoinvointilääkityksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy aloittamaan itsenäisesti hoito-ohjeen mukaisesti kouristelevan potilaan hoidon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy aloittamaan nestehoitoon reagoimattoman matalan verenpaineen hoidon konsultaatio-ohjeisen mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy toteuttamaan STEMI-potilaan trombolyysehoidon konsultaatio-ohjeiden mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy aloittamaan itsenäisesti CPAP-hoidon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy asettamaan itsenäisesti nenä-maha tai suu-maha-katetrin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa aloittaa ulkoisen tilapäistahdistuksen konsultaatio-ohjeiden mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa tehdä hätäkardioversion sedaatiossa konsultaatio-ohjeiden mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa hoitaa itsenäisesti jänniteilmarinnan hoito-ohjeen mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa toimia tarvittaessa johtotehtävissä monipotilas- tai suuronnettomuustilanteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaa tehdä krikotyreotomian hätätoimenpiteenä konsultaatio-ohjeen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyy toimimaan ensihoitopalvelun tilannejohtajana määräyksestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Millaisia koulutus- tai kehittämistarpeita sinulla on tulevaisuudessa?

Vastaajien taustatiedot

Millä Pohjois-Karjalan palvelualueella työskentelet?

	n	Prosentti
Keski-Karjalan palvelualue	10	16,95%
Vaara-Karjalan palvelualue	13	22,03%
Okupolin palvelualue	9	15,26%
Pielisen-Karjalan palvelualue	11	18,64%
Joensuun palvelualue	16	27,12%

Ensivaste

	Kyllä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Ensivastekurssi	22	22	1	1
	100%			
Ensiapukurssi	15	15	1	1
	100%			
Perustason testaus	26	26	1	1
	100%			
Yhteensä	63	63	1	1

Veneen kuljetus ja ilmatyynyalus

	Kyllä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Kuljettajan kirja	17	17	1	1
	100%			
Koneenhoitaja	4	4	1	1
	100%			
Merimiestaidot	6	6	1	1
	100%			
Veneenkäsittelytaidot	12	12	1	1
	100%			
SRC/VHF Radiolaitteet	10	10	1	1
	100%			
Ilmatyynyaluksen kuljettajatesti	7	7	1	1
	100%			
Yhteensä	56	56	1	1

Ajokorttiluokka

	Kyllä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
A, mikä	24	24	1	1
	100%			
B, mikä	45	45	1	1
	100%			
C, mikä	51	51	1	1
	100%			
D, mikä	4	4	1	1
	100%			
T, mikä	7	7	1	1
	100%			
E, mikä	15	15	1	1
	100%			
Yhteensä	146	146	1	1

Raskas pelastuskoulutus ja nostolava-auton käyttö

	Kyllä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Rauniopelastus	7	7	1	1
	100%			
Puomitikkaan kuljettajakurssi IPAF	3	3	1	1
	100%			
Toimipaikkakoulutettu kuljettajatesti	8	8	1	1
	100%			
Yhteensä	18	18	1	1

Muu koulutus

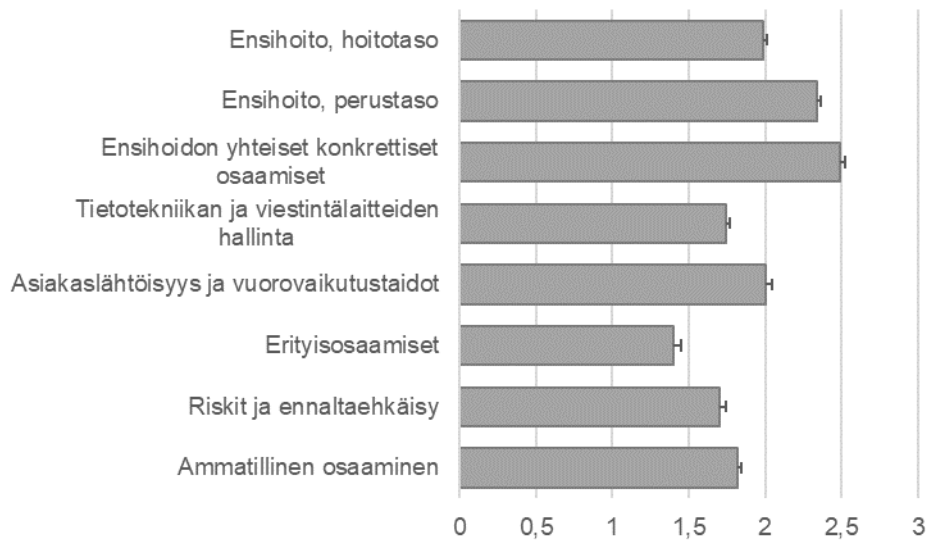
	Kyllä	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Peruskoulu	43	43	1	1
	100%			
Ammatillinen tutkinto, mikä?	40	40	1	1
	100%			
Ylioppilastutkinto	27	27	1	1
	100%			
Ammattikorkeakoulututkinto	33	33	1	1
	100%			
Yliopistotutkinto	15	15	1	1
	100%			
Yhteensä	158	158	1	1

Avoimeen kenttään annetut vastaukset muusta koulutuksesta

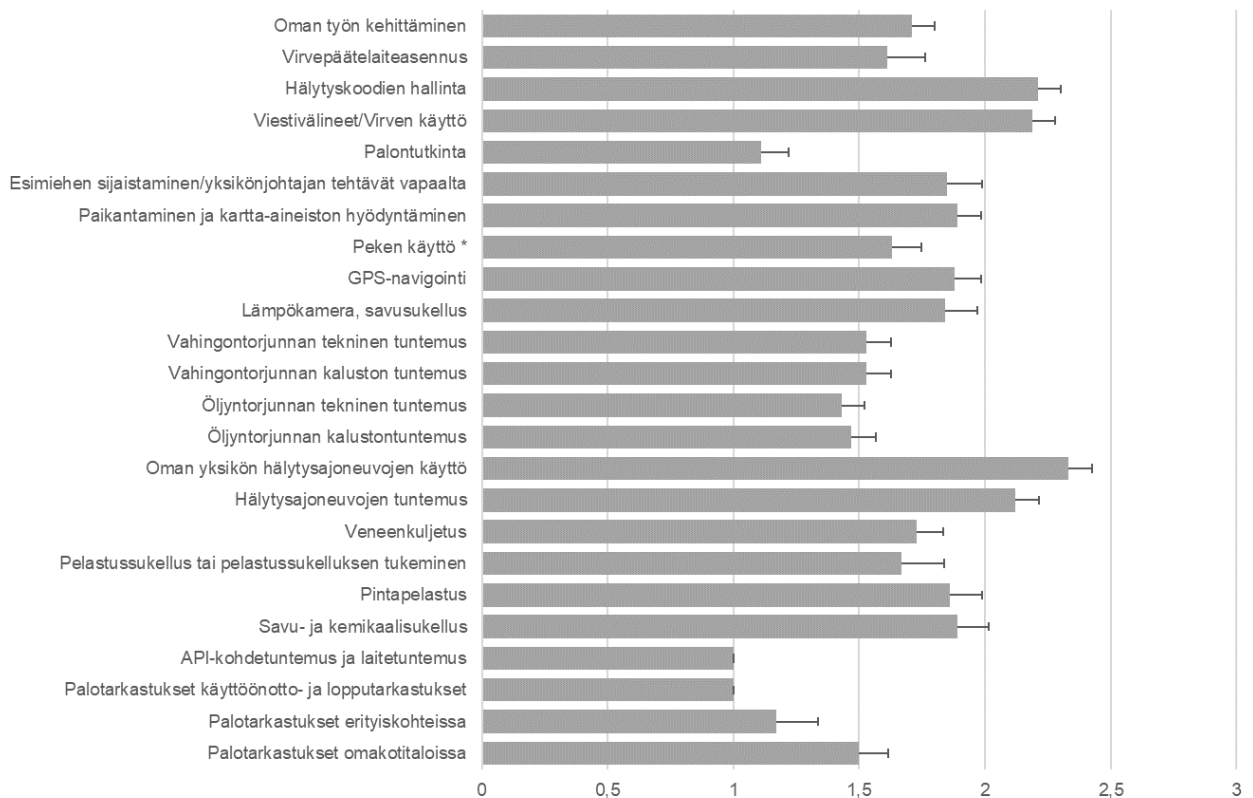
Vastausvaihtoehdot	Teksti
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Automaatioasentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Pelastaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Datanomi
Ammatillinen tutkinto, mikä?	LVI-asentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Koulutettu hieroja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Sh amk
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Maatalousalan perustutkinto
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Lääkintävahtimestari, Sairaanhoidaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	ammattiopisto
Ammatillinen tutkinto, mikä?	sähköasentaja, ei muita (yo, amk, yliopisto)
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Talonrakentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Elektroniikka-asentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	lähihoitaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	lähihoitaja, sairaanhoito ja huolenpito
Ammatillinen tutkinto, mikä?	lähihoitaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	lähihoitaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Metsätalousteknikko
Ammatillinen tutkinto, mikä?	rakennustekniikka
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Lähihoitaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Lähihoitaja, talonrakentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Talonrakentaja, Lähihoitaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	autonasentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Automaatioasentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Lähihoitaja, ensihoito
Ammatillinen tutkinto, mikä?	lähihoitaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	sairaanhoidaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Metsäkoneenkuljettaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	leipuri
Ammatillinen tutkinto, mikä?	levy-seppä/ lääkintävahtim,
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Autonkuljettaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	Ajoneuvoasentaja
Ammatillinen tutkinto, mikä?	pelastussukeltaja

Kielitaito

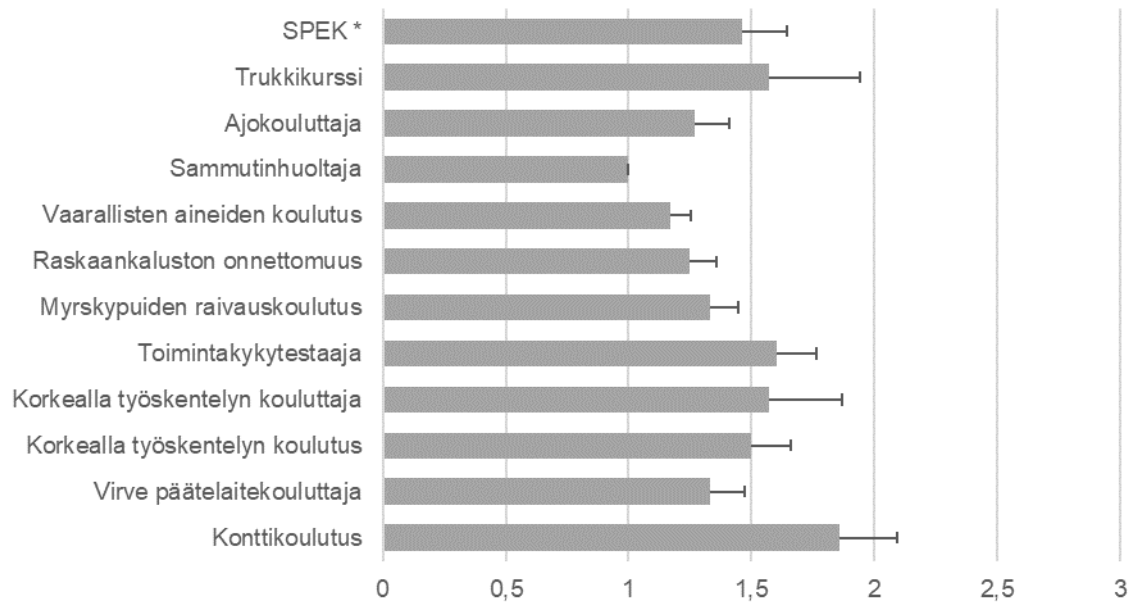
	0= en osaa kieltä	1=heikko	2=hyvä	3=erinomainen
Suomi	0	0	10	49
	0%	0%	16,95%	83,05%
Ruotsi	6	47	6	0
	10,17%	79,66%	10,17%	0%
Englanti	0	24	28	7
	0%	40,68%	47,46%	11,86%
Venäjä	55	4	0	0
	93,22%	6,78%	0%	0%
Yhteensä	61	75	44	56

Kyselyn tulokset (keskiarvo \pm SE)

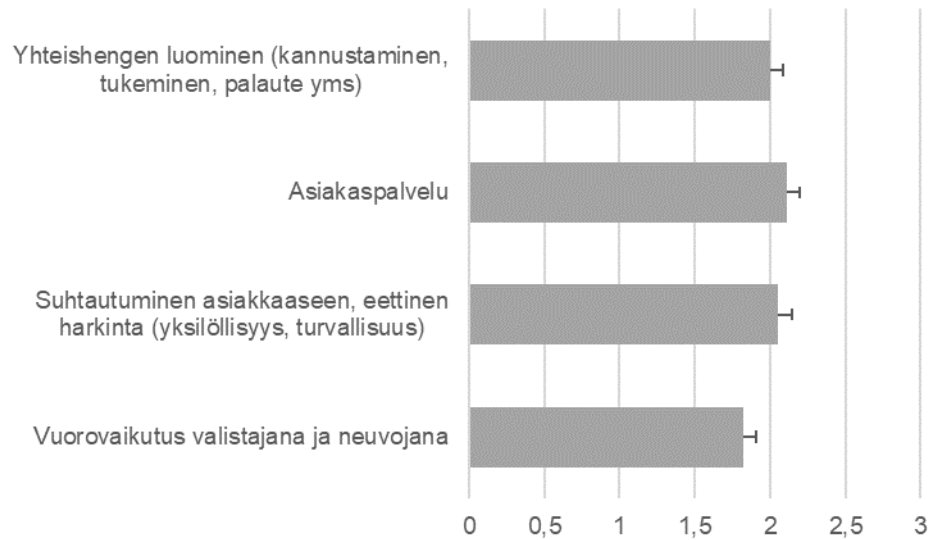
Kuvio 7. Osaamisalueiden itsearvioinnin tulokset. Tulokset esitetty keskiarvoina \pm SE (keskiarvon keskivirhe).



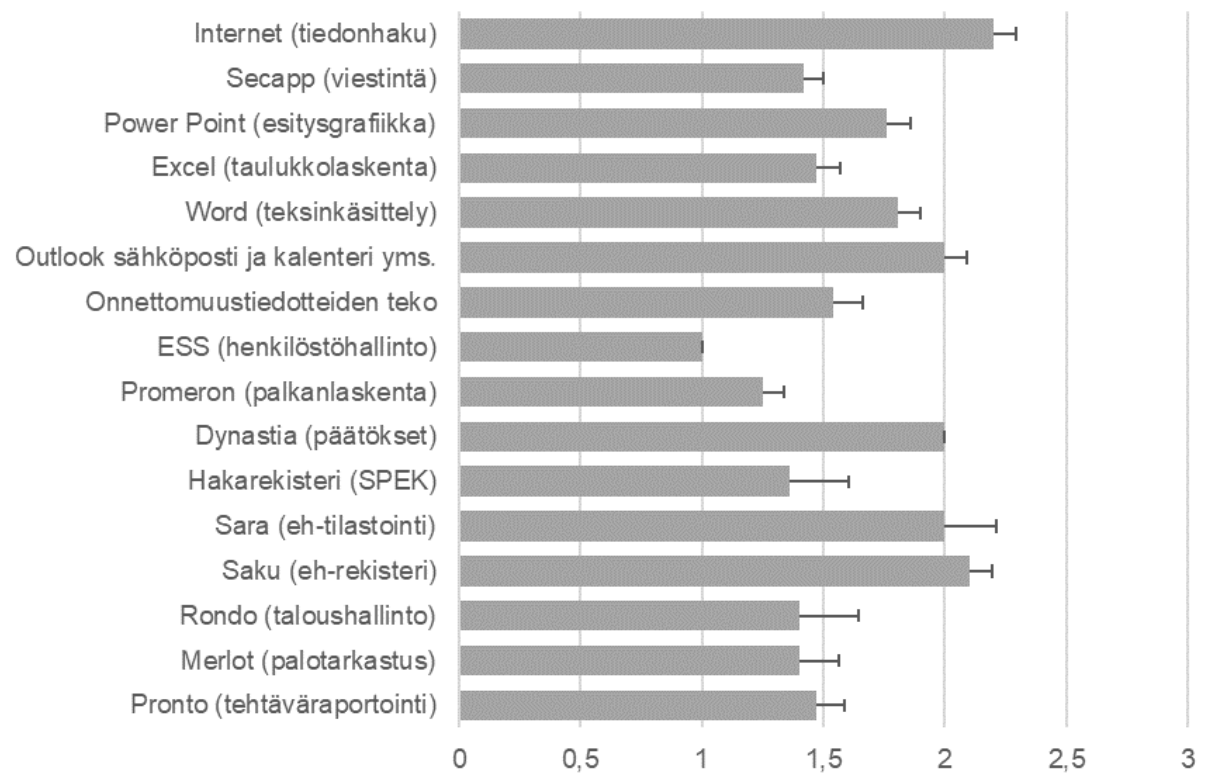
Kuvio 9. Ammatillisen osaamisen osa-alueiden osaamisesta. Tulokset esitetty keskiarvoina \pm SE * Peke=Pelastuksen kenttäjohtamisjärjestelmä.



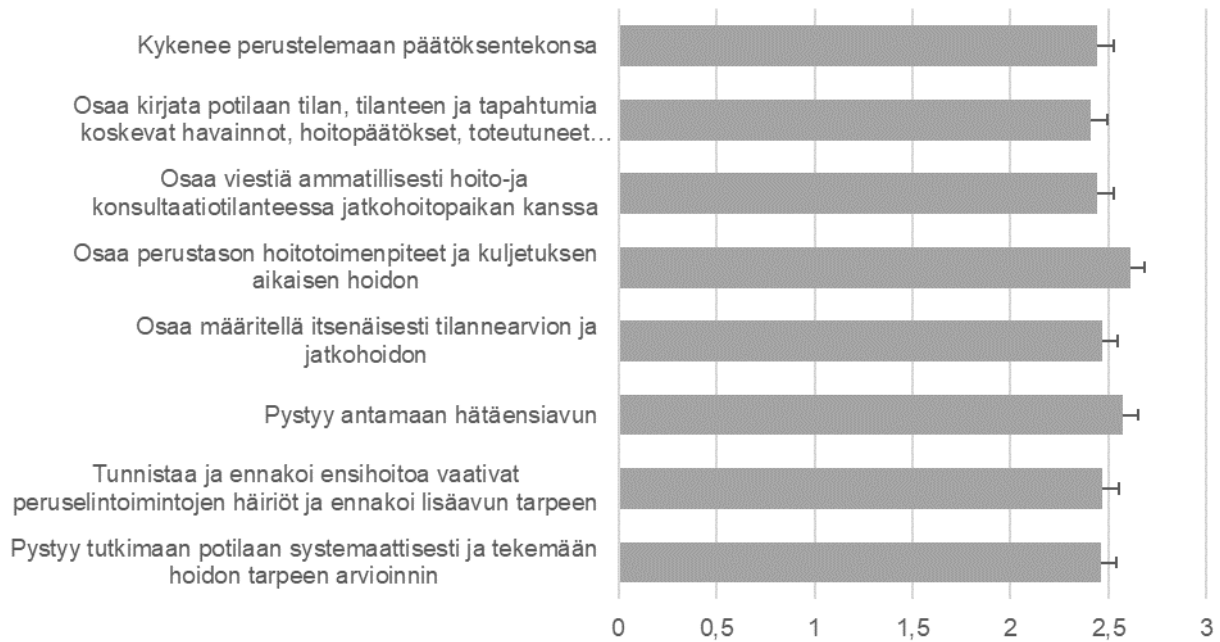
Kuvio 11. Erityisosaamisista. Tulokset esitetty keskiarvoina \pm SE * SPEK= Suomen pelastustoiminnan keskusjärjestö joka vaikuttaa, kouluttaa, tuottaa tietoa ja kehittää.



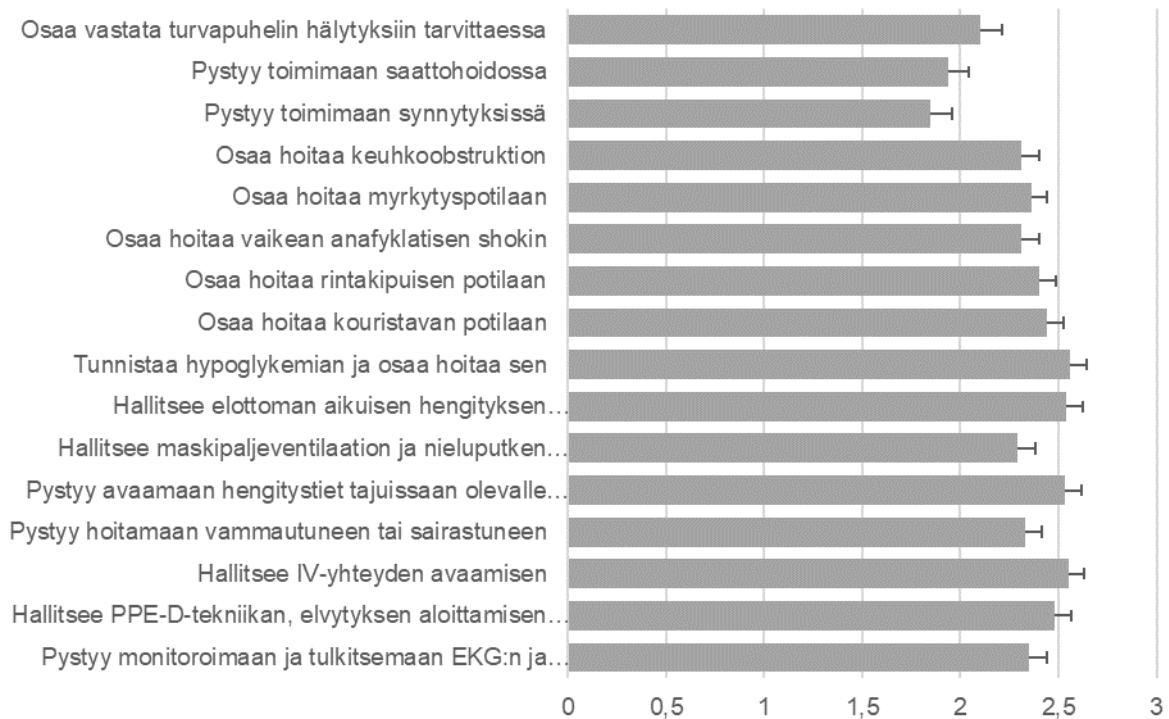
Kuvio 12. Asiakaslähtöisyys ja vuorovaikutustaidot.



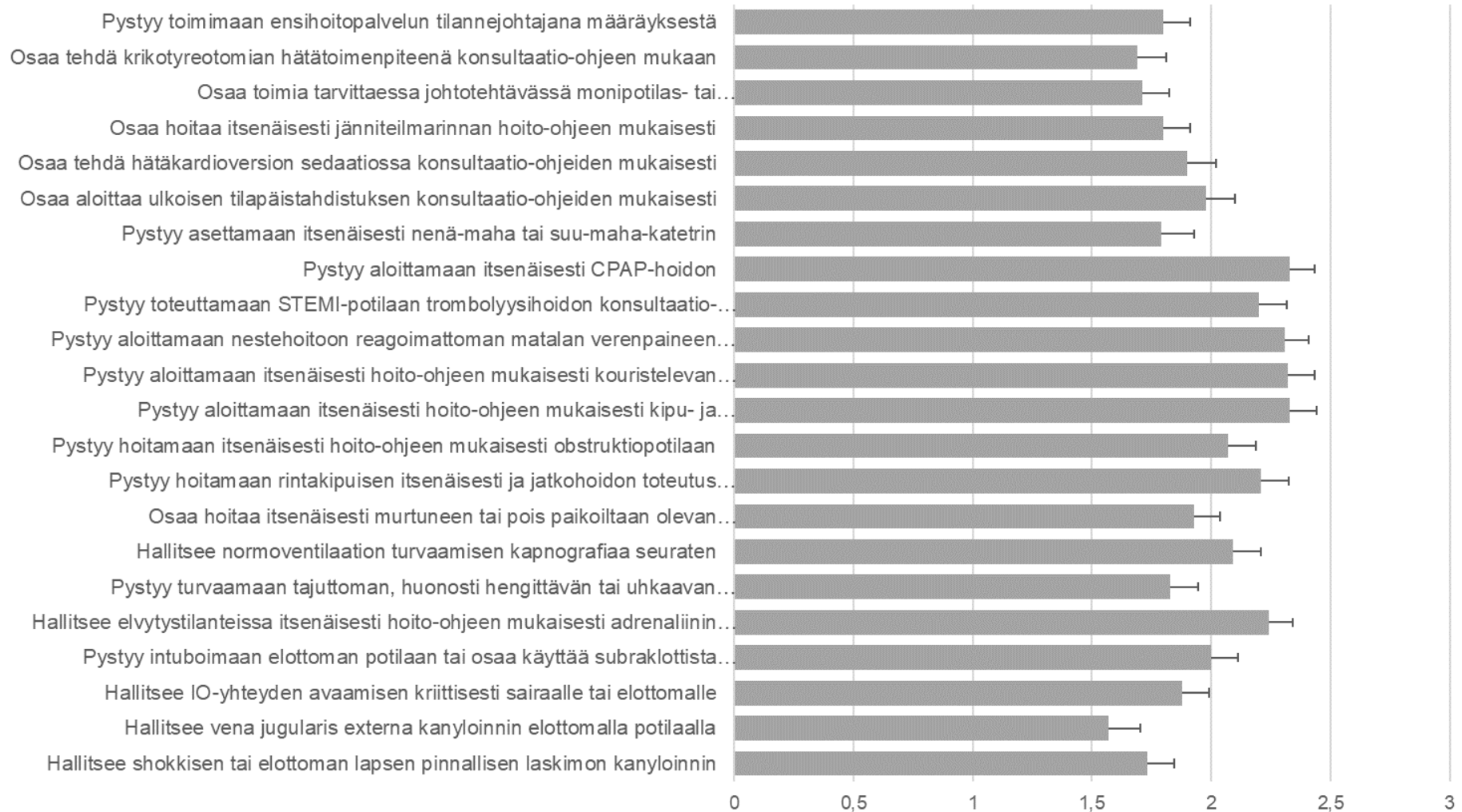
Kuvio 13. Tietotekniikan ja viestintälaitteiden hallinta.



Kuvio 14. Ensihoidon yhteiset, konkreettisen osaamiset.



Kuvio 15. Ensihoidon osaaminen, perustaso.



Kuvio 16. Ensihoidon hoitotason osaaminen.

Avointen vastausten teemoittelu.

Aineisto-otteita, alkuperäisilmauksia	Alateema	Pääteema
Johtamiskoulutus	Johtaminen	Tulevaisuuden koulutus- ja kehittymistarpeet
Johtamiskoulutuksen harjoittelu		
Henkilöstöjohtaminen		
Tilannejohtaminen		
YAMK suunnitteilla/menossa		
Pelastuspuolen lisäkoulutus, kertaaminen, ylläpito, syventäminen ja täydentäminen	Pelastus	
Korkeanpaikan koulutus	Koulutus/ Kouluttaja	
Kuumasavusukelluskoulutus		
ATV-koulutus		
Raskaankaluston liikenneonnettomuuskoulutus		
Ensivastevastaavan koulutus		
Kouluttajakoulutus		
Simulaatio-ohjaajakoulutus ensihoitoon		
Ensihoidon ylläpito, syventäminen ja ammatillinen kehittyminen	Ensihoito	
Lääketieteen eri erikoisalojen luennot		
Ensihoitolääkäreiden luennot ja ohjatut käytännön harjoittelut		
Käytännön harjoittelu sairaalan osastoilla		
Toimenpiteissä avustaminen		
Harvoin tehtävien toimenpiteiden harjoittelu		
Tietotekniikka	Muut	
Pedagogiikka		
Yleistieto		
Luovuus		
Henkinen huolto		
Fyysisen suorituskyvyn ylläpito		