

Antti Kosonen

KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOK- SEN PERUSTASON ENSIHOITAJIEN OSAAMISEN KARTOITUS

Opinnäytetyö

Insinööri (YAMK)

Projekti- ja myyntijohtaminen

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Insinööri (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Antti Kosonen
Työn nimi	Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien osaamisen kartoitus
Toimeksiantaja	Kymenlaakson pelastuslaitos
Vuosi	Lokakuu 2021
Sivut	58 sivua, liitteitä 13 sivua
Työn ohjaaja(t)	Matti Koivisto

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vallitseva ammatillisen osaamisen taso pelastuslaitoksen perustason ensihoitajilla. Lisäksi työssä esitetään toimintamalleja, joiden avulla pelastuslaitos kykenee säilyttämään asemansa ensihoitopalvelun tuottajana myös jatkossa varmistamalla perustason ensihoitotyötä tekevien riittävän ammatillisen osaamisen.

Teoriaosassa on määritelty organisaation tavoitetila perustason ensihoitajien osaamisvaatimuksien perusteella, osaamisen kehittämismenetelmiä ja osaamisen johtamista organisaatiossa. Työn keskeisenä tiedonkeruumenetelmä oli kyselytutkimus, jolla selvitettiin pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien vallitsevaa ammatillista osaamisen tasoa ensihoidon eri tehtäväalueilla. Kyselytutkimuksen tuloksia verrattiin voimassa oleviin osaamisen tason vaatimuksiin.

Kyselytutkimuksen tuloksista käy ilmi, että perustason ensihoitajien ammatillista osaamista on kehitettävä ja ylläpidettävä aktiivisesti. Tärkeimmiksi kehitettäviksi kohteiksi muodostuivat ensihoitoon liittyvä lääkehoito yleisellä tasolla, ensihoitotehtävän johtaminen ja tehtävään liittyvän työdiagnoosin tekeminen, potilasturvallisen toimintamallin noudattaminen sekä päätöksen tekeminen tilanteessa, jossa potilas jätetään kuljettamatta.

Opinnäytetyön tuloksia on tarkoitus hyödyntää pelastuslaitoksen ensihoitoon liittyvän koulutuksen suunnittelussa ja tällä koulutuksella varmistaa perustason henkilöstön riittävä ammatillinen osaamisen tason ensihoidon toimintaketässä. Samalla on tarkoitus parantaa pelastuslaitoksen mahdollisuuksia ja edellytyksiä toimia jatkossakin ensihoitopalvelun tuottajana.

Asiasanat: ensihoito, ammatillinen osaaminen, osaamisen kehittäminen

Degree	Master of Engineering
Author (authors)	Antti Kosonen
Thesis title	Assessment of the competence of emergency medical workers at Kymenlaakso Rescue Services
Commissioned by	Kymenlaakso Rescue Services
Time	October 2021
Pages	58 pages, 13 pages of appendices
Supervisor	Matti Koivisto

ABSTRACT

The objective of the thesis was to find out the level of vocational competence of emergency medical workers. In addition, the thesis presented operating models that enable the rescue services to maintain the commissioner's position as a provider of emergency medical services also in the future by ensuring sufficient vocational competence of those performing emergency medical work.

The theoretical part defined the target state based on the competence requirements of emergency medical workers, the competence development methods, and competence management in the company. The main method of the thesis was the questionnaire survey to find out the prevailing level of vocational competence of emergency medical workers in the different areas of emergency medical care. The results of the survey compare to the current competence level requirements.

The results of the survey show that the vocational competence of emergency medical workers must be actively developed and maintained. The main areas to be developed were emergency medical treatment at the general level, management of the emergency medical task and making a work-related diagnosis, adherence to a patient-safe operating model, and decision-making in a situation where a patient was not transported.

The results of the thesis will be utilized in the planning of emergency medical care training in the rescue services, and this training ensures a sufficient level of vocational competence of the workers in the field of emergency medical care. At the same time, the intention is to improve the rescue service's opportunities and conditions to continue to provide emergency medical services.

Keywords: Emergency medical service, vocational competence, further development of competencies

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	KEHITTYVÄ ORGANISAATIO JA ORGANISAATION OSAAMINEN	8
2.1	Ketterästi kehittyvä organisaatio	10
2.2	Organisaation osaaminen.....	14
3	OSAAMISEN JOHTAMINEN	18
3.1	Palvelun laadun varmistaminen	23
3.1.1	Ammatillisen osaamisen haasteet	25
3.1.2	Ketterä oppiminen ja sen johtaminen.....	26
3.2	Kilpailukyvyn johtaminen	27
4	TOIMEKSIANTAJAN JA KÄYTETTÄVIEN MENETELMIEN ESITTELY.....	32
4.1	Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoito	33
4.2	Tutkimusmenetelmät	34
5	TAVOITETILAN MÄÄRITTÄMINEN.....	34
5.1	Perustason ensihoitajan osaamisvaatimukset Kymenlaaksossa	35
5.2	Perustason ensihoitajan hoito-velvoite	39
6	NYKYTILA-ANALYYSI.....	39
6.1	Tiedonkeruumenetelmä	40
6.2	Kyselytutkimuksen tulokset.....	41
7	EROJEN ANALYSOINTI JA SUUNNITELMA JATKOKEHITYKSELLE.....	48
7.1	Vertailu tavoitetilan ja nykytilan välillä.....	49
7.2	Suunnitelma tavoitetilan saavuttamiseksi	51
8	YHTEENVETO	54
	LÄHTEET.....	62

LIITTEET

Liite 1. Kysely Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajille.

Liite 2. Kysely Kymenlaakson sairaanhoitopiirin hoitotason ensihoitajille.

1 JOHDANTO

Ensihoitotyö kehittyy hyvin nopeasti, ja ensihoidossa työskentelevien henkilöiden osaamisen tason on vastattava kehityksen tuomiin vaatimuksiin. Ensihoidossa työskentelevän on pystyttävä sopeutumaan työn muuttuneisiin vaatimuksiin kehittämällä jatkuvasti omaa osaamistaan. Uudet työtavat, organisatiot ja teknologiat edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä, osaamisen johtamista sekä osaamisen arviointia. Nykypäivän ensihoitotyössä ei saavuteta tarvittavaa osaamisen tasoa vuosien takaisilla tiedoilla ja taidoilla, jos osaamista ei päivitetä säännöllisesti.

Ensihoitopalvelun tuottaminen on määrätty valtakunnallisesti sairaanhoitopiirien vastuulle ja toteuttamismallit vaihtelevat sairaanhoitopiireittäin, kuitenkin ensihoitopalvelun laadun valvonta on aina maakunnan sairaanhoitopiirillä. Ensihoitoyksiköitä, eli siis ambulansseja, on Suomessa hoito- ja perustasoisia. Hoitotason ensihoitoyksikössä työskentelee hoitotason ensihoitaja, jolta vaaditaan vaativaa ensihoidon osaamista ja hänen työparinaan voi toimia perustason ensihoitaja. Hoitotason ensihoitajalla tulee olla Ensihoitaja AMK- tai Sairaanhoitaja AMK- ja ensihoidon erikoistumisopinnot suoritettuna, sekä hoitotason osaamisen arviointi hyväksyttynä alueen sairaanhoitopiirissä. Perustason ensihoitajan ammatillinen koulutus voi olla ensihoitoon suuntautunut lähihoitaja, sairaanhoitaja AMK tai pelastajatutkinto. Perustason ensihoitajalta vaaditaan myöskin hyväksytysti suoritettu osaamisen näyttö perustason osaamisesta omassa sairaanhoitopiirissä. (Asetus ensihoitopalvelusta 29.8.2017 585/2017.)

Osaaminen työssä perustuu jatkuvaan kouluttautumiseen ja ajantasaisen tiedon hankkimiseen sekä hankitun tiedon omaksuminen osaksi käytännön toimintaa. Osaamisen tason ja hoitovelvoitteiden voimassaolon seuranta ovat sairaanhoitopiirien tehtäviä. Hoitovelvoitteen voimassaolo ja osaamisen tason osoittaminen sekä seuranta voivat vaihdella eri sairaanhoitopiirien välillä. (Asetus ensihoitopalvelusta 585/2017.2\$)

Kaikilla organisaatioilla ei ole omaa suunnitelmaa perustason ensihoitajien tiedollisen tai taidollisen osaamisen kehittämiseksi taikka osaamisen tason varmistamiseksi, jotta ensihoitotyön laadun taso pystyttäisiin varmistamaan. Perustason ensihoitopalvelun tuottaminen on oleellinen osa myös pelastuslaitoksen vuosittaista toimintaa ja ensihoitopalvelun tuottamisella on merkittävä vaikutus ensihoitopalvelua tuottavien pelastuslaitosten henkilöstön lukumäärään, sekä talouteen.

Kymenlaaksossa ensihoitopalvelua tuottaa Kymenlaakson pelastuslaitos palvelun tuottajana Kymenlaakson sairaanhoitopiirille. Pelastuslaitoksen hoitotason ensihoitoyksikössä hoitotason ensihoitaja on sairaanhoitopiirin työntekijä ja perustason ensihoitaja on Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstöä. Kymenlaakson pelastuslaitoksellaan ei ole omaa suunnitelmaa perustason ensihoitajien tiedollisen tai taidollisen osaamisen kehittämiseksi, eikä perustason ensihoitajien osaamisen tason varmistamiseksi. Sairaanhoitopiirin kanssa on sovittu ensihoitoon liittyvien koulutusten järjestämisestä Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajille, mutta koulutusten toteutumista pelastuslaitoksessa ei seurata, eikä sairaanhoitopiirille myytävän ensihoitopalvelun laatua omatoimisesti kehitetä tai varmisteta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on aluksi syventyä organisaation osaamiseen sekä osaamisen johtamiseen perehtymällä alan kirjallisuuteen. Tämän jälkeen työn käytännön osuuden tavoitteena on selvittää Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien ammatillisen osaamisen taso ja tunnistaa keskeiset kehityskohteet sekä osaamisen puutteet. Tulosten perusteella suunnitellaan jatkotoimenpiteet ammatillisen osaamisen parantamiseksi. Organisaation ensihoitotyötä suorittavan henkilöstön ammatillisen osaamisen tasolla on suoraan vaikutus pelastuslaitoksen myymän ensihoitopalvelun laatuun sekä ensihoitopalvelun ostajan tarpeeseen. Osaamisen kartoituksessa selvitetään Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien näkemystä omasta osaamisen tasostaan, sekä hoitotason ensihoitajien arviota ja odotuksia perustason ensihoitajien osaamisesta ensihoitotyössä. Opinnäytetyössä käsitellään ainoastaan Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason hoitovelvoitteen omaavia pelastajia, ensivastetoimijat on rajattu selvityksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää jatkossa Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitokoulutusten suunnittelussa ja koulutusten toteutuksessa, jotta koulutukset voidaan kohdentaa parhaalla mahdollisella tavalla. Opinnäytetyön teoriaosassa määritellään perustason ensihoitajalta vaadittava Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän, eli alueen sairaanhoitopiirin, määrittämä ensihoitotyön ammatillinen osaamisen taso. Lisäksi käsitellään osaamisen osoittamisen käytäntöjä ja perustason ensihoitajan mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen sekä kehittämiseen ensihoitotyössä.

Opinnäytetyö toteutetaan lineaarisesti etenevänä kehityshankkeena, joka muodostuu seuraavista neljästä vaiheesta: perustason ensihoitajalta vaadittavan osaamistason määrittely, nykyisen osaamisen kartoitus, puuteanalyysi vaadittavan ja nykyisen osaamisen erojen tunnistamiseksi sekä jatkotoimenpiteiden suunnittelu puutteiden poistamiseksi. Osaamisen kartoitus toteutetaan kahtena erillisenä kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, joista toiseen pyydetään vastausta kaikilta Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason hoitovelvoitteet omaavilta pelastajilta sekä toiseen Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän hoitotason ensihoitajilta, jotka ovat työskennelleet pelastuslaitoksen ensihoitoyksikössä perustason ensihoitajan työparina. Kysely toteutetaan joulukuun 2020 ja helmikuun 2021 aikana. Kyselyt toteutetaan Webropol-ohjelmalla ja laaditaan saatetekstit, jotka lähetetään vastauslinkin kanssa sähköpostitse vastaajille.

Opinnäytetyön rakenne on seuraava. Luvuissa 2 ja 3 käsittelen opinnäytetyöhön liittyvää kirjallisuuskatsausta, aiheena kehittyvä organisaatio ja sen osaamisen johtaminen. Luvussa 4 kuvaan opinnäytetyön toimeksiantajaa sekä käytettyjä menetelmiä, tavoitetta ja rajauksia. Luku 5 käsittelee Kymenlaakson sairaanhoitopiirin asettamia perustason ensihoitajan osaamisvaateita sekä esittelee ensihoidon tuottamismallin Kymenlaaksossa. Luvussa 6 esittelen kyselytutkimusten tulokset ja vertaan saatua tulosta asetettuihin osaamisvaatimuksiin, luvussa 7 esitän jatkokehityskohteita kyselyiden tulosten perusteella, ja lopuksi luvussa 8 on opinnäytetyön yhteenveto.

2 KEHITTYVÄ ORGANISAATIO JA ORGANISAATION OSAAMINEN

Tässä luvussa kuvataan organisaation uusiutumistarvetta muuttuvien osaamistarpeiden mukaisesti, sekä tarkastellaan työntekijöiden henkilökohtaisen osaamisen johtamista. Organisaation kyky kehittyä vastaamaan nopeasti ja tehokkaasti sen toimintaympäristön muuttuvia vaatimuksia, on yksi sen toiminnan perusedellytyksistä. Muutos on osa organisaation toimintaa ja toiminnan kestävyys sekä organisaation kasvu ovat riippuvaisia muutoksesta. (Rothwell ym. 2015, 37.) Toimintaympäristön mukaan kehittyvä organisaatio tarvitsee ketteryyttä ja suunnitelmallista johtamista, jotta se pystyy säilyttämään toimintaedellytyksensä ja täyttämään sille asetetut odotukset. Ketterästi kehittyvän organisaation toiminnan perustana onkin oltava henkilöstön ajantasainen ja tarpeeseen vastaava ammatillinen osaaminen, sekä valmius kehittyä ammatillisesti tavoitteiden mukaan. Jotta organisaation osaaminen voidaan turvata, pitää sen henkilöstön osaamista johtaa tehokkaasti. Osaamista on perinteisesti arvioitu erilaisten nelikenttien ja taulukoiden avulla, joissa osaamisen tasoa ja tämän kyseisen osaamisen tärkeyttä organisaation toiminnalle on arvioitu hyvin karkealla tavalla. Jo viime vuosituhannella Ranki (1999) esittää teoksessaan ”Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita?” perinteisen osaamisen arvioinnin nelikentän. Kuva 1 esittää perinteistä osaamisen arvioinnin nelikenttää, joka on muokattu kyseisestä teoksesta.



Kuva 1. perinteinen osaamisen arvioinnin nelikenttä (mukaillen Ranki 1999)

Perinteistä osaamisen arvioinnin nelikenttää käytettäessä osaamisen arviointiin, saadaan tulokseksi parhaimmillaankin hyvin suuripiirteinen arvio osaamisen tasosta. Arvioinnin nelikenttää voidaan tehokkaasti käyttää hyväksi muiden osaamisen arvioinnin menetelmien lisäksi, arvioitaessa yksittäisen taidon merkitystä organisaatiolle. Jokainen arvioitava taito on kuitenkin käsiteltävä erillisenä, ja eri taitojen väliset vaikutussuhteet kokonaisuuteen voivat jäädä epäselviksi. Osaamisen johtamiseksi nykyinen osaamisen taso tulee kuitenkin selvittää mahdollisimman tarkasti ja osaamisen tasoa on arvioitava, jotta osaamista voidaan johtaa osaamisen tason parantamiseksi. Kehitettäessä organisaatiota tulee tunnistaa sen vallitseva nykytila ja todelliset lähtökohdat. (Sumkin & Tuomi 2012, 23.) Organisaatiossa vallitseva nykytila sekä sen strategian toteuttamisen edellyttämä osaamisen tarve on kyettävä tunnistamaan, jotta edellytys organisaation toiminnan kehittämiseksi on olemassa. Osaamisen kehittämisen lähtökohtana tuleekin olla nykyisen osaamisen tason selvittäminen ja asetettu tavoite, eli tavoiteltava osaamisen taso, on oltava selvillä. Varsinaisella osaamisen kehittämisen suunnitelmalla laaditaan reitti, jota seuraamalla nykytilasta päästään tavoiteltavaan tilanteeseen. Suunnitelmaa laadittaessa on huomioitava myös aikataulun asettamat vaatimukset sekä mahdolliset muutokset toimintaympäristössä tämän kehityskaaren aikana.

Nykyaikana organisaatiolta edellytetään entistä nopeampaa ja ketterämpää uuden oppimista. Organisaatiossa tuleekin etsiä keinoja toiminnan muuttamiseksi ketteräksi, vastaamaan epävakaan tai nopeasti muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin mahdollisimman tehokkaasti ja nopeasti. Uuden oppimista ja ammatillisen osaamisen kasvattamista edistävien toimintatapojen lisäksi kehittyvä organisaatio tarvitsee toimintamalleja, välineitä ja organisaation sisäisiä rakenteita, jotta opittuja asioita pystytään levittämään tehokkaasti läpi koko organisaation.

Tavoiteltaessa ketterästi kehittyvää organisaatiota, olennaista on skaalautuva oppiminen, jossa ketterästi oppivien yksilöiden ja tiimien osaaminen on tehokkaasti levitettävissä läpi koko organisaation. Tällaisen toiminnan myötä koko organisaatio uusiutuu, muuntuen samalla ketterästi oppivaksi. (Ojala 2018, 24.) Työelämässä hankitun teorian ja käytännön osaamisen on sulauduttava yhteen kokonaisuudeksi, jotta varsinaisen työn tekeminen on tehokasta

ja ammattimaista. Tulevaisuuden taitoja tarvitaan organisaation selviytymisen ja menestymisen varmistamiseksi, oppimismenetelmien tuleekin tukea tällaisten taitojen kehittymistä (Lonka 2015, 69). Kehittyvä organisaatio tarvitsee osaamisensa kasvattamiseksi osaamisen johtamisen lisäksi osaavaa henkilöstöä. Otalan (2018, 22—23) mukaan todellinen osaaja haluaa parantaa omaa suoritustaan ja osaa hankkia tietoa sekä soveltaa sitä osaamisensa kehittämiseksi, sekä on yhteistyökykyinen ja vuorovaikutustaitoinen. Lisäksi tulee uskaltaa poistua turvalliselta mukavuusalueelta ja auttaa myös muita oppimaan oman osaamisen ja kokemuksen kautta.

Organisaation tulee pystyä kehittymään ja tätä kehitystä pitää johtaa, jotta voidaan varmistaa kehityksen haluttu suunta. Jotta organisaatiossa voidaan määrittää suunta, johon kehitystä halutaan suunnata, on sillä oltava määritetyt tavoitteet. Näitä asetettuja tavoitteita on tarkasteltava määrä ajoin ja tarvittaessa asetettava uudelleen, jos aiemmat tavoitteet on saavutettu tai ne eivät ole enää ajantasaisia. Organisaatio ei kuitenkaan toimi ilman työntekijöitä, joten toimiakseen tehokkaasti on henkilöstön rooli erittäin merkittävä asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Henkilöstön motivointi oman ammatillisen osaamisensa kehittämiseen on tärkeä osa organisaation esimiestason työssä ja tätä voidaan tukea hyvällä organisaation henkilöstöjohtamisella.

Työnantajan on kaikin keinoin pyrittävä edistämään suhteitaan henkilöstöönsä sekä huolehdittava henkilöstön mahdollisuuksista suoriutua työtehtävistään ja edistettävä työntekijöiden mahdollisuutta kehittyä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Tähän työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen pystytäänkin vaikuttamaan positiivisesti hyvin johdetulla ja suunnitellulla henkilöstön johtamisella sekä huolehtimalla henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisestä.

2.1 Ketterästi kehittyvä organisaatio

Organisaation kilpailukykyyn vaikuttaa sen osaaminen, hankitun osaamisen hyödyntäminen sekä organisaation kyky oppia uutta ja tämän uuden osaamisen siirtäminen käytäntöön. Muutos tarkoittaa staattisen tilan ylittämistä. Organisaation muuttuessa, se käy läpi muutosvaiheen, jossa organisaation suorituskyky kehittyy yksilöiden ja ryhmien suorituskyvyn kautta. (Rothwell ym.

2015, 37). Vastatakseen nopeasti ja tehokkaasti toimintaympäristön aiheuttamiin osaamisen tarpeisiin tulee organisaation olla ketterä sekä muuntautumiskykyinen. Osaaminen muodostuu tiedosta, taidosta ja kokemuksesta. Tieto on tosiasioihin perustuvan teorian osaamista, taito kehittyy tekemisen avulla ja kokemus on tiedon sekä taidon yhdistämistä toimintaan. Kokemus rakentuu lisäksi hiljaisen tiedon varaan. Osaamisen kokonaisuus, eli työ, muodostuu osaamisen ja toiminnan yhdistämisestä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. (Sumkin & Tuomi 2012, 26.) Ketterästi kehittyvässä organisaatiossa pitää olla selkeästi määriteltynä organisaation tavoitteet ja keinoista tavoitteiden saavuttamiseksi pitää käyttää samoja termejä koko organisaatiossa. Organisaation asettamia tavoitteita pitää pyrkiä saavuttamaan mahdollisimman tehokkaasti, suuntaamalla käytettävissä olevat voimavarat oikein ja suunnitelmallisesti. Näihin asetettuihin tavoitteisiin päästäkseen tulee koko organisaation työskennellä yhdessä. Otalan (2018, 183) mukaan ketterästi oppivassa organisaatiossa työntekijät, tiimit ja itse organisaatio oppivat työn tekemisen yhteydessä ja toimintatavat mahdollistavat yhdessä paikassa opitun jakautumisen ja leviämisen koko organisaatioon. Ojala (2018, 194—295) määrittelee ketterästi oppivan organisaation johtajan keskeisiksi tehtäviksi:

- henkilöstön huomion kohdentaminen ja työn merkityksen korostaminen
- tavoitteen konkretisoiminen
- tavoitteiden toteutumisen valvominen
- kokonaisuudesta vastaaminen
- vuorovaikutuksen edistäminen
- henkilöstön innostaminen
- oppimiskulttuurin kehittäminen
- itseohjautuvuuteen kannustaminen
- osaamisen johtaminen ja jatkuvaan oppimiseen kannustaminen
- palaute ja palkitseminen
- näkyvillä tekeminen ja roolimallina oleminen.

Toimintatavat ketterästi oppivassa organisaatiossa perustuvat vuorovaikutukseen, yhdessä tekemiseen ja oppimiseen sekä tiedon ja osaamisen jakamiseen. Lisäksi koko organisaation pitää puhua asioista samoilla termeillä ja hyödyntää visuaalisuutta mahdollisuuksien mukaan kuvaamaan asioiden vaikutus suhteita toisiinsa. Jotta organisaatio selviää läpi toimintaympäristönsä aiheuttamista muutoksista, on sen pystyttävä kehittymään ja sen on pystyttävä kehittämään henkilöstönsä oppisen taitoja ketterästi.

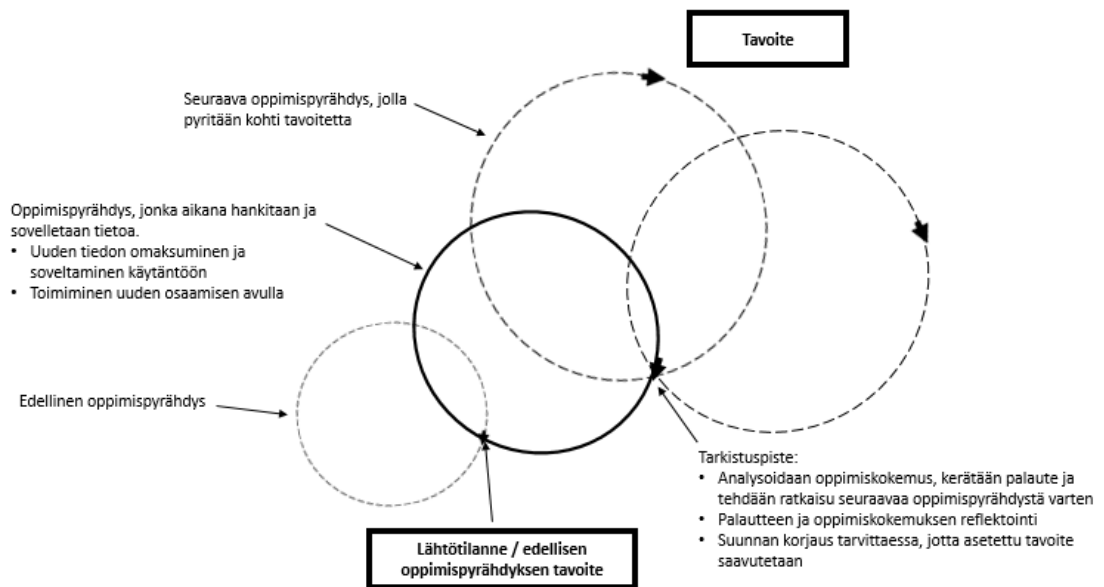
Mahdollistaakseen toimintaedellytyksensä säilymisen on organisaation määriteltävä yksilön ja ryhmän tarvitsemat osaamisen tasot suhteessa organisaation tarvitsemaan osaamiseen. Näin organisaation on mahdollista saavuttaa tavoitteensa myös tulevaisuudessa muuttuvien tarpeiden osalta.

Muutoksen vauhti lisääntyy jatkuvasti, ja tulevaisuuden haasteena on oppia ratsastamaan muutoksen harjalla, eli vastata muutoksen tarpeeseen reaaliaikaisesti. (Rothwell ym. 2015, 38.) Tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista on tavoiteltava ennakkoon, jotta organisaatio kykenee vastaamaan asiakkaidensa tarpeisiin ajoissa ja täyttämään sille asetetut odotukset ja vaatimukset. Yksilön, ryhmän ja organisaation tavoitteiden on oltava saman suuntaisia ja tiedostettuja. Organisaation osaamisen johtaminen vaatii tietoista osaamisen kehittämistä. (Sumkin & Tuomi 2012, 52.)

Ketterä oppiminen on Otalan (2018) mukaan sitä, että ”henkilöstö on tietoinen tulevista haasteista ja vaatimuksista ja ymmärtää, mitä ne merkitsevät omalle työlle ja oman yksikön toiminnalle”. Ketterällä oppimisella tavoitellaan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittymistä tehokkaasti, kehityksen vastaten organisaation toimintaympäristön muuttuviin vaatimuksiin. Lisäksi ketterällä oppimistavalla pystytään suuntaamaan ammatillisen osaamisen kehittymistä nopeasti uuteen suuntaan, tavoiteltaessa prosessin aikana mahdollisesti muuttunutta tavoitetta.

Ketterässä oppimistavassa voidaan hyödyntää niin sanottuja oppimispyrähdyksiä, joissa keskeistä on tiedon nopea hankkiminen tarvittaessa. Pyrähdyksien avulla oppiminen vaatii sitä, että jokaisen oppimispyrähdyksen jälkeen suoritetaan analyysi oppimiskokemuksesta ja kerätään palaute, jonka perusteella tehdään ratkaisut seuraavaa oppimispyrähdystä varten. Pyrähdyksiä analyseineen toistetaan matkalla kohti asetettua tavoitetta samalla arvioiden muutostarvetta suunnitellaan tavoitteen saavuttamiseksi. Varsinainen uuden oppiminen ja omaksuminen tapahtuvat oppimispyrähdyksen arviointivaiheissa. (Ojala 2018, 32—33). Organisaatio oppii siis henkilöstönsä kautta. Arvioitaessa tarvetta seuraavan oppimispyrähdyksen toteuttamiselle pitää organisaatiolle asetettua oppimisen tavoitetta arvioida ja suunnata henkilöstön osaamisen parantamista kyseiseen suuntaan.

Organisaation ei kannata hankkia uutta tietoa ja osaamista siksi, että niitä mahdollisesti tarvitaan joskus tulevaisuudessa. Organisaatiossa uuden oppimisen tarkoituksena pitää olla organisaation kyvykkyyden kasvattaminen, jotta se pystyy vastaamaan muuttuviin työn osaamisen vaatimuksiin toimintaympäristössään tapahtuvien muutosten vaatimusten mukaan. Kuvassa 2 kuvataan ketterän oppimisen muodostumista oppimispyrähdyksistä ja suunnan korjauksesta tavoitteen saavuttamiseksi (mukaillen Ojala 2018, 33, 34):



Kuva 2. Yksittäinen oppimispyrähdyks, oppimispyrähdyksien sarjassa kohti tavoitetta (mukaillen Ojala 2018, 33-34)

Oppimispyrähdyksessä oleellista on siis hankkia henkilöstölle uutta tietoa sekä osaamista, joita tarvitaan matkalla kohti organisaation tavoitetilaa ja soveltaa tätä uutta tietoa ja osaamista käytäntöön. Oppimispyrähdyksen jälkeen tarkistetaan hankitun osaamisen suunta, suhteessa organisaation tavoitteeseen ja tätä suuntaa korjataan tarvittaessa. Seuraavalle oppimispyrähdykselle asetetaan uusi tavoite, joka vie organisaation ammatillisesta osaamista lähemmäs asetettua tavoitetta.

Oppimispyrähdyksien aikana voidaan siis muuttaa kehityksen kulkua kohti haluttua suuntaa, ja hankitun tiedon avulla on mahdollista ennakoida kehityksen seuraavaa vaihetta, pyrittäessä asetettuun tavoitteeseen. Ojala (2018) toteaa, että "Tiedon hankkiminen liittyy oleellisesti oppimispyrähdyksiin." Ketterä oppiminen edellyttääkin organisaation toimintaympäristön muutosten ja näiden

muutosten mukanaan tuomien tarpeiden ennakoivaa tunnistamista. Jotta tulevaisuuden tarpeet pystytään tunnistamaan ja niihin voidaan vastata ajoissa, on organisaation toimintaympäristö tunnettava hyvin ja tämän toimintaympäristön kehittymisen suunta osattava ennakoida.

Lisäksi organisaation henkilöstön on tärkeää tunnistaa omassa toimintaympäristössään vallitsevat epäkohdat ja henkilöstön tahto hakea tietoa haasteisiin, sekä soveltaa hankittua tietoa omaan toimintaansa auttaa organisaatiota pääsemään asetettuihin tavoitteisiin. Toimintaympäristön tulevaan muutokseen pystytään vaikuttamaan ennakoimalla muutoksia mahdollisimman varhain sekä hankkimalla uutta tietoa mahdollisen muutoksen vaikutuksista.

Omalla vaikuttamisellaan organisaatio pystyy luomaan henkilöstölleen turvallisuuden tunnetta mahdollisten tulevaisuuden muutosten aiheuttamaan epävarmuuteen sekä pysymään kilpailukykyisenä omassa tehtäväkentässään. Lisäksi omalla vaikuttamisellaan organisaatio voi ajoissa vaikuttaa ja valmistautua muutokseen, joka on huomattavasti kustannustehokkaampaa ja ammattimaisempaa kuin joutua äkisti reagoimaan ja sopeuttamaan toimintaansa suhteessa tehtäväkentässä tapahtuneeseen muutokseen.

2.2 Organisaation osaaminen

Ennen organisaation osaamisen kartoittamista ja arvioimista tulee olla selkeä näkemys siitä, mitä ja minkälaista organisaation osaamisen tulee olla tulevaisuudessa. Jotta organisaation osaamisen nykytilaa voidaan arvioida, on siinä vallitseva ammatillinen osaaminen suhteutettuna organisaation tavoitteeseen selvitettävä. Lisäksi organisaation tavoitteen on oltava selkeä, kaikilla toimijoilla tiedossa ja organisaation on oltava halukas tavoittelemaan asetta- maansa tavoitetta. Kun osaaminen on kartoitettu, pystytään organisaatiossa arvioimaan sen ammatillisen osaamisen tasoa arvioinnin kohteena olevassa tehtäväkentässä. Osaamisen arviointia voidaan käyttää työvälineenä kehitet- täessä organisaation tuottaman palvelun laatua ja organisaation tuottaman palvelun laadun tuleekin olla selkeästi määritelty ja sen laatu varmistettu. Or- ganisaatiossa työskentelevien henkilöiden ammatillisen osaamisen parantami- nen ja henkilöstön osaamisen hyödyntäminen organisaation toiminnassa ovat keskeisimpiä asioita organisaation osaamisen johtamisessa.

Organisaation ammatillisen osaamisen tasosta tulee olla selkeästi määrätty vastuuhenkilö eri tehtäväkentissä. Arvioitaessa organisaation osaamista, tulee olla tiedossa arvioinnin kohde sekä määritelty tarve arvioinnille. Lisäksi organisaatiossa tulee olla selkeästi määriteltynä kuvaus nykyhetkisestä vaadittavasta osaamisen tasosta sekä tavoitteen mukaisesta tulevaisuuden osaamisen tasosta, jotta osaamisessa tapahtuvaa kehitystä voidaan arvioida. Menestyvän organisaation osaamisen johtaminen perustuu strategiaan, eli ennalta määriteltyyn toimintamalliin tavoitteen saavuttamiseksi. Tästä strategiasta vastaa lopullisesti organisaation ylin johto, mutta alemmillakin johtamisen tasoilla sekä työntekijöillä tulee olla tieto ja vastuu strategian toteuttamisesta sekä riittävä ammattitaito tämän strategian mukaisen tavoitteen saavuttamiseksi. Vähintään 20 työntekijän yritykset, kunnat ja valtio ovat yhteistoimintalakien soveltamisalan piirissä. Tämän perusteella näissä organisaatioissa on laadittava ja päivitettävä vuosittain henkilöstön koulutussuunnitelma vuosittain. Koulutussuunnitelmasta on käytävä ilmi arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelma henkilöstöryhmittäin (Hallituksen esitys 99/2013). Muutokset toimintaympäristössä vaativat ennakkoivaa sekä aktiivista osaamisen johtamista. (Sumkin & Tuomi 2012, 14.) Organisaatiossa työskentelevien henkilöiden ja henkilöiden muodostamien organisaation ryhmien osaaminen muodostavat koko organisaation osaamisen ja luovat osaamisellaan mahdollisuuden organisaatiolle selvitä sille asetetuista tehtävistä.

Organisaation halutessa kehittyä, on sen henkilöstönkin kehityttävä (Hietala, ym. 2016, 204). Organisaation henkilöstö on siis avainasemassa sen tavoittellessa menestymistä omassa toimintaympäristössään, tässä tehtäväkentän kokonaisuudessa henkilöstön motivaatiolla kehittyä ja oppia uutta on suuri merkitys.

Lonka kirjoittaa teoksessaan *Oivaltava oppiminen* (2015) motivaation olevan elimellinen osa oppimista ja motivaatio auttaa muodostamaan oman suhtautumisen opittavaa asiaa kohtaan. Motivaatio liittyy pyrkimykseen saavuttaa asetettu tavoite ja päämäärä, motivaation vaikuttaessa kokemukseen oppimislanteesta. Motivoitunut henkilö on kiinnostunut asiasta ja pyrkii kehittämään

tätä kiinnostuksen kohdettaan. Lonka (2015) jatkaa johtajan roolista liittyen motivaatioon; motivaatio saatetaan helposti tukahduttaa korostamalla liikaa ulkoisia palkkioita tai suorituksia ja motivaatiota tulisikin tarkastella henkilön itse luomien tavoitteiden sekä suunnitelmien kautta.

Henkilöstön motivaatiokeinona ei ole siis tehokasta tai kannattavaa käyttää ainostaan rahallista houkutinta, vaan johtajan tulisi pyrkiä löytämään motivaation lähteitä myös sisäisesti. Hyvä johtaja saa henkilöstön itse asettamat tavoitteet palvelemaan organisaation asettamia tavoitteita ja henkilöstö kokee työnsä merkitykselliseksi sekä motivoivaksi. Sisäinen motivaatio on henkilön kokemus tekemänsä asian merkityksellisyydestä, joka palkitsee jo itsessään.

Sisäinen motivaatio ei kuitenkaan synny itsestään, vaan henkilön ja motivaation kohteen välille tarvitaan merkityksellinen suhde ja toimintaa henkilön ja motivaation kohteen välillä. (Lonka 2015, 168) Sisäisesti motivoitunut henkilöstö kokee siis tekemänsä työn merkitykselliseksi ja on aidosti halukas suoriutumaan tehtävästään paremmin. Hyvällä henkilöstöhallinnolla ja osaavien esimiesten toiminnalla pystytään vahvistamaan sisäisen motivaation löytymistä ja sen kehittymistä.

Pelkällä ulkoisella motivoinnilla, kuten rahallisella korvauksella, voi siis olla kielteisiä vaikutuksia sisäisen motivaation syntymiseen. Työelämässä on kuitenkin löydettävä tasapaino sisäisen ja ulkoisen motivaation välillä, koska työntekijä tarvitsee rahallisen korvauksen tekemästään työstä elintasonsa turvaamiseksi, muuten kyseessä olisi vapaaehtoistoiminta. Ulkoisen motivaation suuntaaminen oikein ja oikean suuruisena, suhteessa tehtävään, auttaa mielestäni myös sisäisen motivaation syntymisessä omassa työtehtävässä.

Organisaation johdolla ja sen henkilöstöhallinnolla onkin ratkaiseva merkitys sisäisen sekä ulkoisen motivaation sopivan tasapainon välillä ja henkilön organisaatiota hyödyttävän sisäisen motivaation kohteen löytymisessä. Motivaation syntymiseen vaikuttaa myös työntekijän saama palaute tehtävästään, palautteen vaikutukseen palaan myöhemmin osaamisen johtamista käsittelevässä kappaleessa.

Organisaation tavoite muodostaa oikeutuksen sen olemassaololle. Tavoite siis määrittelee sen, miksi organisaatio tekee tehtäväänsä ja ohjaa organisaation toimintaa sen tehtävän suorittamisessa. Organisaation toimintamallin perusta muodostuu arvoista, toiminta-ajatuksista ja ydinosoamisesta, jotka sen toiminnalle on määritetty. Toimintamallissa vastataan kysymyksiin (Sumkin & Tuomi 2012, 15):

- Millä periaatteella organisaatio toimii (arvot)?
- Miksi organisaatio on olemassa (toiminta-ajatus)?
- Millä osaamisella organisaation strategia toteutuu (ydinosoaminen)?

Organisaation tavoitteet määritetään siis sen toimintamallin perusteella ja organisaation kehittäessä osaamistaan, on sen asetettava tavoitteet, joita kohti organisaatio pyrkii osaamistaan kehittämään. Organisaation pyrkiessä kehittämään osaamistaan on sen osaamisen kehittämistä myös järjestelmällisesti johdettava, ja tämä johtaminen edellyttää suunnittelua sekä kehityksen suunnan seuraamista. Organisaation osaaminen kehittyikin määrätietoisella osaamisen johtamisella, jonka keskiössä on sen henkilöstön ammatillinen osaaminen ja tämän osaamisen hyödyntäminen koko organisaatiossa. Henkilöiden oppiminen ja kehittyminen tapahtuvat nopeammin ja tehokkaammin, kun toimitaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa, verrattuna yksin opetteluun (Ojala 2018, 48). Organisaation osaaminen ei usein kehity ainoastaan yksittäisten henkilöiden osaamisen kasvun kautta, vaan organisaation osaaminen kehittyy sen henkilöstön ammatillisen osaamisen jakamisen, tiimien ja ryhmien kautta yhteiseksi osaamiseksi (Sumkin & Tuomi 2012, 31). Uusia haasteita voidaan ennakoita ja osaamista kehittää vähitellen, jotta toimintakentän muuttuneisiin osaamisen vaatimuksiin pystytään vastaamaan. Lähtökohta osaamisen kehittämiselle pitää kuitenkin olla työntekijän halu tai tuntemus tarpeesta oppia uutta ja uutta tietoa pitää päästä soveltamaan mahdollisimman pian. (Ojala 2018, 22.) Tehokkaasti ja ketterästi oppiva organisaatio motivoi henkilöstöään osallistumaan aktiivisesti oppimaan uutta ja tämän johdosta myös organisaatiossa uusiutumista tapahtuu koko ajan, vähän kerrallaan, uuden osaamisen jalkautuessa koko organisaation käyttöön. Ojalan (2018, 295) mukaan organisaation kyky reagoida toimintaympäristönsä nopeisiin muutoksiin perustuu siihen, että koko organisaatio osallistuu tulevien haasteiden ja mahdollisuuksien arvioimiseen ja käy keskustelua tulevaisuuden suunnasta. Näin kasvatetaan koko henkilöstön tietämystä organisaation toimintaan ja tehtäviin,

joista tulee suoriutua. Samalla henkilöstön kiinnostus yhteisen tulevaisuuden parantamiseksi lisääntyy ja työn merkityksellisyys kasvaa, aiheuttaen sisäisen motivaation syntymistä. Parhaimmillaan päädytään positiiviseen kierteeseen, jossa osaamisen kasvaminen parantaa motivaation parantumista, joka kasvat-
taa halua oppia uutta.

3 OSAAMISEN JOHTAMINEN

Yleisesti johtamisella tulee aina olla selkeä kohde ja johtamisen on oltava tie-
toista toimintaa ennalta määritetyn tavoitteen saavuttamiseksi. Muutoksen joh-
taminen tarkoittaa prosessia, jossa autetaan yksilöä, ryhmää tai organisaatiota
muuttumaan (Rothwell ym. 2015, 37). Osaamisen johtaminen liittyy keskei-
sesti organisaation tulevaisuuden visioon, joka määrittää palvelun, jota organi-
saatio tuottaa jatkossa. Johtamiseen liittyvän toiminnan on siis oltava tavoit-
teellista, määrätietoista ja johdettua. Tärkein vastuutaho osaamisen johtami-
sessa on organisaation ylin johto ja sen päätökset muodostavat suunnan koko
organisaation toiminnalle sekä mahdollistaa organisaation muiden tasojen ta-
voitteellisen toiminnan. Organisaatiossa tapahtuva muutos on pääosin suun-
nittelematonta ja asteittaista tai vaiheittaista, suunniteltu ja koko organisaation
kattava muutos onkin epätavallista. (Rothwell ym. 2015, 37). Organisaation
menestymiseen muuttuvassa toimintaympäristössä vaikuttaa sen käytettä-
vissä olevat resurssit, joita sillä on käytettävissään matkalla kohti ennalta ase-
tettuja tavoitteita. Tässä luvussa käsiteltävänä, ennalta asetettuna tavoitteena,
on organisaation tarvitseman osaamisen kehittäminen. Jotta organisaatio voi
kehittyä tavoitteensa mukaisesti, on sen hyödynnettävä tärkeintä resurssiaan,
eli työntekijöitä. Henkilöstön kehittyessä kehittyä myös koko organisaatio ja
vastuu kehityksen suunnasta onkin oltava organisaation johdolla.

Määritelmän mukaan projektilla on selkeä alku, loppu sekä päämäärä, eli ta-
voite. Henkilöstön osaamisen johtamista voidaan ajatella peräkkäisten projek-
tien johtamisena, jossa osaamisen arviointi, koulutus ja uuden opitun teorian
omaksuminen osaksi käytännön työtä muodostaa aina uuden ja edellisestä
jatkuvan projektin. Osaamisen kehittämisessä tulisi käyttää erilaisia oppimis-
menetelmiä erilaisissa tilanteissa, jotta jokaiselle voitaisiin löytää hänelle te-
hokkain tapa oppia ja omaksua uutta (Repo ym. 2015. 12). Ensihoitopalvelun

kokonaisuudesta voidaan osittaa projektin tavoin eri osaamisalueita pienemmiksi osaamisen kokonaisuuksiksi, joiden kehittämiseksi voidaan määrittellä selkeä alku ja loppu, sekä asettaa tavoite, joka organisaation tulevaisuuden osaamisella pyritään saavuttamaan. Organisaation oppiminen vaatii organisaation tarvitseman osaamisen määrätietoista johtamista, eikä organisaation osaamisen kehittyminen tapahdu sattumalta. (Sumkin & Tuomi 2012, 13.) Kehitettäessä organisaation toimintoja, on oleellisena osana osaamisen kasvataminen, jota täytyy johtaa määrätietoisesti sekä suunnitelmallisesti organisaation tavoitteet huomioiden. Ilman määrätietoista johtamista voi osaamisen kehitys suuntautua väärin ja kehitystä ei tapahdu tavoitteen mukaisesti, vaan henkilöstön omien mielihalujen perusteella. Kontrollonkehitys voi pahimmillaan haitata organisaation koko tehtävän toteutumista. Koko organisaation kattavaan kehittämiseen vaaditaan kehittämisen suunnitelmallista jatkuvuutta sekä kehitykseen perustuvia tosiasioita, jotta organisaation kehittämistä voidaan arvioida. (Rothwell ym. 2015, 410). Organisaation osaamisesta ja sen tulevaisuudessa tarvitseman osaamisen on siis oltava selvillä, jotta kehityksen suunta kohti asetettua tavoitetta pystytään määrittämään ja suunnan säilyminen kohti tavoitetta varmistamaan. Esimiehillä ja organisaation johdolla tulee olla selkeä käsitys organisaation tavoittelemasta kehityksen suunnasta, jotta oikeanlainen kehittyminen ja palkitseminen ovat mahdollisia (Hietala ym. 2016, 180). Tämä organisaation asettama tavoitetila pyritään saavuttamaan oppimispyrähdyksen analysointivaiheessa, jossa organisaation osaamista suunnataan kohti asetettua tavoitetta.

Organisaation osaamisen kartoittamista pidetään erityisesti ylimmän johdon työkaluna, jonka avulla pyritään tunnistamaan ne osaamiset, joita strategia tavoitteiden saavuttamiseksi edellyttää. Osaamiskartoituksella pyritään tunnistamaan keskeiset vaatimukset, vallitseva osaamisen taso ja tarvittava kehittämisen suunta organisaation strategian suhteen. (Sumkin & Tuomi 2012, 89.) Tarkoituksena on siis selvittää vallitseva osaamisen tila, joka organisaatiossa on nyt, ja saada tietoa suunnasta, johon organisaation osaamista lähdetään kehittämään.

Kehittämisen suunta määräytyy organisaation asettamien tavoitteiden mukaisesti, jotta organisaation strategiaa saadaan toteutettua. Osaamisen kartoitta-

misessa on syytä selvittää kehitettävien osa-alueiden lisäksi myös jo nykyisellään hyvällä tasolla olevat osaamisen alueet, jotta pystytään muodostamaan selkeä ja totuudenmukainen kokonaiskuva organisaation koko osaamisen tilasta. Kupiaksen ym. (2014, 70) mukaan osaamisen kartoittamisen jälkeen voidaan muodostaa osaamiskartta. Osaamiskartasta voidaan nähdä organisaatiossa tarvittava osaaminen, sen vallitseva osaamisen nykytila sekä tulevaisuuden osaamiselle asetetut tavoitteet.

Organisaation henkilöstön oma, henkilökohtainen ammatillisen osaamisen taso tulee olla selvillä ja tätä henkilökohtaista ammatillisen osaamisen tasoa tulisi pystyä vertaamaan organisaation määrittämään ammatillisen osaamisen tasoon. Osaamiskartoituksen avulla voidaan saada myös kokonaiskuva organisaation koko osaamisen nykytilasta, tulevista kehittämisen tarpeista ja osaamistarpeiden määrityksistä. Osaamiskartoituksella mahdollistetaan osaamisen kehittäminen osaksi organisaation strategista johtamista. (Sumkin & Tuomi 2012, 90.)

Organisaation strategisen johtamisen rinnalla tulisikin olla aina osaamisen johtamista, jotta pystytään vaikuttamaan organisaation toimintaedellytysten säilymiseen muuttuvassa toimintakentässä. Lisäksi henkilöstön tulee tietää heiltä organisaation edellyttämä ammatillisen osaamisen taso sekä saada säännöllisesti esimiehiltään palautetta omaan ammatilliseen osaamiseensa liittyen. Ammatillista osaamista kartoitettaessa on käytettävät määritelmät ja termit oltava selkeitä, johdonmukaisia ja toteuttamiskelpoisia sekä ne on ymmärrettävä samalla tavoin kaikilla organisaation tasoilla.

Osaamisen kartoituksen perusteella muodostetussa osaamisen kehittämisessä kannattaisi huomioida myös työntekijöiden ajatukset ja mielipiteet, koulutusta tulisi suunnitella ja toteuttaa ennen kaikkea vastaamaan tarvetta. (Repo ym. 2015. 12.)

Kokemuksesta voidaan oppia arvioimalla omaa toimintaa, oppimista tai oppimispyrähdyistä sekä arvioimalla pidempää ajanjaksoa. Tähän kokemuksesta oppimiseen liittyy oleellisesti oman, jo olemassa olevan osaamisen tunnistami-

nen. (Ojala 2018, 35-36) Koulutuksella tulisikin pyrkiä aina muutokseen halutussa asiassa ja tätä koulutuksella saavutettua muutosta tulisi pystyä mittaamaan ja arvioimaan.

Tarkoituksena koulutukselle voi olla myös ylläpitää ja päivittää jo olemassa olevia tietoja ja taitoja (Repo ym. 2015. 12). Ammatillinen kokemus on tärkeä osa osaamista, mutta sen lisäksi tarvitaan nopeasti ja ketterästi oppimisen taitoa. Osaamisen kehittämiseksi pitää ymmärtää, mitä tietoa tarvitaan, ja uskaltaa mennä ulos omalta mukavuusalueelta hankkimaan uutta tietoa, jonka jälkeen uutta osaamista sovelletaan käytäntöön. Yleensä kokemus edustaakin juuri mukavuusaluetta. (Ojala 2018, 21.)

Suunniteltaessa ammatillisen osaamisen kehittämistä tulisikin henkilöstö saada osallistumaan oman osaamisen kehittämisen suunnitteluun, jotta henkilöstön muodostama resurssi tulisi hyödynnettyä organisaatiossa mahdollisimman tehokkaasti. Samalla saadaan hyödynnettyä henkilöstön hankkiman työkokemuksen mukanaan tuoma, mahdollinen hiljainen tieto, ja se saadaan mahdollisesti jaettua laajemmalle organisaatioon jo tässä vaiheessa.

Ottamalla henkilöstö mukaan suunnittelemaan oman ammatillisen kehittymisensä toteutusta voidaan vaikuttaa myös sisäisen motivaation kasvuun henkilöstön kokiessa työnsä merkitykselliseksi sekä arvostetuksi. Suunniteltaessa osaamisen kehittämistä yhdessä henkilöstön kanssa on organisaation tavoitteet helpompi sisällyttää suunnitelmaan ja henkilöstö on todennäköisesti sitoutuneempi myös myöhemmin työskentelemään tämän tavoitteen eteen.

Ammatillinen osaaminen kehittyy työtä tehdessä, mutta hyvin toteutetun koulutuksen kautta voidaan osaamista suunnata halutulla tavalla, haluttuun suuntaan ja kehittymisestä saadaan tehokkaampaa. Koulutukseen yhteyteen liitetty palaute parantaa oppimistilanteen tehokkuutta. Ilman oppimisen edellytyksenä olevaa palautetta, on vaikea tiedostaa oman toiminnan tai osaamisen kehittämistä, suhteessa asetettuun tavoitteeseen. Vaikka palaute onkin tärkeää, on sitä vaikea antaa, mutta palautetta on myös vaikea ottaa vastaan, jos toiminnan arvioimisen kriteerit eivät ole selvillä. Hyvin suunnitellussa koulutustilaisuudessa on kerrottu arvioinnin kohteet etukäteen ja se mahdollistaa myös

oppimisen virheistä. Virheistä oppimisessa onkin oleellista palautteen antaminen rakentavasti suorituksen jälkeen. Rakentavassa palautteessa lähtökohdiana on ohjata oppijaa eteenpäin eikä lamaannuttaa pitäytymään nykytilassa. Perinteinen palaute koetaan usein ylhäältä annettuna kritiikkinä, eikä omaa oivaltamista voimaannuttavana (Lonka 2015, 53). Palautetta omasta toiminnasta voi oppia itse arvioimaan, tai palaute voidaan hankkia ulkopuolelta. (Ojala 2018, 36) Koko organisaatio olisikin tärkeää saada mukaan arvioimaan oman ammatillisen toimintaympäristönsä nykytilaa, tulevaisuutta sekä mahdollisia tulevaisuuden haasteita organisaatiossa olevan osaamisen riittävydestä ja sen osaamisen tasosta.

Oikea-aikaisella ja rakentavalla palautteella on mahdollisuus saada oppija katsoomaan eteenpäin, eikä hänen oppimistaan lannisteta mahdollisista virheistä huomauttamalla. Longan (2015, 54) mukaan rakentava palaute ei kuitenkaan ole hymistelyä tai kehumista, eikä se keskity heikkouksiin tai vieheisiin, vaan korostaa oppijan vahvuuksia.

Onnistuneella palautteella saadaan oppija huomaamaan uusia puolia itseltään ja mahdollistetaan omat oivallukset kehittymisen tapahtumiseksi. Palaute tulisikin siis nähdä kahden tasavertaisen henkilön välisenä keskusteluna, jossa enemmän asiantuntemusta omaava opastaa oppijaa. Hietalan ym. (2016, 208) mukaan palautteen antaminen voidaan käsittää kahden ihmisen välisenä normaalina kanssakäymisenä. Palautteella pitäisikin pyrkiä suuntaamaan näkemystä tulevaisuuden muutoksiin, sekä uusien toimintatapojen omaksumiseen.

Rakentavan palautteen antamisen lisäksi on myös tärkeää osata ottaa palautetta vastaan. Hietala ym. (2016, 213) mukaan henkilöstölle annettu palaute jää hyödyttömäksi, ellei palautteella saada edes jotakin pientä asiaa korjattua organisaation toiminnassa. Organisaation tulisikin kehittää toiminnassaan palautteen antamista, sekä palautteen vastaanottamista osana jokapäiväistä työskentelyä. Lonka (2015, 56) toteaa: ”Jos saamansa palautteen tulkitsee kritiikkinä tai vallankäyttönä, menee helposti puolustuskannalle ja lakkaa kuuntelemasta. Tällöin tilanteesta tulee väittely, jossa ei ole voittajaa”. Palautteen vastaanottamista voi myös harjoitella ja siinä pystyy kehittymään.

Organisaatiossa pitäisikin luoda toimiva palautteen antamisen ja vastaanottamisen kulttuuri, jossa palaute on rakentavaa, oikea-aikaista ja tarjoaa mahdollisuuksia kehitysehdotusten esille tuomiselle. Näin organisaatiossa saadaan entistä tehokkaammin hyödynnettyä sen henkilöstön muodostama resurssi.

3.1 Palvelun laadun varmistaminen

Organisaatiossa on tiedostettava sen kehityksen suunta ja muodostettava tavoite sen tarvitsemalle ammatillisen osaamisen tasolle, jonka organisaatio tulevaisuudessa pyrkii saavuttamaan. Toimiakseen kehittyvä organisaatio tarvitsee suunnitelmallista johtamista, jolla vastataan organisaation toimintaympäristön tuomaan muutokseen suuntaamalla henkilöstön kehittämistä nopeasti tavoitteen suuntaan. (Rothwell ym. 2015, 87.) Organisaation strategian mukainen tavoite on oltava ensin selvillä, jotta johtamisen toimenpiteet tämän tavoitteen saavuttamiseksi voidaan määrittää. Organisaatiossa on oltava yhteinen ja selkeä näkemys siitä, mihin suuntaan organisaatio aikoo toimintaansa kehittää. Jos organisaatiolla ei ole kuvaa siitä, mitä se tulevaisuudessa aikoo tehdä, ei ole mahdollista myöskään määrittää tulevaisuuden osaamisen tarvetta ammatillisesti. Organisaation tarvitsemaa osaamista voi hankkia itse kehittämällä, verkostoitumalla tai yhteistyön kautta. Osaamisen hankintastrategia pitää olla etukäteen mietittynä, ainakin suuntaa antavalla tasolla. (Ojala 2018, 173.) Organisaation strategiset linjaukset antavatkin suunnan organisaation osaamisen kehittämiseksi sen kaikilla tasoilla. Organisaation tavoitellessa tietoisista muutosta, on sen johtajien pystyttävä ymmärtämään kyseinen toimintaympäristö perusteellisesti ja myös muokata omaa ajatteluaan. (Rothwell ym. 2015, 86.) Organisaation strategian määrittää aina sen ylin johto ja keskijohto toteuttaa organisaation strategiaa omalla vaikutusalueellaan. Tiimin esimiehelle oman vastualueen strategia on työväline tiimin toiminnan ohjaamiseksi toimimaan organisaation asettaman strategian mukaisesti ja tavoittelemaan organisaation asettamaa päämäärää. Esimiehen rooli on osallistaa henkilöstöä organisaation strategian toteuttamiseen. (Sumkin & Tuomi 2012, 34.) Jotta organisaation strategiaa voidaan tehokkaasti ja suunnitelmallisesti toteuttaa sekä organisaation asettama tavoite saavuttaa, on esimiesten ja ylemmän johdon keskeisiä tehtäväalueita oltava osaamisen johtaminen sekä oman asemansa mukaisen valvontavastuun toteuttaminen.

Otala (2018, 295) mainitsee teoksessaan organisaation johdon tehtäväksi ajattelun johtamisen, jonka tavoitteena on hyödyntää jokaisen ajattelua yhteisen näkemyksen aikaansaamiseksi. Johdon tehtävä onkin kuunnella, kysellä, hakea erilaisia näkökulmia sekä muodostaa yhteenvetoja. Epävarmuuden johtaminen vaatii mukavuusalueiden rajojen rikkomista ja muutosta henkilöstön tietoisuudessa, ajattelutavassa sekä toimintakulttuurissa. (Rothwell ym. 2015, 84). Johtajan ja esimiehen on osattava suunnata keskusteluja ja ajattelua organisaation asettaman tavoitteen suuntaan, mutta on myös osattava antaa tilaa uuden luomiselle ja toiminnan kehittämiseksi. Organisaation palvelun laadun varmistamiseksi myös tulevaisuudessa yrityksen osaamista on siis johdettava järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti.

Osaamisen johtamisen keskeisin tekijä on ymmärtää yksilön oppimista ja osaamista. Osaamisen johtamisen tulee olla järjestelmällistä toimintaa, ja sen tarkoituksena pitää olla organisaation tavoitteiden vaatima osaaminen ja osaamisen kehittyminen. Ennakoimalla ja varautumalla toimintaympäristön muutokseen, voidaan organisaation johdon toimilla vaikuttaa henkilöstön asenteisiin muutoksiin liittyen. (Rothwell ym. 2015, 86). Osaamisen johtamisella organisaatiossa tulee tavoitella henkilöstön osaamisen kehittymistä vastaamaan organisaation tavoitteita ja osaamisen tulee hyödyttää organisaation tavoitteisiinsa pääsemisessä. Organisaation toimintakulttuurin tulisi tukea sen henkilöstön kehittymistä asetetun tavoitteen suuntaan, samalla kehittäen organisaation toimintaa sekä osaamista. (Rothwell ym. 2015, 93).

Osaamisen johtamisen avulla luodaan organisaation tulokset sekä tulevaisuus, ja johtamisen pitää tähdätä tulokseen sekä olla kannustavaa ja antaa mahdollisuuksia. (Sumkin & Tuomi 2012, 97.) Organisaation henkilöstön ammatillista osaamista voidaan kutsua ammattitaidoksi ja ammattitaidon, eli osaamisen kehittäminen on vaikeaa, ellei kokonaisuutta pilkota pienempiin osiin. Näissä pienemmissä osakokonaisuuksissa eritellään eri ammatillisen osaamisen alueet, määritetään arvioitavat yksityiskohdat sekä asetetaan tavoite kyseisen osakokonaisuuden osalta. Osaamisen johtamisen lähtökohta on nykytilanteen tunnustaminen ja tulevaisuuden tarpeiden tunnistaminen. (Sumkin & Tuomi 2012, 58.) Tällaista kokonaisosaamisen pilkkomista pienempiin osakokonaisuuksiin ja näiden pienempien osaamiskokonaisuuksien osaa-

mistarpeiden kehittämistä asetettuun tavoitteeseen, voidaan rinnastaa ketterään projektin johtamiseen. Ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitetta, eli tulevaisuuden osaamisen tunnistettuja tarpeita, voidaan verrata projektin tavoitteeseen ja ammatillista osaamista voidaan kehittää ja johtaa ketterän projektijohtamisen menetelmin. Johtajat, jotka eivät kykene varautumaan tai miettimään muutosta ennakkoon, joutuvat reagoimaan ongelmiin. (Rothwell ym. 2015, 87). Jos ajaudutaan reagoimaan ongelmiin ilman valmistautumista, ei organisaation toiminta ole todennäköisesti sen asettaman tavoitteen mukaista. Ainakin suunnittelematon toiminta johtaa todennäköisemmin tehottomampiin ja toimimattomampiin ratkaisuihin verrattuna hyvin suunniteltuun ja ennakoivaan toimintaan.

3.1.1 Ammatillisen osaamisen haasteet

Tämän alaluvun kuvaus ammatillisen osaamisen kehityshaasteista, nyt ja tulevaisuudessa, perustuu Otalan (2018) pohdintoihin nykypäivän työntekijöiden ja organisaatioiden oppimisesta ja toiminnan ketterästä kehittämisestä. Kun yksilöt ja organisaatiot oppivat, luovat uutta tietoa sekä osaamista, kehittyvät samalla niiden toimintamallit. Näin muodostuu ketterästi oppiva organisaatio, jonka työntekijät voivat oppia yksin ja yhdessä, ja sen henkilöstön osaamisen kasvusta hyötyy koko organisaatio.

Organisaation oppiessa kehittymään sen henkilöstön ammatillisen kehittymisen myötä, mahdollistuu sen jatkuvan uusiutuminen. Ammatilliset osaamisvaatimukset kaikissa tehtävissä kasvavat jatkuvasti, joten tarvitaan elinikäistä oppimista, jotta osaamisen taso saadaan jatkuvasti vastaamaan muuttuviin ammatillisen osaamisen vaatimuksiin. Oppimisen on kuitenkin tapahduttava jatkuvasti työn ohessa sekä työssä, ei vuorotellen. Uuden opitun osaamisen soveltaminen työhön uudistaa parhaimmillaan myös koko organisaation toimintaa. Jotta voidaan oppia uutta soveltavaa osaamista, joka auttaa ymmärtämään uusia toimintamalleja ja osaamisen vaatimuksia, tarvitaan entistä enemmän perustietoa ja teoriaosaamista liittyen ammatilliseen toimintakenttään.

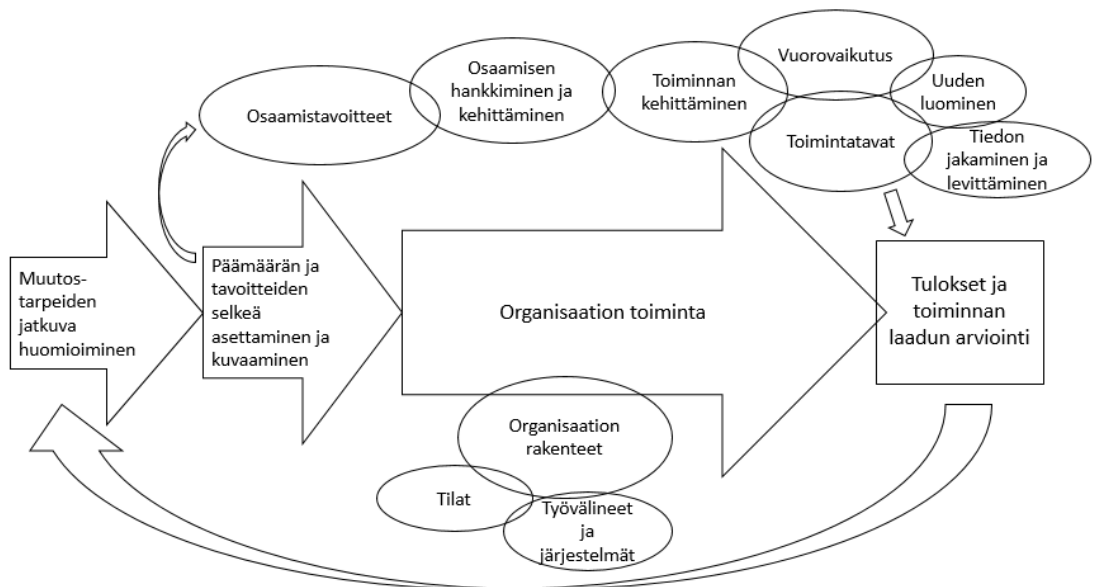
Tätä entistä vankempaa osaamis pohjaa on päivitettävä jatkuvasti työhön liittyvällä oppimisella. Se, miten hyvin omaa osaamista voi työssään kasvattaa, on

yhä useammin työpaikan valinnan perusteena eli toimii sisäisen motivaation lähteenä.

Työntekijä oppii ja hänen osaamisensa kehittyy samanaikaisesti työn tekemisen kanssa ja varsinainen oppiminen tapahtuukin sovellettaessa hankittuja oppeja ja osaamista omaan työhön. Osaaminen kehittyy siis perinteisen koulutuksen kautta, samoin kuin itse työssä, mutta yleensä osaaminen kehittyy työn ohella huomattavasti nopeammin kuin ensin tiedon erillisellä omaksumisella ja vasta sitten tämän opitun soveltamisella käytäntöön.

3.1.2 Ketterä oppiminen ja sen johtaminen

Ketterää oppimista organisaatiossa tukemaan tarvitaan ketterä johtaja, jonka tehtävänä on näyttää suuntaa, innostaa, sopia tavoitteita ja ohjata organisaation sisäistä ajattelua sekä kehittää toimintatapoja kohti ketterää oppimista. Kuvassa 3 kuvataan ketterästi oppivan organisaation toimintoja toiminnan kehittämiseksi osana liiketoimintaa (mukaillen Ojala 2018, 183):



Kuva 3. Ketterästi oppiva organisaatio (mukaillen Ojala 2018, 183)

Ketterästi oppivassa organisaatiossa huomioidaan toimintakentän aiheuttama muutostarve, jonka perusteella asetetaan ja kuvataan organisaation toiminnalle selkeä päämäärä tai tavoite. Tavoitteeseen pyritään organisaation päivittäisen toiminnan avulla ja tähän normaaliin toimintaan liittyvät organisaation

rakenteet, tilat ja välineet. Kun asetettu tavoite on saavutettu, arvioidaan tulokset ja toiminnan laatu. Osana ketterästi kehittyvän organisaation päivittäistä toimintaa tulee olla päämäärän tai tavoitteen asettamisen rinnalla uusien ammatillisten osaamistavoitteiden asettaminen, joihin pääseminen vaatii ketterää johtamista. Tämän osaamisen kehittymisen myötä organisaation kyky vastata toimintaympäristönsä muuttuviin tarpeisiin paranee ja organisaation toimintaedellytykset omassa toimintakentässään paranevat.

Otalan mukaan (2018, 176) ketterästi oppivan organisaation perusasioita on osaamisenhallintajärjestelmä. Osaamisenhallintajärjestelmästä tulisi selvittää esimerkiksi tietyssä tehtävässä tarvittava osaaminen nyt sekä tulevaisuudessa ja sitä voidaan hyödyntää organisaation osaamisen johtamisessa. Osaamisenhallintajärjestelmää voidaan hyödyntää organisaatiossa vallitsevan osaamisen kehittämisen suunnitteluun, seurantaan ja tavoitteiden asettamiseen. Organisaation johdon tehtävänä onkin muodostaa keräämästään tiedosta johtopäätökset, joissa tiivistetään koko organisaatiosta kerätty yhteinen näkemys, ja jalkauttaa tämä tiivistetty tieto koko henkilöstön käyttöön. Lisäksi johdon tulee esittää selkeästi henkilöstölle organisaation tulevaisuus ja asetetut tavoitteet, jotta henkilöstön työn sisältö, uuden oppiminen sekä ammatillisen osaamisen kehittäminen tuntuvat mielekkäiltä. Johdon on tärkeää myös kannustaa henkilöstöä sekä tiimejä itseohjautuvuuteen ja on tärkeää huomioida eri johtamisen tasot ja antaa mahdollisuus toteuttaa johtajuutta eri tasoilla. Johtajuuteen liittyvää vastuuta on myös jaettava ja organisaation johdon tulee toteuttaa valvontatehtävänsä, jotta johtamista ja vastuunkantamista myös tapahtuu jokaisella tasolla.

3.2 Kilpailukyvyyn johtaminen

Kun myytävä tuote, tai palvelu, on saatu halutulle tasolle, tulee sen kilpailukykyä johtaa myös tämän jälkeen. Organisaation kyky kehittyä ja muuttaa toimintaansa, on erittäin oleellista sen toimintaedellytysten kannalta. (Rothwell ym. 2015, 415). Vaikka tuotettava tuote tai palvelu olisikin jo laadultaan kunnossa, on sen kilpailukykyä johdettava myös jatkossa, jotta se pärjää markkinoilla ja vastaa muuttuneisiin toimintaympäristön vaatimuksiin.

Organisaation henkilöstön osaamisen hyödyntäminen, kehittämiseen tähtävien toimenpiteiden suunnittelu sekä henkilöstön motivoiminen uuden oppimiseen on organisaation kilpailukyvyyn säilymisen kannalta erittäin oleellista.

Osaamisen kehittäminen ja resurssien suuntaaminen ovat organisaation strategiassa keskeisiä seikkoja tulevaisuuden kilpailukyvyyn kannalta.

Kehittämistä vaativat osaamisen osa-alueet tulee pystyä yksilöimään ja näihin on organisaation perustellusti kohdennettava resursseja, jotta organisaatio säilyy kilpailukyisenä ja säilyttää asemansa toimintakentässään. Tietoisella muutoksen johtamisella on tärkeää pyrkiä onnistuneeseen muutokseen, jota organisaatio tarvitsee kehittyäkseen. (Rothwell ym. 2015, 85). Esimiehen tärkein tehtävä on johtaa omaa yksikköään organisaation strategian mukaisesti, siten että henkilöstö ymmärtää organisaation strategian merkityksen omalle työlleen. (Sumkin & Tuomi 2012, 42.)

Esimiehen tulee siis aktiivisesti huolehtia organisaation strategian toteutumisesta ja asetetun tavoitteen tavoittelemisesta. Hietalan ym. (2016, 179) mukaan yrityksen ja sen henkilöstön kehittymisen tärkein vaikuttava tekijä on esimiesten johtamistaito ja esimiesten on kehityttävä organisaation mukana. Organisaation johtajat, jotka pystyvät varautumaan ja valmistautumaan tarvittaviin muutoksiin toimintaympäristössä, kykenevät suunnittelemaan organisaation kehittymistä, kun taas johtajat, jotka eivät pysty suunnittelemaan muutoksen tuomaa kehitystä etukäteen, ajautuvat reagoimaan muutokseen valmistautumattomana. (Rothwell ym. 2015, 87.)

Osaamisen kehittämiseen kannustaminen ja käytössä olevien resurssien tehokas suuntaaminen kuuluvat keskeisesti esimiehen tehtäviin, tätä varten on esimiehen tunnettava oman henkilöstönsä osaaminen ja uskaltaa antaa palautetta rakentavasti. Sumkin ja Tuomin (2012, 61.) mukaan: ”Osaamisen ja työn johtaminen on tärkeä osa esimiehen ja johdon työtä, ja jokaisen osaamista tulee kehittää strategian mukaisesti.” Vaikka esimieskin on organisaatiossa työntekijänä, on hän myös työnantajan edustaja ja vastuussa resurssien tehokkaasta suuntaamisesta sekä organisaation tulevaisuuden kilpailukyvyyn säilymisestä.

Henkilöstön työsuorituksia arvioimalla esimies pystyy löytämään tarvittavat kehityskohteet ja palkitsemalla voidaan tuoda henkilöstölle esiin asiat, joissa on onnituttu (Hietala ym. 2016, 180). Tehokkaasti toimintaympäristönsä muutoksiin reagoivan organisaation johtajien tulee pyrkiä ennakoimaan tarvittavia ja vaadittuja muutoksia, jotta ei jouduta tilanteeseen, jossa niihin täytyy reagoida suunnittelematta. (Rothwell ym. 2015, 86)

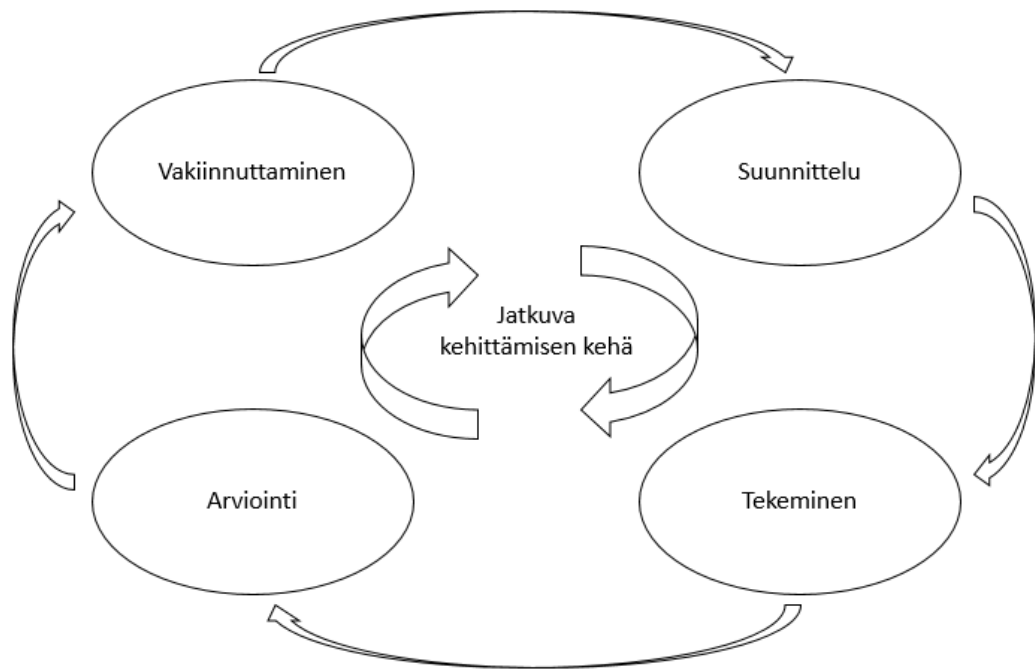
Organisaatioiden johtoportaan tulee tuntea tarvittava muutos, jotta se kykenee selviytymään myös tulevaisuudessa (Rothwell ym. 2015, 415). Kyky hankkia uutta ja tarvittavaa tietoa sekä osaamista mahdollisimman nopeasti uuden tiedon sekä osaamisen omaksumisesta ja soveltamisesta käytäntöön parantaa yksilön ja sen edustaman organisaation tehokkuutta. Ongelmanratkaisukyky kehittyy ongelmia ratkaistaessa ja kokemuksen myötä intuitiivinen ongelmanratkaisu paranee. Uutta, hankittua tietoa, pystyy arvioimaan paremmin ja välttämään virheitä aiemman kokemuksen perusteella. (Ojala 2018, 21.)

Jotta uuden oppiminen ja omaksuminen osaksi päivittäistä tekemistä onnistuu, on henkilöstön oltava motivoitunut oppimaan uutta. Sumkin ja Tuomi (2012, 61) toteavat: ”Organisaation menestys perustuu niihin henkilöihin, joilla on organisaation ydinosaamiseen liittyvää osaamista, ja jotka tekevät työnsä tuloksellisesti”. Vaikka ulkoiset motivaatiotekijät voivatkin latistaa sisäisen motivaation syntymistä, voidaan toimivan ja oikein mitoitettun palkitsemisjärjestelmän avulla vaikuttaa organisaation henkilöstön motivaatioon oman osaamisensa kehittämiseksi.

Oppimista tukeva ja johdonmukainen palkitsemisjärjestelmä on oleellista myös organisaation kilpailukyvyn säilyttämiseksi sen toimintakentän muutoksissa. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä voidaan tukea organisaation tavoitteiden saavuttamista henkilöstön avulla, kannustaen henkilöstöä osallistumaan organisaation tarjoamiin koulutuksiin. Toimivan palkkausjärjestelmän tulee olla tasapuolinen ja sen lähtökohtana pitää olla vaaditut ja selkeästi määritellyt työtehtävät, joista henkilöstön tulee suoriutua, sekä työn vaativuuden huomioiminen. Organisaation pitää palkita henkilöstöään osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen kehittämisestä johdonmukaisesti ja tasapuolisesti.

Organisaation myymän palvelun menestymisen ratkaisee kyseisen palvelun hankkivan asiakkaan tai tilaajan kokema hyöty ja palvelun koettu laatu. Tämä asiakkaan kokema arvo syntyy yhdessä laadittavasta ratkaisusta, yhdessä laaditun tavoitteen saavuttamiseksi. (Ojala 2018, 21.) Ojala (2018, 163—164) jatkaa, että organisaatio pyrkii kasvattamaan osaamistaan niissä asioissa, joissa se tuottaa palvelua, eli lisäarvoa asiakkaalleen. Ketterän ammatillisen oppimisen lisäksi täytyy organisaatiossa myös varmistaa sen asiantuntijuuden kehittyminen organisaation tavoitteiden mukaisilla ja tärkeiksi koetuilla osaamisalueilla. Nämä strategisesti tärkeät osaamiset on tunnistettava, jotta asiantuntijuus suuntautuu halutuille osa-alueille ja organisaation kaikilla tasoilla pitää olla tiedossa yhteiseen toimintaan perustuvat tärkeimmät osaamisen alueet. On tärkeää tunnistaa asiakkaan palvelulle asettamat odotukset ja verrata näitä odotuksia siihen, mitä organisaatio pystyy tarjoamaan. Lisäksi näihin odotuksiin liittyvät osaamisten kehittämistarpeet on tiedostettava. (Sumkin & Tuomi 2012, 59.) Organisaation kehittämistarve tulee todennäköisesti jatkossa olemaan entistä suuremmissa merkityksessä. (Rothwell ym. 2015, 415).

Asiakkaan tarpeiden muuttuessa pitää palvelua tuottavan organisaation muuttaa toimintaansa ja sen täytyy arvioida osaamistarpeidensa kehitystä jatkuvasti. Toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin pitää pystyä vastaamaan etupainotteisesti, jotta organisaation toimintaedellytykset säilyvät. Jatkuvaa organisaation toiminnan parantamista voidaan kuvata luvussa 2 esitettyinä oppimispyrähdyksen sarjana. Oma tekemistä, palvelua tai tuotetta arvioidaan ja pohditaan keinoja, joilla tätä pystyttäisi parantamaan. Tähän analyysiin kuuluvat oleellisesti tiedon hankinta kehittämistä vaativasta asiasta, sekä jo hankitun tiedon soveltaminen käytäntöön. Tämän analysoinnin jälkeen suoritetaan uusi arvio ja uusi pyrähdyksen alkua (Ojala 2018, 196.) Kuvassa 4 esitetään Demingin kehittämissympyrä. Demingin kehittämissympyrällä voidaan kuvata klassista ongelmanratkaisumallia (Deming 1950, Ojala 2018, 196 mukaan).



Kuva 4. Jatkuvan kehittämisen malli (Demingin 1950, Otalan 2018, 196 mukaan)

Kehittämisympyrän ytimen muodostaa jatkuva kehittäminen, jota täydennetään uuden suunnittelulla, tekemisellä, arvioinnilla sekä vakiinnuttamisella. Ongelman ratkaisuun pyritään tässä mallissa siis ajatuksella jatkuvasta kehittämisestä, jolla pyritään vastaamaan muuttuvaan organisaation tehtäväkenttään. Kehittämisen suunta valikoituu suunnittelemalla ratkaisu havaittuun tarpeeseen ja tekemällä asioita ratkaisun saavuttamiseksi. Suoritettuja asioita arvioidaan suhteessa havaittuun tarpeeseen ja lopputulos vakiinnutetaan ennen uuden kehittämistavoitteen asettamista. Organisaation kehityksen johtamisessa tulee toimintamallia muuttaa mahdollisimman nopeasti vastaamaan toimintaympäristön tarvetta ja tämä tulee toteuttaa mahdollisimman tehokkaasti. (Rothwell ym. 2015, 84.)

Ihmisten johtaminen on mitä suuremmissa määrin viestintää, ja hyvän johtajan tai esimiehen onkin hallittava vähintään hyvän viestinnän perusteet. Henkilöstölle esitetyt asiat on pystyttävä esittämään pelkistetysti ja yksinkertaisesti viestittävän asian sisällön kuitenkin muuttumatta. Viestinnän tulee olla avointa, tasapuolista, sekä sen tulee herättää luottamusta ja innostusta omaan tehtävään. Organisaation johdon tehtävänä on ymmärtää sen toimintakentän kokonaisuus sekä ohjata organisaation osaamisen kehitystä kokonaisuutena. Toimintaympäristön muutokseen vastaamiseksi tarvitaan tehokasta

organisaation johtamista. (Rothwell ym. 2015, 93) Organisaation eri osat, esimerkiksi tiimit, voivat tehdä omaan tehtäväänsä ratkaisuja, mutta kokonaisuuteen liittyvien päätösten tulee perustua johdon näkemykseen kokonaistavasta. Organisaation johdolla tulee olla kokonaisvaltainen näkemys sen toimintaympäristöstä, jotta toimintaan vaikuttavista tekijöistä pystytään tekemään ratkaisuja ja tunnistetaan tärkeimmät merkit sekä mahdolliset väärät viestit. Johtajan ja esimiehen on huolehdittava positiivisesta tunnelmasta organisaation tai tiimien sisällä, jotta negatiivinen tunnetila ei latista mahdollisten uudistusten ja ideoiden syntymistä. Positiivinen ilmapiiri työyhteisössä kasvattaa motivaatiota ja mahdollistaa organisaation kehittymisen.

4 TOIMEKSIANTAJAN JA KÄYTETTÄVIEN MENETELMIEN ESITTELY

Tämän työn toimeksiantaja, Kymenlaakson pelastuslaitos, tuottaa ensihoitopalvelua Kymenlaakson sairaanhoitopiirille Kymenlaakson alueella. Kymenlaakson pelastuslaitoksessa laadittujen tehtävänkuvausten perusteella ensihoitotoiminnan laadun varmistaminen, ensihoitopalvelun kehittäminen ja ensihoidon talouden seuranta on määritelty Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitopäällikön vastuualueeseen. Kymenlaakson pelastuslaitos ja Kymenlaakson sairaanhoitopiiri solmivat yhteistoimintasopimuksen vuonna 2011, jolloin ensihoitopalvelun järjestämisvastuu siirtyi valtakunnallisesti sairaanhoitopiireille (Terveystieteiden tutkimuskeskus 30.12.2010/1326). Kymenlaakson sairaanhoitopiiri on vastannut ensihoitopalvelun järjestämisestä Kymenlaakson alueella vuodesta 2013 lähtien. Yhteistoimintasopimuksen mukaisesti osa Kymenlaakson ensihoitopalvelusta tuotetaan yhteistyössä Kymenlaakson pelastuslaitoksen kanssa (Yhteistoimintasopimus ensihoitopalvelun tuottamisesta Kymenlaakossa 2021). Tässä luvussa kuvataan Kymenlaakson pelastuslaitoksen tuottamaa ensihoitopalvelua sekä tässä työssä käytettäviä tutkimusmenetelmiä Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajan ammatillisen osaamisen kartoittamiseksi, sekä Kymenlaakson pelastuslaitoksen tuottaman ensihoitopalvelun laadun kehittämiseksi.

4.1 Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoito

Kymenlaakson pelastuslaitos tuottaa Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvulujen kuntayhtymälle sen järjestämivastuulla olevaa ensihoitopalvelua. Ensihoitopalvelusta on laadittu yhteistyösopimus, joka uusittu vuonna 2021. Yhteistyösopimuksen mukaisesti Kymenlaakson pelastuslaitos tuottaa Kymenlaakson maakunnassa ensihoitopalvelua viidellä ensihoitoyksiköllä, joista ajoneuvon lisäksi pelastuslaitos vastaa perustason ensihoitajan miehityksestä. Sairaanhoidopiiri vastaa hoitotason ensihoitajan miehityksestä. Lisäksi pelastuslaitos järjestää sopimuksen mukaisesti kyseisen toiminnan vaatimat tilat sopimuksessa määritetyiltä paloasemilta. Kymenlaakson pelastuslaitoksen toimintaa johtaa Pelastuslautakunnan alaisuudessa pelastusjohtaja. Kymenlaakson pelastuslaitoksella ensihoitotoiminta on määritetty operatiivisesta pelastustoiminnasta vastaavan pelastuspäällikön alaisuuteen ja ensihoitotoiminnasta vastaa ensihoitopäällikkö. Ensihoitopäällikön tehtäviin kuuluvat tehtävänkuvauksen mukaan muun muassa ensihoito toiminnan kehittäminen, koulutusten suunnittelu sekä ensihoito toiminnan seuraaminen ja kehittäminen. Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitopalvelun tason pitää vastata alueen sairaanhoidopiirin vaatimuksiin, jotta yhteistyösopimuksessa sovittu taso toteutuu ja tuotettu palvelu vastaa palvelun ostajan tarpeisiin.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitoyksiköt suorittavat vuosittain noin 11000 ensihoidotehtävää ja pelastuslaitoksen ensihoitoyksiköt ovat sijoitettuna viidelle eri asemapaikalle, Kouvolassa, Kotkassa, Haminassa ja Miehikkälässä. Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien on täytettävä alueen sairaanhoidopiirin perustason osaamisvaatimukset, jotta perustason hoitovelvoite on voimassa. Hoitovelvoitteen voimassa oloon vaikuttaa potilas-kohtaamiset ja vuosittainen ensihoidon koulutus. Suunnitelmallinen ja riittävän laaja-alainen koulutus on kuitenkin puuttunut Kymenlaakson pelastuslaitokselta, eikä kaikkien perustason ensihoitajien osaamisen tasoa ole arvioitu säännöllisesti pelastuslaitoksen toimesta. Riittävän tarkasti määritelty osaamisen taso ja tämän osaamisen arvioiminen mahdollistavat ensihoidon ammatillisen osaamisen kehittymisen ja tähän tähtäävän koulutuksen suuntaamisen, jotta Kymenlaakson pelastuslaitoksen myymä ensihoidon palvelu vastaa muuttuvan toimintakentän sekä ensihoitopalvelun ostajan asettamia tarpeita ja vaatimuksia.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tämän työn keskeinen tutkimusmenetelmä on kuilu- eli gap-analyysi, jossa tarkastellaan nykytilan ja tavoitetilan välistä eroa systemaattisesti sekä laaditaan suunnitelma havaittujen puutteiden tai erojen poistamiseksi. Tässä työssä on kuiluanalyysin yleistä etenemisjärjestystä muutettu, koska asetettu vaatimustaso eli tavoitetila on määritelty jo valmiiksi perustason ensihoitajan osaamisvaatimusten kautta. Tämän työn kuiluanalyysi eteni seuraavasti:

- Tavoitetilan määrittäminen
- Nykytila-analyysi
- Erojen analysointi
- Suunnitelma

Perustason ensihoitajan ammatillinen osaamisen taso määritellään tarkemmin tämän työn luvussa 5 Tavoitetilan määrittäminen, jossa kuvataan perustason ensihoitajan ammatillisen osaamisen vaatimustaso. Luvussa 6, Nykytila-analyysi, kuvataan vallitseva ammatillisen osaamisen tason Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoidossa. Nykytilaa selvitettiin kyselyjen avulla. Luvussa 7, Erojen analysointi ja suunnitelma, verrataan tavoitetilan asettamia vaatimuksia ja vallitsevaa nykytilaa perustason ensihoitajien ammatillisessa osaamisessa. Vertailun tarkoituksena on ohjata päätöksentekoa laadittavaa suunnitelmaa varten. Suunnitelmasta laaditaan esitys havainnollistamaan välttämättä toimia ja menetelmiä, joilla perustason ensihoitajien ammatillisen osaamisen taso ja osaamiselle asetetut vaatimukset saadaan vastaamaan toisiaan mahdollisimman hyvin.

5 TAVOITETILAN MÄÄRITTÄMINEN

Tässä luvussa kuvataan Kymenlaakson ensihoitopalvelun järjestämisvastuussa olevan Kymenlaakson sairaanhoitopiirin asettamia perustason ensihoitajan ammatillisia osaamisvaateita Kymenlaakson sairaanhoitopiirin toiminta-alueella. Kymenlaakson pelastuslaitos myy ensihoitopalvelua Kymenlaakson sairaanhoitopiirille, ja tästä palvelusta on sovittu Yhteistoimintasopimuksessa, jonka määrittelemän yhteistyömallin tavoitteena on tasalaatuinen ja kustannustehokas palvelurakenne. Yhteistoimintasopimus määrittelee sairaanhoito-

piirin vahvan ohjausroolin, sekä alueellisen pelastustoimen ensihoidon osaamisen säilymisen ja hyödyntämisen ensihoitopalvelun tuottajana (Yhteistoimintasopimus ensihoitopalvelun tuottamisesta Kymenlaaksossa 2021). Kymenlaakson sairaanhoitopiirin määrittelemä perustason ensihoitajan osaamisen taso on valittu tämän työn tavoitetilaksi.

Tiedon, työssä tarvittavien taitojen sekä oikeanlaisen asennoitumisen yhdistäminen ja soveltaminen voidaan käsittää ammatillisena osaamisena (Kupias 2014, 50). Ammatilliset osaamisvaatimukset määrittävät sairaanhoitopiireittäin sairaanhoitopiirit, joissa ensihoidon vastuulääkärit myöntävät hoitovelvoitteen alueelleen määrääjäksi. Myös valvontavastuu on määrätty sairaanhoitopiireille. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 29.8.2017 585.) Valtakunnallisesti nämä asetetut vaatimukset sekä hoitovelvoitteet poikkeavat jonkin verran toisistaan. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee myös osaltaan ensihoitajien osaamisvaatimuksia lääkehoidon toteuttamisen osalta (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021. 29). Perustason ensihoitajana voi toimia henkilö, jolla on ensihoitoon suuntautunut lähihoitajan, sairaanhoitaja AMK:n tai pelastajatutkinto. Myös pelastajatutkintoa aiemmin vastanneet koulutuksen omaava henkilö voi työskennellä ensihoidossa perustasolla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 585/2017 8§). Perustason ensihoitajalta vaaditaan myöskin hyväksytysti suoritettu osaamisen näyttö perustason osaamisesta omassa sairaanhoitopiirissä. Kymenlaakson sairaanhoitopiirin toiminta-alueella Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitajien osaamisen näyttämistä on sovittu Yhteistoimintasopimuksessa ensihoitopalvelun tuottamisesta Kymenlaaksossa, joka on päivitetty vuonna 2021. Yhteistoimintasopimuksen hengen mukaisesti osaamisen näytössä tulisi tavoitella käytännön suoritusta osaamisen näyttämiseksi, mieluummin kuin pelkän teorialentien tekemistä. Opetushallituksen (2021) mukaan osaamisen arvioinnilla saadaan tietoa henkilön osaamisen tasosta ja osaamisen arvioinnilla voidaan varmistaa henkilön osaamisen vastavan vaadittua tasoa.

5.1 Perustason ensihoitajan osaamisvaatimukset Kymenlaaksossa

Perustason hoitovelvoitteella voi ensihoitoyksikössä työskennellä pelastajatutkinnon suorittanut henkilö (Sosiaali- ja terveysministeriö 585/2017 8§). Pelas-

tajatutkinnon suorittaneen perustason ensihoitotyötä tekevän henkilön ammatilliset osaamisen vaatimukset voidaan rinnastaa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain mukaisen ensihoidon osaamisalan suorittaneen lähihoitajan ammattitaitovaatimukseen (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994). Opetushallituksen määräyksen (79/011/2014) mukaan ensihoitopalvelussa perustasolla toimivan on osattava:

- arvioida potilaan tilan, suunnitella ja toteuttaa potilaan tarvitseman perushoidon ja ensihoidon
- ohjata asiakasta ensihoitopalveluun ja ensihoitoon liittyvissä tilanteissa
- työskennellä moniammatillisessa työryhmässä, viestiä viranomaisverkostossa sekä tehdä viranomaisyhteistyötä
- toimia hälytysajossa ja kuljettaa ambulanssia
- käyttää työssään tutkimusmenetelmiä ja -välineitä sekä terveydenhuollon laitteita
- antaa lääkkeitä ja toteuttaa lääkehoidon lähihoitajan vastuualueella
- käyttää työssään ensihoitopalvelussa työskentelyn edellyttämää tietoperustaa
- hyödyntää kielitaitoaan asiakaspalvelussa
- suunnitella oman osaamisensa tuotteistamista
- ratkaista työssä esiin tulevia ongelmia
- toimia ensihoitotyötä ohjaavia arvoja sekä ammattieettisiä toimintaohjeita ja periaatteita noudattaen
- kehittää toimintaansa saamansa palautteen pohjalta sekä arvioida omaa osaamistaan
- toimia ensihoitoa koskevien työhyvinvointi- ja turvallisuussäädösten mukaan
- suojata itsensä asiakkaan tartunnoilta ja ennaltaehkäistä tartuntojen leviämistä.

Läkehoidon toteuttaminen perustasolla pohjautuu sosiaali- ja terveysministeriön Turvallinen lääkehoito -julkaisuun, sekä toiminta-alueen ensihoidon vastuulääkärin määrittelemiin hoito-ohjeisiin ja säännölliseen osaamisen varmistamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021). Opetushallituksen määräyksen perusteella perustasolla työskentelevän ensihoitohenkilöstön tulee siis pystyä arvioimaan potilaan tila sekä osata toteuttaa tarvittava ensihoito, sekä käyttää ensihoidon laitteita ja välineitä. Lisäksi ensihoitoyksikön kuljettaminen tulee hallita turvallisesti niin matkalla kohteeseen, kuin potilaskuljetuksenkin aikana. Perustason ensihoitajan tulee lisäksi osata hyödyntää työssään vaatimusten mukaista tieto- ja taitoperustaa ja pystyä kehittämään omaa ammatillista toimintaansa sekä arvioimaan omaa osaamistaan. Ensihoitohenkilöstön tulee, yleisten valtakunnallisten vaatimusten lisäksi, osata toimia alueellisten toimintaohjeiden mukaan. Kymenlaakson sairaanhoitopiirin ensihoidon vastuulääkäri

on antanut alueelliset hoito-ohjeet kirjallisena, sekä määritellyt hoito-ohjeeksi Ensihoito-opas -teoksen mukaiset ohjeet, alueellisin poikkeuksin, joiden perusteella perustason ensihoitaja työssään toimii. Ensihoito-oppaan uusin versio on luettavissa Terveysportin internetsivuilta, jolloin käytössä on aina ajantasaisin ohjeistus. Ensihoito-opas määrittelee perustason ensihoidon henkilökunnan valmiudet (Ensihoito-opas. 2016). Perustason ensihoidon ammatillisen osaamisen valmiudet on koottu taulukkoon 1:

Taulukko 1. Henkilökunnan valmiudet perustason ensihoidossa (mukaillen Ensihoito-opas 2016)

Tutkiminen ja tilan arviointi	<ul style="list-style-type: none"> • Tavallisimpien tutkimusvälineiden käyttö
Sydän ja verenkierto	<ul style="list-style-type: none"> • Kammiovärinän defibrillointi • EKG:n rekisteröinti ja siirtäminen lääkärin tulkittavaksi
Hengitys	<ul style="list-style-type: none"> • Maskiventilaatio hengityspalkeen avulla • Elottoman aikuisen hengitystien varmistaminen
Nesteytys	<ul style="list-style-type: none"> • Raajan pinnallisen laskimon kanylointi aikuispotilaalle • Nestesiirron aloittaminen aikuispotilaalle
Tapaturmapotilaan hoito	<ul style="list-style-type: none"> • Traumapotilaan tutkiminen • Murtumien tukeminen niskatukea, tyhjiöpatjaa ja lastoitusta käyttäen
Tavallisten ensihoitolääkkeiden käyttö annettujen hoito-ohjeiden mukaisesti	<ul style="list-style-type: none"> • Lääkkeellinen happi • Adrenaliini elvytystilanteissa ja vaikeassa anafylaksiassa • Kouristelevan potilaan hoito diatsepaamirektiolla • Inhaloitava astmalääke astmakohtauksessa • Lyhytvaikutteinen nitraatti ja ASA-valmiste rintakipupotilaalle • Glukoosiliuos hypoglykeemiselle potilaalle • Glukagoni automaattiruiskulla vaikeassa hypoglykemiassa • Parasetamoli per rectum kuumeilevalle potilaalle • Lääkehiili myrkytyspotilaalle
Muut tehtävät	<ul style="list-style-type: none"> • Ensihoitokertomuksen täyttäminen • Hoito-ohjeen pyytäminen • Ennakoilmoituksen tekeminen • Suullinen raportointi • Lisäavun pyytäminen tarvittaessa • Tehtäväkohtaisten tietojen toimittaminen laadunvalvontajärjestelmään

Ensihoito-opas (2016) määrittelee lisäksi edellytykset perustason ensihoitotyössä toimimiselle, jonka mukaan kaikkien ensihoidossa toimivien on osallistuttava säännölliseen ylläpitokoulutukseen ja testaukseen sekä hallittava alueelliset toimintaohjeet. Ensihoidossa työskentelevien henkilöiden tulee osallistua säännölliseen ylläpitokoulutukseen tai osaamisen arviointiin Kymenlaakson pelastuslaitoksen ja Kymenlaakson sairaanhoitopiirin Yhteistoimintasopimuksen ensihoitopalvelun toteuttamisesta Kymenlaaksossa (2021) mukaisesti.

5.2 Perustason ensihoitajan hoito-velvoite

Kymenlaakson pelastuslaitoksen ja Kymenlaakson sairaanhoitopiirin Yhteistointasopimuksen ensihoitopalvelun toteuttamisesta Kymenlaaksossa (2021) täydennyssopimuksen I mukaan Kymenlaakson pelastuslaitos järjestää sopimuksen mukaisiin ensihoitoyksiköihin henkilöt, joilla on pelastajan tai terveydenhuollon ammattihenkilön koulutus sekä voimassa oleva perustason ensihoitovelvoite. Kyseiset ensihoitoyksiköt osallistuvat sairaanhoitopiirin edellyttämiin lääketieteellisiin tai terveystieteellisiin tutkimuksiin.

Perustason hoitovelvoite perustason ensihoitajalla on voimassa Yhteistointasopimuksen täydennyssopimus I:n mukaisesti, kun ensihoidon tehtävämäärä kalenterivuositain on:

- vähintään 90 tehtävää, tällöin perustason hoitovelvoite on voimassa kolme vuotta kerrallaan ja se uusitaan ennalta määritellyn osaamisen arvioinnin tai koulutuksen perusteella.
- vähintään 50, mutta alle 90 tehtävää, tulee henkilön suorittaa hyväksytysti osaamisen arviointi tai ennalta määriteltä koulutus seuraavan kalenterivuoden alussa.
- alle 50 tehtävää kalenterivuodessa ei perustason hoitovelvoite ole voimassa.

Hoitovelvoite voidaan perua ensihoidon ylilääkärin päätöksellä huolimatta edellä mainittujen tehtävämäärien toteutumisesta, mikäli henkilö toistuvasti laiminlyö potilaan tutkimisen ja hoitamisen ohjeita tai osoittaa muutoin soveltumattomuutensa ensihoitotyöhön, esimerkiksi useiden negatiivisten asiakas- tai omavalvontapalautteiden perusteella. Kyseisissä tapauksissa ensihoitopalvelun valvontavastuussa oleva taho on yhteydessä ensihoitopalvelua tuottavaan organisaatioon ja työntekijältä pyydetään selvitys toiminnastaan.

6 NYKYTILA-ANALYYSI

Tässä luvussa kuvataan osaamisen kartoittamisessa käytettyä tiedonkeruumenetelmää, vallitsevan nykytilan selvittämiseksi Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoidossa. Nykytilaa selvitettiin lomakehaastattelun avulla ja saatuja tuloksia verrattiin asetettuihin osaamisvaatimuksiin. Osaamisen kartoittamisella selvitettiin Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason

ensihoidutyöhön osallistuvan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehitystarpeita, sekä tämänhetkistä osaamisen tasoa suhteessa toimintaympäristön asettamaan tavoitetilään.

6.1 Tiedonkeruumenetelmä

Työn keskeinen tiedonkeruumenetelmä oli strukturoitu haastattelu, eli lomakehaastattelu. Tietoarkiston (2021a) mukaan haastatteluja voidaan luokitella eri tavoin. Luokittelu voidaan tehdä esimerkiksi sen perusteella, kuinka jäsenllystä haastattelusta on kysymys ja kuinka tarkkaan haastattelun kysymykset on esitetty. Karkeasti jaotellen haastattelut voidaan jakaa strukturoituun haastatteluun eli lomakehaastatteluun ja avoimiin haastatteluihin, joissa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja. Haastattelun tarkkuus valitaan tavoiteltavan tiedon perusteella, joten ennen haastattelun toteuttamista on tavoiteltava lopputulos oltava selvillä. Lisäksi Tietoarkisto (2021b) määrittelee strukturoidun haastattelun vastaavan kyselylomakkeen täyttämistä ohjatusti, jossa kyselylomakkeessa on valmiit kysymykset vastausvaihtoehtoineen. Kyselylomakkeessa kysymykset esitetään haastateltaville määrättyssä järjestyksessä ja kuhunkin kysymykseen haastateltava valitsee sopivimman vaihtoehdon. Lomakehaastatteluihin voidaan sisällyttää lisäksi avoimia kysymyksiä, joita analysoidaan kyselyn jälkeen. Avoimilla kysymyksillä voidaan hankkia lisää aineistoa varsinaisen strukturoidun haastattelun tueksi. Jyväskylän yliopiston (2021a) haastatteluja luokitellaan tutkijan roolin perusteella, sekä haastattelun rakenteen tai toteutustavan mukaan. Erityyppisille haastatteluille on muodostunut omanlaisia käytäntöjä, esimerkiksi strukturoidun eli lomakehaastattelun toteuttamiselle. Jyväskylän yliopisto (2021b) toteaa kyselyn olevan aineistonhankintamenetelmä, jossa kysytään vastauksia samoihin kysymyksiin, valikoidulta ihmisjoukolta. Siihen, mitä tutkimuksessa halutaan selvittää, voidaan vaikuttaa kyselyvastaajien valikoimisella sekä kysymysten sisällöllä.

Tämän työn keskeisenä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin siis strukturoitua lomakehaastattelua, jota voidaan nimittää myös kyselyksi. Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien ammatillista osaamista kartoitettiin lomakehaastattelulla, kahdella kvalitatiivisella kyselytutkimuksella. Kvalitatiiviset kyselyt tehtiin saman sisältöisinä, kuitenkin sanamuotoja muokaten, Kymen-

laakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitotyötä tekeville sekä heidän työparinaan toimiville sairaanhoitopiirin hoitotason ensihoitajille. Kyselyissä selvitettiin perustason ensihoitajien subjektiivista kokemusta oman ammatillisen osaamisensa tasosta eri ensihoidon tehtävälajien osalta, sekä yksittäisten ensihoitoon liittyvien taitojen hallitsemista ensihoitotehtävällä. Lisäksi pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien osaamisen tasoa kartoitettiin hoitotasoisien ensihoitajan, eli perustason ensihoitajan työparin, näkökulmasta. Hoitotason ensihoitajilta kysyttiin samoja asioita perustason ensihoitajan osaamisesta kuin perustason ensihoitajilta itseltään. Lomakehaastatteluihin oli liitetty myös vapaata tekstiä mahdollistava vastauskenttä. Kyselytutkimukset toteutettiin Webropol -ohjelmaa käyttäen ja lomakehaastattelu, eli kysely, lähetettiin 95:lle pelastuslaitoksen perustason ensihoitajalle ja 39:lle Kymenlaakson sairaanhoitopiirin hoitotason ensihoitajalle. Kysely on tämän työn liitteenä. Sairanhoitopiirin hoitotason ensihoitajat valikoituivat kyselyyn työvuorolistan mukaan, siten että kysely lähetettiin kyseisenä ajankohtana pelastuslaitoksen ensihoitoyksiköissä työskennelleille. Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstöstä lomakehaastattelu pyydettiin kaikilta perustason ensihoitotyötä tekeviltä.

6.2 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselytutkimuksen tuloksista käy ilmi, että perustason osaamista on kehitettävä Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajilla. Tarkasteltaessa tehtävätyyppejä kyselytutkimuksen vastausten perusteella voidaan todeta Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitohenkilöstön arvioineen omaa ammatillista osaamistaan hieman paremmaksi kuin heidän työparinaan toimivat hoitotason ensihoitajat. Vastausten keskiarvon sekä mediaanin perusteella arvioiden erot osaamisessa ovat melko lähellä toisiaan. Kuitenkin perustason henkilöstön arviot omasta ammatillisesta osaamisestaan painottuivat arvoihin 3 ja 2, kun taas hoitotason henkilöstön arviot painottuivat tasaisemmin arvoihin 2, 3 ja 4. Kyselytutkimuksessa arvo 3 kuvasi keskitasoa, arvo 2 keskitasoa parempaa osaamista ja arvo 1 tarkoitti tehtävätyypin olevan hyvin osattu. Arvo 5 kuvasi tehtävätyypin olevan hyvin haastava, ja arvo 4 kuvasi tehtävätyypin olevan keskiarvoa hieman haastavamaksi ammatillisen osaamisen kannalta.

Sisätautipotilaan osalta perustason ensihoitajat arvioivat oman ammatillisen osaamisensa hieman paremmaksi kuin hoitotason ensihoitajat, ero keskiarvon perusteella 0,35 %, vastausten mediaanin ollessa kuitenkin molemmissa vastaajaryhmissä 3. Sisätautipotilas tehtävätyypin kohdalla hoitotason ensihoitajien vastaukset painottuivat arvoihin 3 ja 4, eli perustason ensihoitajan osaamisen arvioitiin olevan keskitasoa tai hieman keskitasoa heikompaa. Perustason ensihoitajat arvioivat itse oman osaamisensa sisätautipotilaan kohdalla olevan keskitasoa tai hieman keskitasoa parempaa.

Vammapotilaan kohdalla tilanne oli päinvastainen, ero keskiarvon perusteella 0,19 % ja mediaanin perusteella hoitotasoisten arviot olivat 2 ja perustason arvioissa 3. Mediaanin mukaan hoitotason ensihoitajat arvioivat siis perustason ammatillisen osaamisen olevan parempaa, kuin perustasoiset itse kokivat oman osaamisensa. Vammapotilas tehtävätyypissä molempien vastaajaryhmien vastauksista 75 % olivat vaihtoehdoissa 3 tai 2, eli tämän perusteella vammapotilas koettiin kyselyn vaihtoehdoista parhaiten osattavaksi tehtävätyypiksi.

Mielenterveystehtävillä perustason ensihoitajat kokivat hallitsevansa tehtävätyypin lähes samoin, kuin hoitotason ensihoitajat arvioivat heidän osaamistaan, eron ollessa 0,12 %. Vastausten perusteella osaaminen arvioitiin melko tasaisesti arvojen 2, 3 ja 4 kesken mediaanien muodostuessa molemmissa vastaajaryhmissä arvoon 3.

Kuljettamatta jättämispäätöksen osalta syntyi suurin ero ammatillisen osaamisen arvioinnissa, hoitotason ensihoitajat kokivat osaamisen perustason ensihoitajilla 0,49 % huonommaksi, kuin perustason ensihoitajat itse. Hoitotason ensihoitajien arvioi perustason osaamisesta painottui arvoihin 3 ja 4, näihin vastausvaihtoehtoihin päätyi yhteensä noin 86 % vastauksista. Perustason ensihoitajien arvioi kuljettamatta jättämispäätöksen osalta oli vaihtoehdot 2 ja 3, noin 70 % vastauksista. Vaihtoehdot 3 ja 4 saivat noin 61 % perustason vastauksista. Molempien ryhmien mediaaniksi muodostui arvo 3.

Kyselytutkimuksen tehtävätyypit koettiin hoitotason vastauksissa hyvin haastavaksi kaikissa kyselyn tehtävätyypeissä selvästi useammin kuin perustason vastauksissa. Perustason arvio omasta ammatillisesta osaamisestaan oli taas

selvästi useammin kaikissa kyselyn tehtävätyypeissä parempi kuin hoitotason ensihoitajan arvio perustason osaamisesta. Pääosin vastaukset olivat kuitenkin kaikissa tehtävätyypeissä lähes saman kaltaisia keskiarvon sekä mediaanin perusteella.

Taulukossa 2 on esitetty kootusti perustason ensihoitajien ammatillinen osaaminen ensihoidon eri tehtävätyypeillä. Taulukossa lyhenne PT tarkoittaa perustason ensihoitajien ja HT hoitotason ensihoitajien vastauksia.

Taulukko 2. Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajan ammatillinen osaaminen ensihoidon eri tehtävätyypeillä. (liitteet 1 ja 2).

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Sisätautipotilas	HT 3,57% PT 4,5%	HT 14,28% PT 20,5 %	HT 39,29% PT 59,1%	HT 39,29% PT 15,9%	HT 3,57% PT 0%	HT 3,25 PT 2,9	HT 3 PT 3
Vammapotilas	HT 3,57% PT 4,6%	HT 50% PT 25%	HT 25% PT 50%	HT 14,29% PT 13,6%	HT 7,14% PT 6,8%	HT 2,71 PT 2,9	HT 2 PT 3
Mielenterveyspotilas	HT 0% PT 9,1%	HT 39,28% PT 29,5%	HT 39,29% PT 40,9%	HT 21,43% PT 20,5%	HT 0% PT 0%	HT 2,82 PT 2,7	HT 3 PT 3
Kuljettamatta jättäminen	HT 0% PT 4,6%	HT 7,14% PT 31,8%	HT 53,57% PT 38,6%	HT 32,15% PT 22,7%	HT 7,14% PT 2,3%	HT 3,39 PT 2,9	HT 3 PT 3

Tarkasteltaessa yksittäisten toimenpiteiden, eli taitojen, hallintaa kyselytutkimuksen vastausten perusteella, voidaan todeta Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitohenkilöstön arvioineen omaa ammatillista osaamistaan hieman paremmaksi kuin heidän työparinaan toimivat hoitotason ensihoitajat. Vastausten keskiarvon sekä mediaanin perusteella arvioiden erot ammatillisessa osaamisessa ovat pääsääntöisesti melko lähellä toisiaan. Vastaukset painottuivat saman suuntaisesti mutta arvioitaessa yksittäisten toimenpiteiden osaamista syntyi selvästi suurempi hajonta vastausvaihtoehtojen kesken kuin tehtävätyyppien hallinnassa. Kyselytutkimuksessa arvo 3 kuvasi keskitasoa, arvo 2 keskitasoa parempaa osaamista ja arvo 1 tarkoitti yksittäisen taidon olevan hyvin osattu. Arvo 5 kuvasi kyseisen taidon olevan hyvin haastava, ja arvo 4 kuvasi taidon hallitsemisen olevan keskiarvoa hieman haastavaa. Vastausten prosentit on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen.

Ensihoitoyössä tarvittavia kädentaitoja, esimerkiksi erilaisten mittausten suorittamista tai suonyhteyden avaamista, arvioitaessa keskiarvo sekä mediaani olivat hyvin lähellä toisiaan molemmilla vastaajaryhmillä. Perustason ensihoitajien vastausten mukaan lähes 82 % arvioi kädentaitojen olevan hyvin tai

melko hyvin osattu, eli vastaukset saivat arvon 1 tai 2. Hoitotason ensihoitajien vastauksissa vaihtoehto 1 tai 2 sai noin 75 % vastauksista. Tämän perusteella kädentaitojen voidaan olettaa pääsääntöisesti olevan hyvin hallinnassa, eli niitä ei koeta haastaviksi. Huomioitavaa on kuitenkin yli 3 % hoitotason vastaajista arvio perustason osaamisesta kädentaidoissa hyvin haastavaksi, eli sai arvon 5, jonka perusteella osalla pelastuslaitoksen perustason ensihoitotyötä tekevistä on perustyöhön liittyvien käden taitojen osalta vaikeuksia.

Laitehallintaan, eli ensihoitoyksikön työssään hyödyntämien laitteiden käytön osaamista, ammatillisen osaamisen arviot painottuivat molemmilla vastaajaryhmillä vaihtoehtoihin 2 ja 3. Perustason ensihoitajilla vaihtoehdot 2 ja 3 saivat yhteensä noin 80 % vastauksista, hoitotason arvioissa vaihtoehdot 2 ja 3 saivat noin 68 % vastauksista. Laitehallinta koettiin melko hyvin osatuksi. Keskiarvona tulos laitehallinnassa oli molemmilla vastaajaryhmillä alle 3, myös mediaanin asettuessa lukuarvoon 3.

Haastattelu ja kirjaaminen kysymyksessä vastauksien keskiarvot olivat perustason ensihoitajilla noin 3,2 ja hoitotason mielestä noin 2,7. Tässäkin kysymyksessä perustason ensihoitajat kokivat osaamisensa subjektiivisesti paremmaksi kuin heidän työparinsa. Hoitotason vastauksissa painottuivat vaihtoehdot 3 ja 4, jotka muodostivat noin 61 % vastauksista, kun taas perustason vastaukset painottuivat vaihtoehtoihin 2 ja 3, ja ne muodostivat noin 82 % perustason vastauksista. Mediaani molemmilla vastaajaryhmillä sai arvon 3. Huomattavaa on vaihtoehdon 5, eli taitoa ei osata, korostuminen hoitotasolla noin 11 %:ssa vastauksista, kun perustason vastauksissa vaihtoehto 5 sai 0 vastausta. Haastattelusta ja kirjaamisesta on todettava kyselyn toteutuneen aikaan, jolloin kirjaaminen suoritettiin paperiselle SV210 -lomakkeelle käsin, myöhemmin Kymenlaakson alueella on ensihoidossa siirrytty käyttämään sähköistä potilaskirjausjärjestelmää.

Lääkehoito yleisellä tasolla sai suurimman osan vastauksista vaihtoehdoille 3 ja 4, molemmilla vastaajaryhmillä, mediaanin ollessa hoitotason vastauksissa 4 ja perustasolla 3. Vaihtoehtoa 1, eli taidon hyvin hallitsemista, ei kummaltakaan vastaajaryhmältä tullut yhtään kappaletta. Keskiarvollisesti perustason ensihoitajat arvioivat ammatillisen osaamisensa lääkehoidon kohdalla arvoon

3,4 ja hoitotason vastauksien keskiarvo oli 3,8; eli osaaminen arvioitiin hieman heikommaksi.

Tehtävän johtaminen ja työdiagnoosin tekeminen kysymyksen vastausten kohdalla oli suurin ero perustason ja hoitotason vastaajien kesken. Mediaani asettui hoitotason vastaajilla arvoon 4 ja perustasolla arvoon 3, keskiarvojen välille syntyi eroa 0,7 %. Hoitotason henkilöiden vastauksista suurin osa sai arvon 3 ja seuraavana oli arvo 5, arvo 4 sai kolmanneksi eniten vastauksia. Perustason henkilöillä vastauksista eniten sai myös arvo 3, seuraavina järjestyksessä olivat arvot 2 ja 4. Arvoa 5, eli heikointa osaamista, perustason vastauksissa annettiin alle 5 %, kun taas hoitotason vastauksissa tehtävän johtaminen ja työdiagnoosiin pääsy koettiin hyvin haastavaksi lähes 29 %:ssa vastauksia. Arvon 2 sai 25 % perustason vastauksista, kun taas hoitotason vastauksissa melko hyväksi osaamisen koki alle 4 %, eli hoitotason vastausten perusteella tämän taidon osaaminen oli huomattavasti heikompaa kuin perustason vastauksien. Arvo 1, eli hyväksi koettua osaamista, ei tässä vaihtoehdossa antanut kukaan kummastakaan vastaajaryhmästä.

Potilasturvallinen työskentelymallin, eli CRM-menetelmän hallinta sisälsi vastauksien perusteella toiseksi suurimmat poikkeamat perustason ja hoitotason arvioiden välillä. Tässäkin mediaani vastauksista asettui hoitotasolla arvoon 4 ja perustasolla arvoon 3. Hoitotason vastauksissa arvo 4 sai lähes 40 %, kun taas perustasolla arvo 3 sai lähes 48 % vastauksista. Tässäkään kysymyksessä ei kummaltakaan vastaajaryhmältä tullut yhtään vastausta arvolle 1, eli hyväksi koetulle osaamiselle.

Hälytysajoneuvon kuljettaminen koettiin taidoista parhaiten osatuksi, vastausten painottuen vaihtoehtoihin 1 ja 2. Mediaani asettui molemmilla vastaajaryhmillä arvoon 2. Jokainen vaihtoehto sai vastauksia molemmilta vastaajaryhmiltä, myös vaihtoehto 5, eli hälytysajoneuvon kuljettaminen koettiin toisaalta myös hyvin haasteelliseksi.

Taulukossa 3 on esitetty kootusti perustason ensihoitajien ammatillinen osaaminen ensihoidon eri toiminnoissa. Taulukossa lyhenne PT tarkoittaa perustason ensihoitajien ja HT hoitotason ensihoitajien vastauksia.

Taulukko 3. Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajan ammatillinen osaaminen ensihoidon eri toiminnoissa. (liitteet 1 ja 2).

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Kädentaidot (mittaukset, suoniyhteys yms.)	HT 28,6% PT 25%	HT 46,4% PT 56,8%	HT 17,9% PT 6,8%	HT 3,6% PT 11,4%	HT 3,6% PT 0%	HT 2,1 PT 2	HT 2 PT 2
Laitehallinta (LP15, ruiskupumppu yms.)	HT 3,6% PT 9,1%	HT 28,6% PT 36,4%	HT 39,3% PT 43,2%	HT 25% PT 11,3%	HT 3,6% PT 0%	HT 3 PT 2,6	HT 3 PT 3
Haastattelu ja kirjaaminen	HT 3,6% PT 6,8%	HT 25% PT 27,3%	HT 32,1% PT 54,5%	HT 28,6% PT 11,4%	HT 10,7% PT 0%	HT 3,2 PT 2,7	HT 3 PT 3
Lääkehoito yleisesti	HT 0% PT 0%	HT 10,7% PT 18,2%	HT 25% PT 34,1%	HT 42,9% PT 34,1%	HT 21,4% PT 13,6%	HT 3,8 PT 3,4	HT 4 PT 3
Tehtävän johtaminen ja työdiagnoosi tekeminen	HT 0% PT 0%	HT 3,6% PT 25%	HT 42,9% PT 47,7%	HT 25% PT 22,7%	HT 28,6% PT 4,6%	HT 3,8 PT 3,1	HT 4 PT 3
CRM (potilasturvallinen työskentelymalli)	HT 0% PT 0%	HT 14,3% PT 38,6%	HT 32,1% 47,7%	HT 39,3% PT 11,4%	HT 14,3% PT 2,3%	HT 3,5 PT 2,8	HT 4 PT 3
Hälytysajoneuvon kuljettaminen	HT 42,9% PT 47,7%	HT 32,1% PT 36,4%	HT 14,3% PT 2,3%	HT 7,1% PT 9,1%	HT 3,6% PT 4,5%	HT 2 PT 1,9	HT 2 PT 2

Lomakehaastatteluun odotettiin yhteensä 132 vastausta, joista saatiin 72. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen kokonaisuudessaan noin 54,5 %. Kymenlaakson perustason ensihoitajilta odotettiin vastausta 93 henkilöltä, vastauksia saatiin 44 kappaletta ja vastausprosentti oli perustason osalta 47,3 %. Hoitotason ensihoitajille kysely lähetettiin 39 henkilölle ja vastauksia saapui 28 kappaletta, vastausprosentti hoitotason ensihoitajilta oli siis 71,8 %.

Vapaa sana -kysymykseen annettiin 19 vastausta hoitotason ensihoitajien vastauksissa. Yhteenvetona voidaan vapaan sanan perusteella todeta erojen olevan eri perustason henkilöiden välillä melko suuria. Vaikuttavimmaksi asiaksi perustason ensihoitotyön osaamisessa nousi hoitotason vastaajien vapaa sana kysymykseen motivaation vaikutus. Osalla perustason ensihoitajista on hyvä motivaatio, ja he kokevat ammatillisen osaamisensa olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla, kun taas huonolla motivaatiolla perustason ensihoitotyötä tekevillä ammatillisen osaamisen taso koettiin heikoksi. Yksittäisistä taidoista eniten haasteita perustason ensihoitajien osaamisessa koettiin olevan ensihoitotehtävän johtamisessa, päätöksen teossa ja crm-menetelmän hallinnassa, samat asiat korostuivat myös vaihtoehdokysymyksissä.

Perustason ensihoitajien vapaa sana -kysymykseen annettiin 16 vastausta. Lääkehoidon osaaminen korostui perustason antamissa sanallisissa vastauksissa, se koettiin haasteelliseksi koska lääkkeitä ja niiden vaikutuksia ei tun-

neta. Työparin, eli perustason työparina toimivan hoitotason ensihoitajan merkitys korostui sanallisissa vastauksissa. Yhteisten toimintatapojen osaaminen sekä yhteistyön sujuvuus nousivat esiin ja lisäksi sydänfilmin tulkinta sekä eräät yksittäiset laitehallinnan taidot koettiin haasteellisiksi.

Tuloksien perusteella Kymenlaakson pelastuslaitoksella annettavaa perustason ensihoitokoulutusta tulisi suunnata tasaisesti eri ensihoidon tehtävätyyppeihin ja erillisistä taidoista lääkehoito, ensihoidon tehtävän johtaminen ja työdiagnoosin tekeminen sekä potilasturvallinen työskentelymalli (CRM) olivat kolme eniten koulutusta kaipaavaa taitoa. Sydänfilmin tulkinta ja eräät yksittäiset ensihoitoyksikön laitteet oli nostettu esiin sanallisissa vastauksissa. Perustason ensihoitajien motivaation parantamiseksi tulee pyrkiä ammattiympäristön kasvattamiseen ja ensihoitotyön motivoimiseen työnjohdollisin menetelmin.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitoa tulee johtaa, valvoa ja kehittää organisaation sisällä, jotta myytävän ensihoitopalvelun taso vastaa ensihoitopalvelun ostajan tarpeeseen ja on asetettujen vaatimusten mukaista. Laadukkaalla koulutuksella ja motivoimalla henkilöstöä ensihoitotyöhön, voidaan pelastuslaitoksen myymän ensihoitopalvelun laatua parantaa ja saada pelastuslaitos varteenotettavaksi palveluntuottajaksi myös jatkossa, ensihoidon nopeasti kehittyvässä toimintaympäristössä. Henkilöstön oma halu ja kyky opetella uusia ammatillisia asioita, sekä pysytellä mukana kehityksessä on eduksi myös organisaatiolle.

7 EROJEN ANALYSOINTI JA SUUNNITELMA JATKOKEHITYKSELLE

Tässä luvussa verrataan tavoitetilan asettamia vaatimuksia ja vallitsevaa nykytilaa Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien ammatillisessa osaamisessa, sekä käsitellään jatkokehityskohteita kyselyiden tulosten perusteella. Ensihoitoon liittyvää koulutusta Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajille suunnitellaan ja järjestetään vuosittain yhteistyössä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson sairaanhoitopiirin kanssa.

7.1 Vertailu tavoitetilan ja nykytilan välillä

Tavoitetilaksi asetettiin Kymenlaakson sairaanhoitopiirin vaatimukset perustason ensihoitajan osaamisesta, jotka pohjautuvat Ensihoito-oppaan (Ensihoito - opas. 2016) perustason ensihoidon henkilöstön valmiuksiin sekä Opetushallituksen määräyksen (79/011/2014) mukaisiin vaatimuksiin. Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoidon ammatillisen osaamisen nykytila määriteltiin tässä työssä liitteinä olevien kyselyjen perusteella. Vallitsevasta nykytilasta sekä tavoitetilasta muodostettiin taulukko 4, jonka perusteella vertailtiin olemassa olevia eroja nykytilan ja tavoitetilan välillä. Kyselytutkimuksessa arvo 3 kuvasi keskitasoa, arvo 2 keskitasoa parempaa osaamista ja arvo 1 tarkoitti yksittäisen taidon olevan hyvin osattu. Arvo 5 kuvasi taidon olevan hyvin haastava, ja arvo 4 kuvasi taidon hallitsemisen olevan keskiarvoa hieman haastavaa. Tavoitetilassa arvion kohde saisi täten arvon 1.

Taulukko 4. Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien nykytila suhteessa tavoitettiin

Arvion kohde	Nykytilan ja tavoitteen ero (kyselyjen ka.)	Sanallinen kuvaus
Kädentaidot (mittaukset, suonyhteys yms.)	2,1 %	Keskitasoa parempi
Laittehallinta (LP15, ruis-kupumppu yms.)	2,8 %	Keskitasoa hieman parempi
Haastattelu ja kirjaaminen	3 %	Keskitaso
Lääkehoito yleisesti	3,6 %	Keskitasoa hieman huonompi
Tehtävän johtaminen ja työdiagnoosi tekeminen	3,5 %	Keskitasoa hieman huonompi
CRM (potilasturvallinen työskentelymalli)	3,2 %	Keskitasoa hieman huonompi
Hälytysajoneuvon kuljettaminen	2 %	Keskitasoa parempi
Sisätautipotilas	3,1 %	Keskitasoa
Vammapotilas	2,8 %	Keskitasoa hieman parempi
Mielenterveyspotilas	2,8 %	Keskitasoa hieman parempi
Kuljettamatta jättäminen	3,2 %	Keskitasoa hieman huonompi

Vertailun perusteella voidaan todeta Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ammatillisen osaamisen olevan keskitasolla, saaden keskiarvon 2,9 (ka. 2,9), kun keskitasoa kuvasi lukuarvo 3. Potilaan tilan arvioimisessa sekä potilaan hoidon suunnittelussa suurimmat puutteet nousivat esiin kuljettamatta jättämisen kohdalla, joka kuvaa yleisesti potilaan tilan arvioimisen osaamista kokonaisuutena. Lääkehoidon osaaminen, ensihoitotehtävän johtaminen ja potilasturvallinen työskentely nousevat esiin yksittäisistä taidoista. Lisäksi kyselyjen sanalliset vastaukset tukivat tätä johtopäätöstä.

Hälytysajoneuvon kuljettaminen sekä yksittäiset kädentaidot olivat keskitasoa paremmin osattuja, kuitenkin sanallisten vastausten perusteella niissäkin on

yksittäisiä ongelmatapauksia. Laitehallinta yleisesti ja potilaan haastattelu ja kirjaaminen koettiin osattavan keskitasolla, sanallisten vastausten perusteella näissäkin löytyi yksittäisiä ongelmatapauksia.

7.2 Suunnitelma tavoitetilan saavuttamiseksi

Tavoitetilan saavuttamiseksi hoitovelvoitteen voimassaolo on sisällytettävä tavoitetilaan. Hoitovelvoite Kymenlaakson sairaanhoitopiirin alueella määritellään Yhteistoimintasopimuksen ensihoitopalvelun toteuttamisesta Kymenlaaksossa (2021) täydennys sopimuksen I perusteella. Tavoitetilan saavuttamiseksi siis hoitovelvoite oltava voimassa. Hoitovelvoitteen voimassaolo määräytyy potilaskohtaamisten perusteella vuosittain ja tähän voi Kymenlaakson pelastuslaitos työnantajana vaikuttaa itse, esimiesten työvuoroissa määrittämien tehtävien perusteella. Ensihoitovuorot tulisi jakaa mahdollisimman tasaisesti perustason ensihoitoa suorittavien kesken, jotta työntekijälle mahdollistuu määritettyjen potilaskohtaamisten saavuttaminen. Toisaalta vaadittujen tehtävämäärien saavuttamisen osoittautuessa haasteelliseksi, on vaihtoehtona pienentää perustason ensihoitotyössä olevien lukumäärää henkilöstössä. Hoitovelvoitteen voimassaoloon vaikuttavien puuttuvien potilaskohtaamisten korvaamiseksi järjestetään Yhteistoimintasopimuksen ensihoitopalvelun toteuttamisesta Kymenlaaksossa (2021) täydennys sopimuksen I mukaista koulutusta vuosittain, jotta henkilöstön perustason hoitovelvoite säilyy voimassa. Lisäksi vaihtoehtona on edelleen perustason osaamisen varmistaminen suorittamalla Kymenlaakson sairaanhoitopiirin määrittämä tentti hyväksytysti.

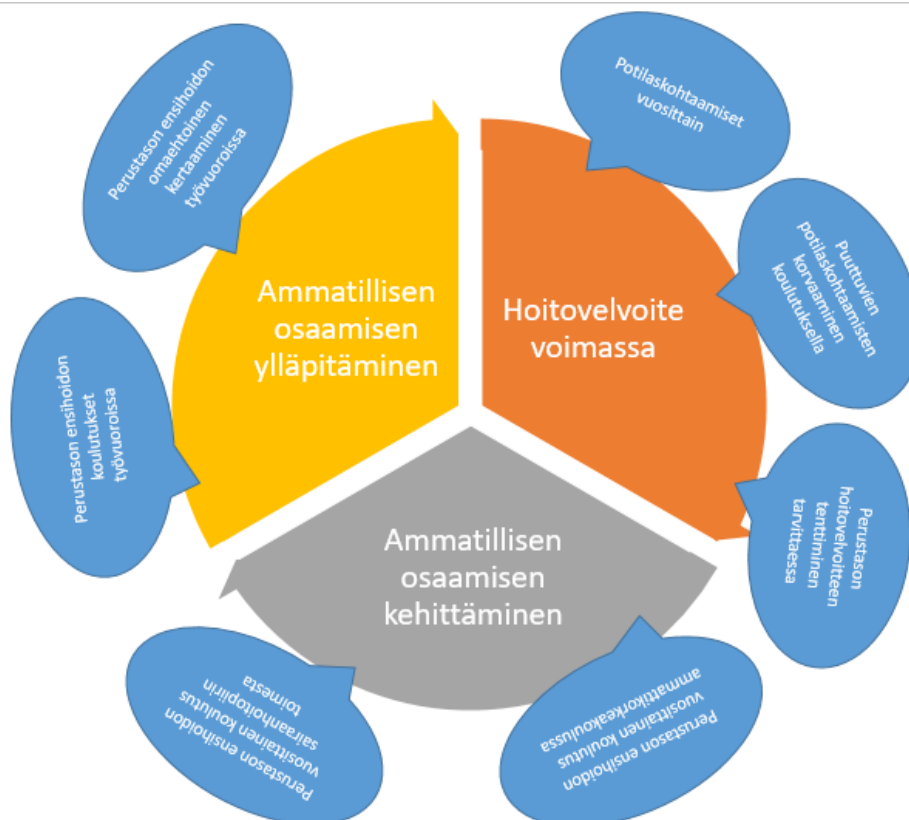
Ammatillista osaamista tulee kehittää aktiivisesti, jotta Kymenlaakson pelastuslaitoksen toimintaedellytykset säilyvät muuttuvassa ensihoidon toimintakentässä. Kymenlaakson pelastuslaitoksen tuli kouluttaa perustason ensihoidon henkilöstöään vuosittain, esimerkiksi paikallisen ammattikorkeakoulun ensihoidon toimintajaoksen kanssa yhteistyössä. Kyseisissä koulutuksissa tulee painottaa henkilöstön ensihoidon ammatillisen osaamisen heikoimpia osa-alueita, jotka kyselytutkimuksen (liitteet 1 ja 2) mukaan ovat:

- lääkehoito yleisesti
- tehtävän johtaminen ja työdiagnoosin tekeminen
- potilasturvallinen työskentelymalli (CRM)
- kuljettamatta jättämispäätöksen tekeminen.

Sairaanhoitopiirin järjestämässä vuosittaisessa koulutuksessa tulee kerrata alueellisten toimintatapojen mukanaan tuomia erityispiirteitä, kuten alueellisesti toteutettava elvytysprotokolla. Lisäksi sairaanhoitopiirin koulutuksissa tulisi käydä uusia alueellisia toimintamalleja sekä ohjeita läpi perustason ensihoitotyötä tekeville.

Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ensihoitotyössä perustuu suurelta osin henkilön omaan haluun kehittää ja ylläpitää itseään ammatillisesti, lisäksi työnantajan on mahdollistettava työntekijälle parhaat mahdolliset edellytykset ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Tätä voidaan kutsua ammattiylpeydeksi (Ollikainen 2016). Henkilöstölle tuleekin antaa mahdollisuus kerrata jo opittuja perustason ensihoidon asioita työvuoron aikana, omaehtoisesti kertaamalla tarvitsemakseen katsomia ensihoitoon liittyviä asioita. Ammatillista osaamista tulee lisäksi ylläpitää perustason ensihoitoon liittyvien työvuorokoulutusten avulla, joissa keskitytään jo opittujen asioiden kertaamiseen ja esimerkiksi yksittäisten laitteiden hallintaan ja yksittäisiin kädentaitoihin.

Tavoitetilan saavuttamiseksi tulee koulutuksen olla jatkuvaa ja jakautua tasaisesti koko kalenterivuoden ajalle. Perustason ensihoitotyötä suorittavan henkilöstön tulee olla selvillä heille asetetuista ammatillisen osaamisen vaatimuksista ja työnantajan on tuettava henkilöstöään saavuttamaan asetetut tavoitteet. Koska ensihoidon toimintaympäristö kehittyy jatkuvasti, on tavoitetilan myös kehityttävä samaan tahtiin. Täten vallitsevaa tavoitetilaa on käytännössä mahdoton saavuttaa täydellisesti, mutta ammatillisen kehittymisen suunta on oltava selkeästi määritelty organisaation taholta. Kuvassa 5 on esitetty suunnitelma, jonka avulla Kymenlaakson pelastuslaitoksen on mahdollista päästä lähelle tavoitetilaa koko perustason ensihoitoa suorittavalla henkilöstöllä.



Kuva 5. Suunnitelma ammatillisen osaamisen kasvattamiseksi.

Hoitovelvoitteiden voimassaoloa on valvottava Kymenlaakson pelastuslaitoksen toimesta vuosittain ja jos puutteita esimerkiksi potilaskohtaamisissa ilmenee, on asiaan puututtava etupainotteisesti. Puuttavien potilaskohtaamisten korvaamiseksi tarkoitetut koulutukset on suunniteltava ja sovittava valmiiksi, jo etukäteen, jotta koulutuksien toteutumisesta on varmuus ja ne pystytään toteuttamaan laadukkaasti. Varalla hoitovelvoitteen voimaan saattamisessa on edelleen perustason tentin suorittaminen, tätä voidaan hyödyntää esimerkiksi yksittäisten henkilöiden kohdalla korvaamaan koulutusta. Seuraamalla hoitovelvoitteiden voimassaoloa itsenäisesti ja huolehtimalla niiden voimaan saattamisesta ajoissa, pyritään varmistamaan pelastuslaitoksen henkilöstön kelpoisuus toimia ensihoidossa.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä pyritään huolehtimaan Kymenlaakson pelastuslaitoksen kilpailukyvystä ensihoidon toimintaympäristössä. Koulutukset tulee suunnitella ajoissa ja niiden sisällön pitää olla suunnattu nimenomaan pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien tarpeeseen. Tarkoituksena ammatillisen osaamisen kehittämisessä on nostaa Kymenlaakson pelastuslaitoksen tarjoaman ensihoitopalvelun laatua ammatillisesti osaavan henkilöstön

kautta. Ammatillisen osaamisen ylläpitämisellä pyritään myös perustason ensihoitotyötä tekevän henkilöstön ammatillisen osaamisen paranemiseen. Työvuoroissa tapahtuvat ensihoitoon sekä ensivastetoimintaan liittyvät koulutukset ja henkilöstön oma-aloitteinen asioiden kertaaminen ovat olennainen osa ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä.

8 YHTEENVETO

Oman työn kokeminen palkitsevalta ja merkitykselliseltä auttaa uusien työssä tarvittavien taitojen oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Lisäksi työntekijä kokee organisaatiossa tapahtuvat uudistukset ja kehityksen todennäköisemmin mahdollisuutena kuin uhkana omassa työssään, sisäisen ja ulkoisen motivaation ollessa tasapainossa. Kun työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja puoleensa vetäväksi, saa hän siitä todennäköisesti uutta energiaa ja auttaa sisäistämään uudet opit helpommin, vaikka tehtävänkuvan muutokset vaatisivatkin aiempaa enemmän. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä auttaa usein pienetkin oivallukset omaa tehtävää koskien, kehittymisen ei tarvitse olla raskasta ja vaivalloisen tuntuista. Työnantajan onkin jo työsopimuslain perusteella pyrkii mahdollistamaan henkilöstönsä selviämisen työtehtävistään sekä mahdollistettava työntekijän ammatillisen kehittymisen edellytykset (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Työturvallisuuskeskuksen Paremman työn opas -julkaisun mukaan tuntiaan oman työnsä kiinnostavana ja mielekkäänä paranee henkilöstön itseohjautuvuus, kun työntekijä kokee todellista vaikuttamismahdollisuutta oman työnsä järjestämiseen (Työturvallisuuskeskus 2021). Organisaation tuleekin huomioida henkilöstönsä kiinnostuksen kohteet sekä henkilökohtaiset vahvuudet. Tämän lisäksi organisaation johdon tulee ottaa työntekijät mukaan ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun, koska tämä vaikuttaa suuresti henkilöstön työhön. Organisaation kehittymistarpeet ja työntekijöiden halun oppia uutta tulisi pystyä suuntaamaan kohti molempia hyödyttävää tavoitetta. Sisäisen motivaation löytymisessä on myös työntekijällä oma vastuunsa. Tulisikin miettiä miksi kyseistä työtä tekee ja mikä asia työssä innostaa tai on joskus aiemmin innostanut. Lisäksi henkilökohtaisen ammatillisen kehittymisen suunta työelämässä on jokaisen osattava itse määrittellä, jokaisen työntekijän

tulisikin pystyä tarkastelemaan omaa työuraansa useamman vuoden aikajaksolla. Tässä tarkastelussa olisi huomioitava omat fyysiset ja henkiset edellytykset työssä jaksamisessa sekä henkilökohtainen mielenkiinto. Ammatilliseen osaamisen koulutuksen suunnitteluvaiheessa olisi työntekijät saatava osallistumaan, jotta henkilöstön työkokemus ja niin sanottu hiljainen tieto pystytään hyödyntämään.

Uuden oppiminen ei tarkoita pelkkää opiskelua perinteisesti koulun luokassa, vaan oppiminen tulee tapahtua työn ohessa, vähän kerrallaan. Tämä uusi oppittu asia tulee pystyä siirtämään käytännön osaamiseksi, jolloin työntekijä voi kokea oman työtehtävänsä sopivan haastavana. Liian uuden asian kaataminen työntekijän päälle kerralla ei auta oppimaan asioita kunnolla, oppimisessa tuleekin huomioida jaksoittaisuus ja selkeästi etenevä osaamisen taso. Jatkuvan oppimisen ajattelumalli tulisikin saada juurrutettua työyhteisöön, organisaation kaikille tasoille. Yhteisesti sovittu ja määrätietoisesti johdettu kehitysprosessi olisikin jalkautettava organisaatioon henkilöstöstä ylimpään johtoon. Henkilöstön tulisi, riippumatta työtehtävistä organisaatiossa, oppia kokemaan ammatillisen osaamisen kehittäminen jatkuvan oppimisen ajattelutapana. Organisaation johdon tuleekin antaa esimiehille mahdollisuus ratkaista omia vastuualueita tai tiimien toimintaa koskevia asioita, kannustaa uuden kehittämiseen sekä varmistaa organisaatiolle asetettujen tavoitteiden toteutuminen. Vaikka organisaation strategian ja tavoitteen määritteleekin sen ylin johto, on organisaation määrittämä strategia oiva työvälinen lähiesimiehelle työntekijöiden osallistamiseksi toteuttamaan kyseistä strategiaa. Johtajien yksi tärkeimmistä tehtävistä on mielestäni kuunnella ja tarkkailla työyhteisöä, jotta työyhteisössä vallitsevaa ajattelua pystytään ohjaamaan ja vaikuttamaan siihen. Samalla mahdollistetaan uuden luominen ja toiminnan kehittäminen henkilöstö huomioiden.

Ammatillisen osaamisen kehittämisessä on ammattilypeydellä suuri merkitys sisäisen motivaation löytymiselle. Organisaation tulisikin pyrkiä kasvattamaan henkilöstönsä ammattilypeyttä korostamalla työn merkitystä ja tärkeyttä organisaation toiminnassa. Esimiesten tuleekin keskustella tiiminsä kanssa aktiivisesti ja korostaa yksilön osaamisen merkitystä koko työyhteisölle. Samalla esimiesten tulisi pyrkiä kasvattamaan luottamuksen tunnetta työyhteisössä pu-

humalla asioista niiden oikeilla nimillä ja kunnioittamalla toisten ajatuksia, syyllisten etsintään ei tule ryhtyä. Havaitut virheet tai puutteet ammatillisessa osaamisessa tulisikin käsitellä oppimistilanteessa käytettävän palautekeskustelun tapaan, ja tietoa tulee jakaa avoimesti, riittävästi sekä tasapuolisesti koko työyhteisölle. Organisaation johdon pitäisi kannustaa henkilöstöään avoimeen viestintään sekä tiedonjakoon, jotta henkilöstölle ei synny kuvaa salailusta. Jos organisaatiossa ei ole hyvää palautteen antamisen, sekä vastaanottamisen, kulttuuria, eli siihen ei olla totuttu, on uusien ajatusten jalkauttaminen ja kehittäminen vaikeaa. Palautteen antamiseen tulisikin keskittyä ja panostaa hyvän ja rakentavan palautteen mahdollistavaan toimintamalliin, samalla palautetta opittaisi myös ottamaan vastaan. Esimiesten tulisikin johtaa palautteeseen liittyvän toimintatavan jalkautumista omalla esimerkillään.

Perustason ensihoitajien osaamisen kartoittamisessa selvitettiin Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien tämänhetkistä osaamista sekä heidän omakohtaista kokemustaan ammatillisen osaamisensa tasosta ensihoitotehtävillä. Saatujen tulosten perusteella arvioitiin tarvittavaa osaamista tulevaisuudessa, sekä keinoja ammatillisen osaamisen parantamiseksi vastaamaan ensihoidon toimintaympäristön vaatimuksiin. Osaamisen kartoituksen tuloksien perusteella voidaan todeta henkilöstön olevan ammatillisen osaamisen tasolla keskinkertaista, kokonaisuutta ajatellen.

Joukkoon mahtuu erittäin ammattitaitoisia perustason ensihoitajia sekä ammatillisessa mielessä heikosti ensihoidon tehtävissä pärjääviä. Hoitotason ensihoitajille suunnatussa kyselyssä saavutettu keskivertaisuus perustason ensihoitajien osaamisessa johtuu todennäköisesti tästä ääripäiden korostumisesta. Kyselyjen sanallisissa vastauksissa ilmeni selvästi kyseessä olleen kyselyn ongelma, kun arvioitiin useamman henkilön joukkoa massana. Vastauksissa päädyttiin lähes aina lähelle keskiarvoa, koska arvioitavassa joukossa oli sekä hyvin että huonosti asian hallitsevia henkilöitä.

Perustason ensihoitajille suunnatussa kyselyssä kysyttiin samoja asioita, joita hoitotason ensihoitajia pyydettiin arvioimaan. Perustason ensihoitajien vastauksissa oli oma osaaminen arvioitu hieman paremmaksi, kuin hoitotasoisten arvioissa. Muuten vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia keskenään molempien vastaajaryhmien välillä.

Koulutusta on suunniteltu ja toteutettu Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitoyötä tekeville henkilöille paikallisen ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyössä niin sanottuna pilottihankkeena. Ensimmäiset koulutukset toteutettiin vuoden 2021 alkupuolella, jakaen Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitohenkilöstö viiteen erilliseen ryhmään. Osa kyseisistä ryhmistä on suunnitellun koulutuksen suorittanut ja palaute on ollut poikkeuksetta positiivista, koulutuksia on myös toivottu jatkettavan vuosittaisina tulevaisuudessa. Palaute hoitotason ensihoitajilta on myös ollut myönteistä perustason henkilöstöön liittyen koulutusten jälkeen. Tässä työssä tehdyn kyselyn tuloksia tullaan käyttämään kyseisten koulutusten suunnittelussa, jotta koulutusaiheet vastaavat mahdollisimman hyvin henkilöstön ja toimintaympäristön tarpeisiin.

Säilyttääkseen toimintaedellytyksensä toimintaympäristössään on organisaation johtaminen oltava suunnitelmallista ja ketterää. Henkilöstön osaamista pitää johtaa määrätietoisesti, jotta organisaation oma osaaminen voidaan turvata. Jotta osaamista voidaan johtaa, on vallitseva osaamisen taso oltava selvillä. Vallitseva ammatillisen osaamisen taso on arvioitava tarkasti ja yleisesti hyväksytyin kriteerein, jotta osaamisen kehittäminen voidaan käynnistää.

Osaamisen kehittämisenä on tarkoitus määritellä polku nykytilasta tulevaisuuden vallitsevaan tilaan. Polun suunnan määrittääkin organisaation asettama tavoitetila, kun taas sen pituuden määrittelee aika. Ammatillisen kehittymisen mahdollistavien toimintatapojen lisäksi organisaatiossa tarvitaan toimintamalleja, jotka ovat yleisesti tiedossa ja organisaation strategian mukaisia. Kun organisaatiossa saavutetaan asetetut tavoitteet, tulee niitä asettaa aina uudelleen, jotta organisaation kehittyminen on mahdollista jatkossa ja tulevaisuuden mukanaan tuomiin haasteisiin pystytään vastaamaan etupainotteisesti sekä oikea-aikaisesti. Jos organisaatio ei ole valmistautunut toimintaympäristössään tulevaisuudessa mahdollisesti ilmeneviin haasteisiin, ajautuu se reagoimaan ongelmatilanteisiin mahdollisesti yllättäen.

Jos muutokseen on ehditty varautua ennakkoon, on se myöskin todennäköisesti huomattavasti kannattavampaa organisaatiolle taloudellisesti ajatellen. Hyvin ennakoimalla voidaan ohjata myös henkilöstön kehittymisen suuntaa, ajatuksia ja motivaatiota organisaation tavoitteiden suuntaan. Organisaation ei

kannata kouluttaa henkilöstöään vain kaiken varalta, vaan koulutuksilla olisi oltava selkeä tilaus organisaation tavoitellessa itse asettamaansa tavoitetta ja päämäärää osaamisen suhteen. Samalla varautumisen avulla tulevaan, saadaan luotua henkilöstön keskuuteen turvallinen ja luottavainen ilmapiiri.

Ensihoidon tehtäväkenttä muuttuu todella nopeasti, ja uusia hoitomenetelmiä ja käytäntöjä sekä vaadittavia toimintoja tulee jatkuvasti lisää. Kymenlaakson pelastuslaitoksen on organisaationa pystyttävä vastaamaan tähän muutokseen, pystyäkseen jatkossakin olemaan mukana ensihoidon palveluntuotannossa. Keinona muutoksen mukana pysymiseen olisi pelastuslaitoksen toiminnan muuttaminen entistä ketterämpään suuntaan, tässä oleellisia ovat johtajien toimintamallit.

Ketterästi oppivan ja toimivan organisaation johtajien tärkeimmät tehtävät mielestäni ovat osaamisen johtaminen ja kannustaminen jatkuvaan oppimiseen, kokonaisuudesta vastaaminen, palaute ja palkitseminen sekä näkyvillä tekeminen ja roolimallina toimiminen. Lisäksi pelastuslaitoksen asettamat tavoitteet on oltava selkeitä ja tiedossa kaikilla tasoilla, jotta organisaatio pystyy kehittymään. Organisaation tavoite perustuu ylimmän johdon asettamaan strategiaan ja työntekijöillä pitää olla tieto ja riittävä ammatillinen osaaminen tämän strategian toteuttamiseen. Henkilöstön on tiedettävä heiltä vaadittu ammatillisen osaamisen taso ja saada riittävää koulutusta sekä palautetta esimiehiltään, jotta tämä vaadittu taso on mahdollista saavuttaa ja säilyttää. Työntekijöiden tulisi päästä osallistumaan oman ammatillisen osaamisensa kehittämisen suunnitteluun, näin henkilöstöä saadaan sitoutettua ja motivoitua asiaan.

Ammatillisen osaamisen kehittämisen tulee olla suunnattu todelliseen tarpeeseen ja auttaa henkilöstöä toteuttamaan pelastuslaitoksen asettamat tavoitteet. Pelastuslaitokselle pitäisi luoda koko ammatillisen osaamisen käsittävä osaamisen kartta, josta voitaisi nähdä organisaatiossa tarvittava osaaminen sekä sen tämänhetkinen tilanne ja tavoitteen mukaisesti tulevaisuudessa tarvittavat muutokset ammatillisessa osaamisessa. Tätä osaamisen karttaa tulisi myös päivittää vuosittain ja sen perusteella suunnata koko pelastustoimen osaamisen kehittämistä. Tällaisella muutoksen johtamisella mahdollistettaisiin organisaation muuntuminen ja kehittyminen henkilöstön ammatillisen osaamisen avulla.

Kymenlaakson pelastuslaitos kuuluu organisaationa yhteistoimintalakiin soveltamisalan piiriin, joka perusteella henkilöstön koulutussuunnitelma on laadittava ja päivitettävä vuosittain. Suunnitelmassa on selvitettävä henkilöstön ammatillisen osaamisen vallitseva taso, arvio tulevaisuuden muutostarpeista ammatillisessa osaamisessa sekä henkilöstön ammatillisen kehittymisen suunnitelma henkilöstöryhmittäin. Tähän vuosittaiseen koulutussuunnitelmaan voisi lisätä myös perustason ensihoidon henkilöstön ammatilliset koulutukset, osaamisen tason arvioinnin sekä tulevaisuuden ammatillisen osaamisen varmistamisen.

Ensihoitopalveluasetuksen mukaisesti Kymenlaaksossa vaaditaan osaamisen näyttö hyväksytysti, jotta perustason hoitovelvoite on voimassa. Aiemmin osaaminen näytettiin toteen tenttimällä, mutta vuoden 2021 alusta on pelastuslaitoksen ja sairaanhoitopiirin välisessä yhteistoimintasopimuksessa kirjattu mahdollisuus antaa osaamisen näyttö koulutuksen yhteydessä.

Ennalta määritetyn koulutuksen yhteydessä annettava käytännön osaamisen näyttö on mielestäni huomattavasti parempi tapaa osoittaa oma ammatillinen osaaminen, kuin pelkkä internetin välityksellä tehtävä oikein - väärin tentti. Käytännön koulutuksen yhteydessä saadaan hyvin suunnitellen näyttö vastamaan mahdollisimman hyvin oikeaa ensihoitotilannetta, jota voidaan suunnata ennalta sovittuun aiheeseen. Koulutusten lisäksi tarvitaan hoitovelvoitteen voimassaoloon ennalta määrätty määrä potilaskohtaamisia, tämäkin asia on sovittu uudessa yhteistoimintasopimuksessa.

Vuoden aikaan kertyneitä potilaskohtaamisia seurataan ja myös mahdollisesti puuttuvat potilaskohtaamiset voidaan korvata osittain koulutuksen avulla. Uusien työntekijöiden, sekä pitkään poissaolleiden työntekijöiden hoitovelvoite saadaan edelleen voimaan ensihoidossa järjestettävässä perehdytyksessä osoittamalla oma ammatillinen osaaminen ja tekemällä tentti internetissä. Tällä menettelyllä saadaan henkilöstö heti mukaan ensihoitotyöhön, eikä heidän tarvitse olla sivussa odottamassa koulutusta. Mielestäni tämä on varsin toimiva järjestely, uskoisin sen palvelevan ensihoitajien ammatillisen osaamisen kehittymistä ja olevan parempi myös organisaation osaamisen kannalta.

Valvontavastuu hoitovelvoitteiden voimassa olosta on alueen sairaanhoitopiirillä, mutta antaakseen ammattimaisen ja vastuullisen kuvan omasta toiminnastaan, on Kymenlaakson pelastuslaitoksen seurattava hoitovelvoitteiden voimassaoloa myös itse. Jos epäkohtia uhkaa syntyä, on organisaation itsenäisesti ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajat työskentelevät työvuoroissa, joiden toimintaa johtaa esimies. Näiden esimiesten vastuulla on siirtää henkilöstöä paloasemien välillä ja vastata oman työvuoronsa henkilöstön ammatillisen osaamisen riittävydestä. Työvuorojen esimiesten tuleekin huolehtia ja järjestää jokaiselle perustason ensihoitajalle mahdollisuus saavuttaa tarvittava potilaskohtaamisten määrä tarvittaessa asemasiirtoja toteuttamalla, sekä huolehtia henkilöstönsä osallistumisesta järjestettyihin ensihoidon koulutuksiin. Viime kädessä tämä valvontavastuu tulisi olla selkeästi määritelty organisaatiossa.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen vastuuhenkilönä ensihoidon osa-alueella on ensihoitopäällikkö. Kymenlaakson pelastuslaitoksen tehtäväkuvausten mukaan ensihoitopäällikön tulee kehittää, valvoa ja vastata pelastuslaitoksen suorittamasta ensihoidosta. Ensihoitopäällikön pitääkin olla mielestäni läsnä ensihoitotyötä tekevien keskuudessa, seuraten ja tarkkaillen työilmapiiriä sekä henkilöstön motivaatiota ensihoitotyöhön.

Ensihoitotyötä ohjaavan ja valvovan vastuuviranomaisen kanssa tehtävä yhteistyö on myös erittäin tärkeä osa Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitopäällikön työssä. Näiden suhteiden ylläpitäminen ja Kymenlaakson pelastuslaitoksen ensihoitopalvelun tason varmistaminen vaikuttavat suoranaisesti pelastuslaitoksen mahdollisuuksiin pärjätä ensihoidon muuttuvassa toimintatentissä myös jatkossa. Ammatillisen osaamisen varmistavan ja sitä kehittävän koulutuksen suunnittelu ja järjestäminen ensihoidon osalta tulisi olla ensihoitopäällikön tärkein tehtävä, jotta Kymenlaakson pelastuslaitoksen tuottama palvelun taso ensihoidossa olisi mahdollisimman hyvällä tasolla.

Näiden koulutuksien suunnittelussa auttaa hyvät suhteet ja keskusteluyhteys paikallisen ammattikorkeakoulun ensihoidon lehtoreiden kanssa. Vuoden 2021 alussa toteutettiin perustason ensihoidon pilottikoulutus, Kymenlaakson

pelastuslaitoksen perustason ensihoitajille yhdessä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kanssa. Tämä yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa osoittautui sujuvan hyvin, ja koulutuksesta saatu palaute oli kiitettävää. Koulutus oli sovittu myös Kymenlaakson sairaanhoitopiirin kanssa kuuluvaksi osaksi käytännön näyttöä hoitovelvoitteeseen liittyen sekä korvaamaan mahdollisia puuttuvia potilaskohtaamisia kuluvan vuoden aikana.

LÄHTEET

Ensihoito-opas. 2016. Terveysportti. WWW-dokumentti. Päivitetty 25.1.2021. Saatavissa: https://www.terveysportti.fi/dtk/aho/koti?p_artik-keli=inf04282&p_selaus=15690 [viitattu 18.5.2021].

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 99/2013.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. Esimiehen käsikirja. 2016. Helsinki: Talentum.

Jyväskylän yliopisto. 2021a. Haastattelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-hankintamenetelmat/haastattelut> [viitattu 13.5.2021].

Jyväskylän yliopisto. 2021b. Kyselyt. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-hankintamenetelmat/kyselyt> [viitattu 13.5.2021].

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.559/1994.

Lonka, K. Oivaltava Oppiminen. 2015. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Ollikainen, H. 2016. Ammattiylypeys on terveellistä. Pääkirjoitus. Saatavissa: <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/paakirjoitukset/ammattiylypeys-on-terveellista/> [viitattu 15.6.2021].

Opetushallitus. 2021. Osaamisen osoittaminen ja arviointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-osoittaminen-ja-arviointi> [viitattu 28.6.2021].

Opetushallituksen määräys 4.11.79/011/2014.

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen. Helsinki. Kauppakamari.

Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerus.

Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rothwell, W., Stavros, J. & Sullivan, R. 2015. Practicing organization development: Leading transformation and change. 4th edition. Hoboken, New Jersey: Wiley & Sons, Inc.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa julkaisu. Toim. Laukkanen, E. & Ruokoniemi, P. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2021:6.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 29.8.2017/585.
Sumkin, T. & Tuomi, L. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Helsinki: Samoma Pro Oy.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.

Tietoarkisto. 2021a. Haastattelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html [viitattu 13.5.2021].

Tietoarkisto. 2021b. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html [viitattu 13.5.2021].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuskeskus. 2021. Paremman työn opas. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/pareman_tyon_opas#a3ee1112 [viitattu 13.5.2021].

Yhteistoimintasopimus ensihoitopalvelun tuottamisesta Kymenlaaksossa. 2021. Kotka: Kymenlaakson pelastuslaitos & Kymenlaakson sairaanhoitopiiri.

Kysely Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajille.

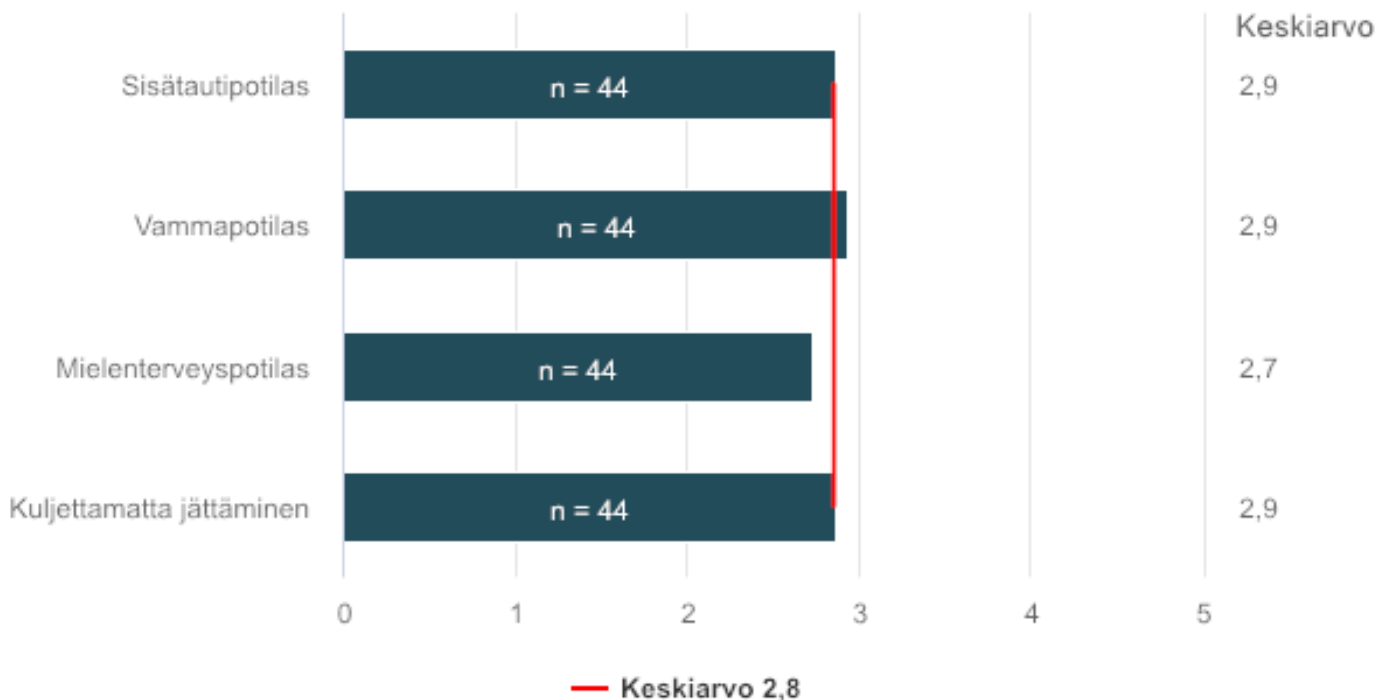
Kympe - Kymenlaakson pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien osaamisen kartoitus:

Vastaajien kokonaismäärä: 44 (perustason hoitovelvoite 93 hlö), vastaus 47,3%

1. Arvioidessasi osaamistasi perustason ensihoitajana:

**Millaiseksi koet osaamisen tason seuraavissa tehtävätyypeissä tai tilanteissa?
(Vaihtoehto 1 = ei haastava, vaihtoehto 5 = hyvin haastava)**

Vastaajien määrä: 44



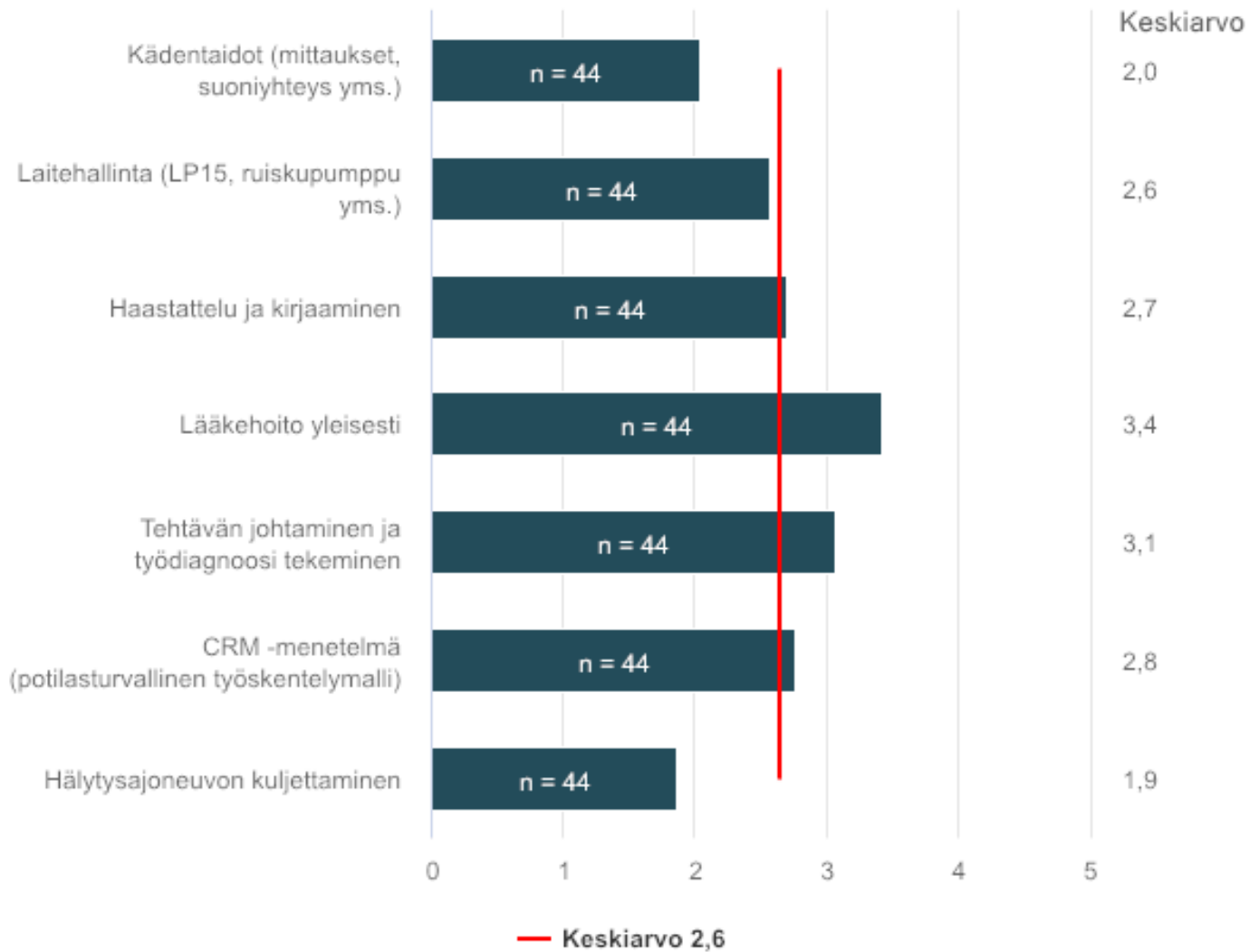
	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Sisätautipotilas	4,5%	20,5%	59,1%	15,9%	0%	2,9	3
Vammapotilas	4,6%	25%	50%	13,6%	6,8%	2,9	3
Mielenterveyspotilas	9,1%	29,5%	40,9%	20,5%	0%	2,7	3
Kuljettamatta jättäminen	4,6%	31,8%	38,6%	22,7%	2,3%	2,9	3

2. Arvioidessasi osaamistasi perustason ensihoitajana:

Millaiseksi koet osaamisen tason seuraavissa toiminnoissa ensihoitotehtävällä?

(Vaihtoehto 1 = ei haastava, vaihtoehto 5 = hyvin haastava)

Vastaajien määrä: 44



	1	2	3	4	5	Keski- arvo	Medi- aani
Kädentaidot (mittaukset, suoniyhteys yms.)	25%	56,8%	6,8%	11,4%	0%	2	2
Laittehallinta (LP15, ruiskupumppu yms.)	9,1%	36,4%	43,2%	11,3%	0%	2,6	3
Haastattelu ja kirjaaminen	6,8%	27,3%	54,5%	11,4%	0%	2,7	3
Lääkehoito yleisesti	0%	18,2%	34,1%	34,1%	13,6%	3,4	3
Tehtävän johtaminen ja työdiagnoosi tekeminen	0%	25%	47,7%	22,7%	4,6%	3,1	3
CRM -menetelmä (potilasturvallinen työskentelymalli)	0%	38,6%	47,7%	11,4%	2,3%	2,8	3
Hälytysajoneuvon kuljettaminen	47,7%	36,4%	2,3%	9,1%	4,5%	1,9	2

3. Vapaa sana perustason ensihoitajan osaamisesta ensihoitotehtävillä:

Vastaajien määrä: 16

Vastaukset
<p>Palomies/perustason ensihoitajat, jotka ovat jättäneet oman osaamisensa vain työpaikalla saatavien koulutusten ja "oppimalla työtä tehdessä" varaan, ovat osittain jääneet pahasti jälkeen osaamisessaan. Eivätkö kyseiset ihmiset myöskään halua vapaaehtoisein koulutuksiin. Tässä on ainakin pieni ongelma.</p>
<p>Vaikeaa yleistää osaamisen tasoa, riippuu paljon tehtävästä. Esim tietyillä keikoilla johtaminen ja työdiagnoosin teko helppoa, toisilla voi olla taas hyvinkin vaikeaa. Sama haastattelun ja kirjaamisen kanssa, Merlot muuttaa asiaa jonkin verran.</p>
<p>Työskentely hoitotason ihmisen kanssa onnistuu mutkitta, kunhan työpari ymmärtää palomiehen olevan häntä alemmin koulutettu eikä odota tämän osaavan läheskään kaikkea mitä ensihoitaja osaa. Itselläni on ainakin sellainen tunne että ensihoito menee teenpäin ja ohjeistukset muuttuvat vähän väliä, ja palomies joka tekee ensihoitotyötä n. 20-25% työajastaan, on vaikea pysyä tässä mukana. Lääkkeitä on todella paljon, niistä ei pysy kärryillä kun perustasolla ei niitä ole edes lupaa antaa. Jos ensihoitaja odottaa palomiehen tarvittaessa konsultoivan lääkäriä omalla hoitovuorollaan, on vaikea toteuttaa lääkärin antamaa hoito-ohjetta kun suurin osa lääkkeistä on täysin vieraita.</p> <p>Kiireettömän vanhuksen yt-lasku keikan osaa jokainen kuljettaa päivystykseen, mutta työdiagnoosin tekeminen aiheuttaa helposti päänvaivaa, jos potilaalla on viisi perussairautta ja 15 eri lääkettä käytössä, joista palomies voi tunnistaa kaksi lääkettä. Mihin vaivaan syödään mitäkin lääkettä ja voiko oire johtua jonkin lääkkeen annostuksen muutoksesta yms. seikat eivät ole perustasolla "perusjuttuja".</p> <p>Nykyisellä järjestelyllä, jossa ensihoitaja ja palomies työskentelevät työparina, lähtökohtana tulisi olla roolitus jossa hoitotason ensihoitaja (opiskellut 3,5v. ensihoitoa) hoitaa potilaat ja palomies (opiskellut lukukauden ensihoitoa) toimii kuskina/avustajana. Tämän ei tietenkään tarvitse olla kiiveenhakattua mikäli molemmat osapuolet haluavat toimia molemmissa rooleissa. Se olisi kuitenkin niin potilaan kuin vastaanottavan laitoksen etu.</p>
<p>Monimutkaisempi lääkehoito tuntuu haasteelliselta sekä epäselvän potilaan jatkohoidosta tai x-tehtävästä päättäminen.</p>
<p>Nykyään vaaditaan samat osaamiset ja työt kun hoitotasosilta. Mutta palkka on kuitenkin paljon pienempi.</p>
<p>Vammapotilaan hoidosta lisää koulutusta. Lääkepakin lääkkeistä kertausta.</p>

<p>Työparilla todella iso merkitys tehtävän sujuvuudelle pt + ht yksikössä perustason näkökulmasta. Kokoneiden ensihoitajien kanssa tehtävät sujuvat ja etenevät loogisesti. Taas joko kokemattomampi "säätää" välissä ja puhuu päälle.</p>
<p>Tehtävän johtaminen, konsultointi ja sydänfilmin tulkinta haastavinta koska yleensä hoitotason työntekijä hoitaa ne aina.</p>
<p>-</p>
<p>Lääkehoito / Ekg tulkinta vaatisi lisäopettelua.</p>
<p>Perustason ensihoitajien harjoittelumäärä työelämässä vähäistä, joka tietenkin näkyy osaamistasossa ja osaamistason ylläpitämisessä. Lisäksi asemapaikasta riippuen potilaskohtaamisten määrässä huomattavia eroja, joka myös vaikuttaa osaamistasoon ja sen ylläpitämiseen. Tämän takia harjoittelun tulisi olla säännöllistä, joka luonnollisesti ylläpitää ja mahdollisesti jopa kehittää osaamista.</p>
<p>Perus tehtävät, mittaukset ja yksinkertaiset työdiagnoosit, kuljetukset yms. onnistuu, mutta koen kyllä epävarmuutta jos kuljetettava on pitkäaikaissairas tai muuten vaan monimutkainen / lääkitty potilas. Lisäksi kolleegat (ensihoitajat + lääkärit) käyttävät paljon sanoja/termejä, mitkä ovat ehkä heille tuttuja, mutta ei varmasti palomiehelle --> lisää epävarmuutta ja epätietoisuutta vaikka käsiteltävä asia olisikin täysin tuttu.</p>
<p>ruiskupumppujen ja lp:n syvempään käyttöön olisi hyvä saada koulutusta. samoin medi merlotin käyttöön aika sekavalle vielä tuntuu merlotin käyttö.</p>
<p>Koulutusta on tullut viime vuosina todella nihkeästi, ja tarkoitan nimenomaan koulutusta ylhäältä alaspäin eli ensihoidon koulutusta ensihoitajalta tai lääkäriltä. Se, että katsellaan kalvoja palomiesten kesken ei paljon vakuuta.</p>
<p>Minusta meillä on hyvät kädentaidot ja jonkin moiset tiedolliset taidot. Hyvä reipas asenne tehtäviin hyvällä tasolla. Luulen että pärjätään hyvin hoitotason henkilön parina.</p>
<p>Pääsääntöisesti tehtävät hoituvat hyvin. Lisätty koulutus ollut ehdottomasti hyvä juttu ja vaikutuksen olen omalla kohdalla huomannut jo nyt tehtävillä.</p>

Kysely Kymenlaakson sairaanhoitopiirin hoitotason ensihoitajille.

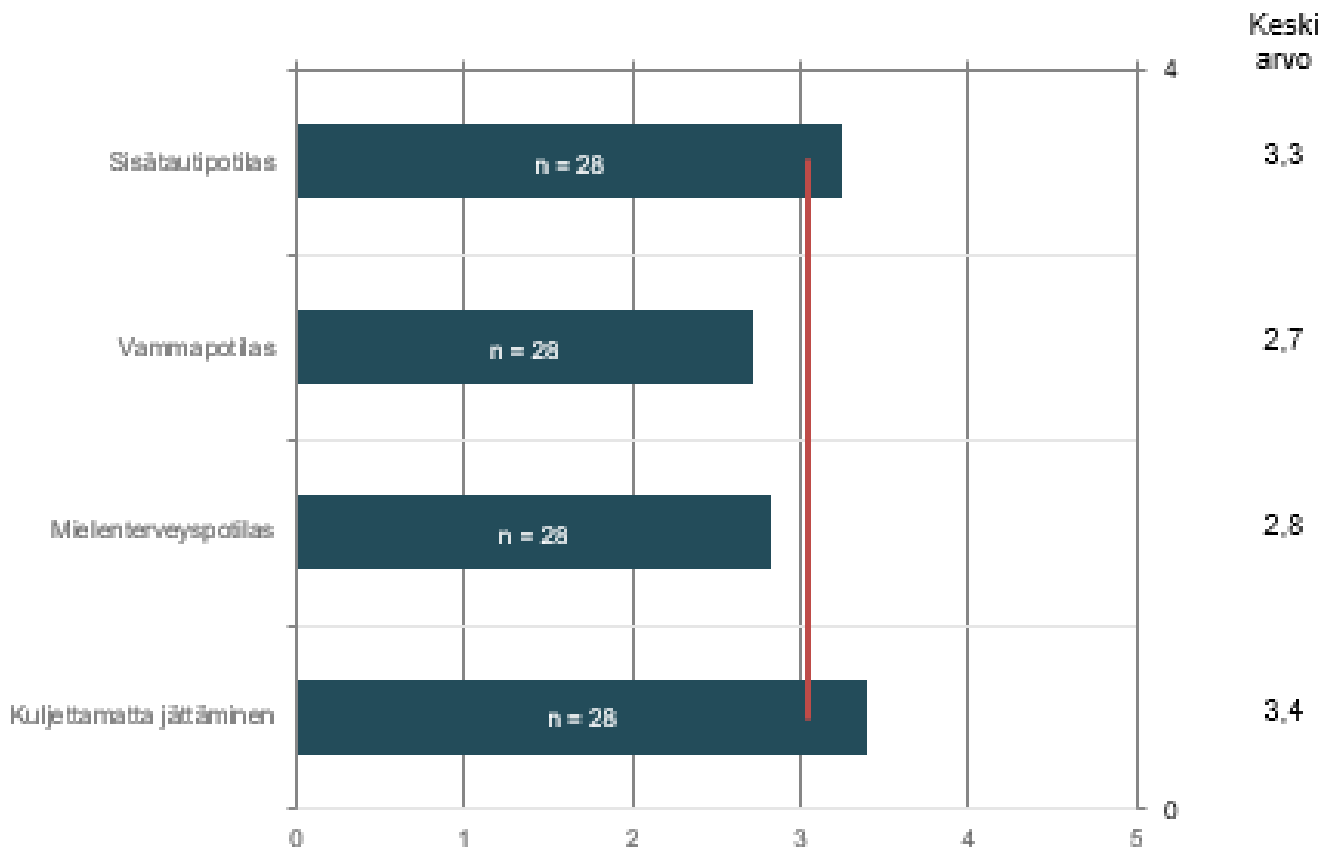
Kymsote - Kymenlaakson pelastuslaitoksenperustason ensihoitajien osaamisen kartoitus:

Vastaajien kokonaismäärä: 28 (lähetetty 39 henkilölle), vastaus 71,8%

1. Arvioidessasi pelastuslaitoksen perustason ensihoitajan osaamista työparina ensihoitoyksikössä:

Millaiseksi koet osaamisen tason seuraavissa tehtävätyypeissä tai tilanteissa?
(Vaihtoehto 1 = ei haastava, vaihtoehto 5 = hyvin haastava)

Vastaajien määrä: 28



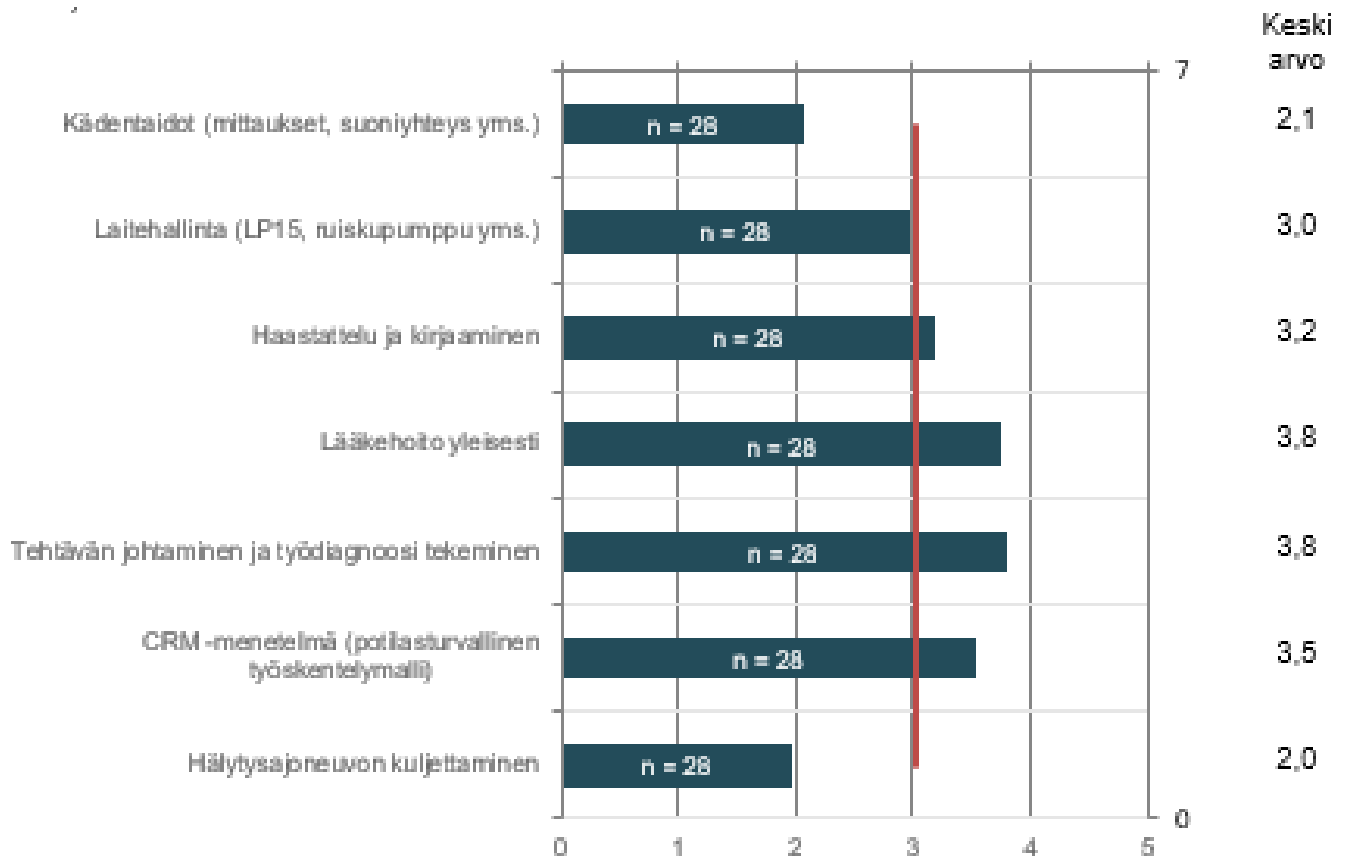
	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Sisätautipotilas	3,57%	14,28%	39,29%	39,29%	3,57%	3,25	3
Vammapotilas	3,57%	50%	25%	14,29%	7,14%	2,71	2
Mielenterveyspotilas	0%	39,28%	39,29%	21,43%	0%	2,82	3
Kuljettamatta jättäminen	0%	7,14%	53,57%	32,15%	7,14%	3,39	3

2. Arvioidessasi pelastuslaitoksen perustason ensihoitajan osaamista työparina ensihoitoyksikössä:

Millaiseksi koet osaamisen tason seuraavissa toiminnoissa ensihoitotehtävällä?

(Vaihtoehto 1 = ei haastava, vaihtoehto 5 = hyvin haastava)

Vastaajien määrä: 28



	1	2	3	4	5	Keski- arvo	Medi- aani
Kädentaidot (mittaukset, suoni- yhteys yms.)	28,57%	46,43%	17,86%	3,57%	3,57%	2,07	2
Laittehallinta (LP15, ruisku- pumppu yms.)	3,57%	28,57%	39,29%	25%	3,57%	2,96	3
Haastattelu ja kirjaaminen	3,57%	25%	32,14%	28,57%	10,72%	3,18	3
Lääkehoito yleisesti	0%	10,71%	25%	42,86%	21,43%	3,75	4
Tehtävän johtaminen ja työ- diagnoosi tekeminen	0%	3,57%	42,86%	25%	28,57%	3,79	4
CRM -menetelmä (potilastur- vallinen työskentelymalli)	0%	14,28%	32,14%	39,29%	14,29%	3,54	4
Hälytysajoneuvon kuljettami- nen	42,86%	32,14%	14,29%	7,14%	3,57%	1,96	2

3. Vapaa sana perustason ensihoitajan osaamisesta ensihoitotehtävillä:

Vastaajien määrä: 19

Vastaukset

Sisätautipotilaan hoidossa ja työdiagnoosiin pääsyssä tulee esiin se haaste, että potilasmateriaalia on laidasta laitaan ja syyt oireiden takana ovat moninaiset. Pelastajan pohjakoulutuksella ei ole mielestäni realistista odottaa, että eri sairauksien patofysiologia olisi täysin hallussa.

Selkeiden toimintamallien tehtävillä (vamma, ALS, jne.) osaaminen näkyy vahvempana. Hyvää on myös sen perusasian noudattaminen, että jos jotain ei osaa / tiedä, sitä ei hävetä sanoa ääneen. CRM ja systemaattisen toiminnan kehittäminen myös pelastajien koulutuksessa olisi toivottavaa.

Osaaminen on hyvin vaihtelevaa ja tähän vaikuttavat nähdäkseni henkilön oma motivaatio (sakulisä vs aito kiinnostus) ja ensihoitovuorojen säännöllisyys.

Hoitotason ensihoitaja vastaa potilaiden hoidosta ensihoitoyksikössä ja joutuu "kuskivuorossa" hyvin usein käytännössä kuitenkin haastattelemaan, hoitamaan ja tutkimaan potilaan. Tämä on kuormittavaa, vaikka tarkoitus on sinänsä hyvä siinä, että pelastaja on hoitovuorossa. Hoidontarpeen arviointi, kirjaaminen, tehtävänhallinta ja johtaminen ovat nähdäkseni pahimmat kipupisteet. Tähän heidän peruskoulutukseen ei käsittääkseni juurikaan anna eväitä, joten olisi kohtuutonta vaatiakaan liikaa.

Toimintaa tulisi muuttaa siten, että ambulanssissa kiertää lukumääräisesti pienempi joukko pelastajia ja he olisivat valikoituneet motivaation ja osaamisen kautta. Myös halu kehittää omaa osaamistaan olisi toivottavaa. "Vanhan liiton" tyypit tulisi karsia pois, sillä virkauralla pitkä kokemukseen ei kokeukseni perustella anna eväitä nykypäivän ensihoitoon.

Pääsääntöisesti henkilöstö hallitsee tehtävänsä hyvin ja on motivoitunutta ensihoitoon. Lisäkoulutus ja yhtenäisten toimintamallien harjoittelu ei kuitenkaan olisi pahasta

On pelastajia jotka ovat todella motivoituneita sekä osaavia ensihoidossa, mutta myös valitettavasti löytyy niitä tapauksia, joita ei kiinnosta työskennellä ensihoidossa ja se myös osalla työntekijöistä näkyy ulospäin.

Yleisesti koen, että pelastajan asenne ensihoidossa on se, että ensihoitaja hoitaa kaikki keikat ja palomies toimii vain kuskina. Osa pelastajista vierastaa hoitajan roolia todella paljon ja hyppääkin tästä syystä suoraan vuoron alussa kuskin paikalle kysymättä miten päin mennään, eivätkä ole halukkaita vaihtamaan rooleja vuoron aikana. Onneksi kuitenkin pääasiassa pelastajat ovat jokseenkin motivoituneita ja asiansa osaavia pt ensihoitajia joihin pystyy luottamaan ja tukeutumaan keikoilla.

Henkilöiden osaamisen taso vaihtelee suuresti. Toiset pystyvät hoitamaan lähes kaikki tehtävät ja osa-alueet, toisilla perusasiat tuottaa haasteita tai esim hoitajan rooli ei onnistu lainkaan. Hyvällä asenteella korvaa osaamisen puutteen mutta edes hyvällä osaamisella ei korvaa huonoa asennetta...

Muutamilla motivaation puutetta.

Osalla loistavaa toimintaa.

Kymmen perustason ensihoitajat tuovat pelastusjohtoisiin tehtäviin (tieliikenneonnettomuus, tulipalo...) selkeää lisäarvoa pelastuspuolen tietojen ja taitojen kautta. Palomies/perustason ensihoitajat, jotka ovat jättäneet oman osaamisensa vain työpaikalla saatavien koulutusten ja "oppimalla työtä tehdessä" varaan, ovat osittain jääneet pahasti jälkeen osaamisessaan. Eivätkö kyseiset ihmiset myöskään halua vapaaehtoisin koulutuksiin. Tässä on ainakin pieni ongelma.

Valtaosa pelastajista osaa perusasiat hyvin, jotkin erinomaisesti. Osalle tuntuu olevan haasteellista ottaa hoitajan rooli, vaikka kuinka painottaisi, että yhdessä tehdään ja tarvittaessa vaihdetaan rooleja.

taso on varsin kirjavaa, toiset on oikein hyviä ja toisten kanssa paljonkin haasteita

Tehtävän sujumiseen tuntuu vaikuttavan palomiehen kiinnostus ensihoitotehtäviä kohtaan. Osa tuntuu viihtyvän ja osa ei. Se myös näkyy osaamisessa.

Välillä myös X-5/8 tehtävissä toivoisi enemmän tukea työparilta päätökseen.

Rohkeutta vaan hoitamiseen, kommunikointiin, johtamiseen. Hyviä kysymyksiä Kymmen palomiehet järjestään kysyvät.

Pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien taso vaihtelee laidasta laitaan, jotkut eivät suostu edes olemaan hoitajan roolissa. Suurin osa kuitenkin on todella nohevaa sakkia, osa on valitettavasti keikoilla aivan kujalla.

Osaamista on vaikeahko yleistää, sillä ko. työparien taso tuntuu toisinaan melko kirjalta. Mutta enemmän on niitä joiden kanssa työnteko sujuu hyvin. Heistä kyllä selvästi aistin tietynlaisen kiinnostuksen ja arvostuksen ensihoitotyötä kohtaan.

Pelastuslaitoksen perustason ensihoitajien taso on hyvin vaihtelevaa, jonka vuoksi selkeitä numeraalisia arvioita on hyvin vaikea antaa. Lähtökohtaisesti kaikilla taso ok, ainakin kuljettajan roolissa ja kaikki pystyvät käytännössä suoriutumaan tehtävillä annetuista tehtävistä. Suurin osa kuitenkin edelleen eivät halua osallistua tehtävillä hoitajan roolissa.

Pääsääntöisesti avustavat toiminnot yksittäisellä tehtävällä sujuvat.

Päätöksenteko ja esim. konsultointi aiheuttavat useimmiten päänvaivaa.

Osaamisen kirjo on niin laaja että vaikea arvioida koko joukkoa kun joillain kaikki sujuu suhteellisen hyvin ja toisilla on haasteita lähes kaikissa osa-alueissa. Vastaukset on ajateltu lähinnä keskiarvoa mieltien.

Osaamisen taso hyvin vaihtelevaa. Toisilla on halu kehittää itseään ja toiset mielellään menevät sieltä missä aita on matalin. Lähtökohtaisesti hoitoyksikössä työskenneltäessä ei voi ajatella pelkästään perustason osaamista vaan sitä mitä yksiköltä vaaditaan. Perustason ensihoitajan olisi hyvä omata tietoa myös hoitotason toiminnoista/ lääkitysmahdollisuuksista potilas- ja työturvallisuuden takia.

Hyvin kirjavaa, siksi vaikea vastata yleisesti kysymyksiin. On todella taitavia ja innostuneita pelastajia, jotka huolehtivat omasta osaamisesta. Mutta on myös toisen tasoisiakin.

Selkeillä ohjeistuksilla homma sujuu kokemukseni mukaan kaikkien kanssa. Rohkeampaa hoitoon ja hoitopäätöksiin osallistumista toivoisin vielä.