



TEKNINEN PURKU -TOIMINTAMALLI VARSINAIS-SUOMEN ENSIHOITOTOIMINTAAN

YAMK opinnäytetyö

Kriisitilanteiden hallinta sosiaali- ja terveysalalla

kevät 2025

Mirette Jarkia & Kirsi Kekkonen

Koulutus	Kriisitilanteiden hallinta sosiaali- ja terveysalalla	
Tekijä	Mirette Jarkia & Kirsi Kekkonen	Vuosi 2025
Työn nimi	Tekninen purku -toimintamalli Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan	
Ohjaaja	Virpi Maijala	

Opinnäytetyön tavoitteena oli yhtenäistää Tekninen purku -toimintamalli, jonka myötä toimijoiden yhteistyö paranee ja työssä oppiminen mahdollistuu. Opinnäytetyössä luotiin Tekninen purku -toimintamalli ja se pilotoitiin Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan. Pilotoinnin jälkeen suoritettiin kyselytutkimus, jossa kerättiin vastauksia, miten Tekninen purku -toimintamalli vaikutti ammattiosaamiseen ja yhteistyöhön, sekä palautetta luodusta toimintamallista. Palautteen perusteella muokattiin toimintamallin raportointiosuutta vielä paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Hämeen ammattikorkeakoulun ja Varsinais-Suomen hyvinvointialueen (Varha) kanssa.

Tekninen purku -toimintamalli perustuu Yhdysvaltojen armeijan 1970-luvulla luomaan After Action Review (AAR) malliin. AAR on menetelmä, jonka avulla tehostetaan kokemuksista oppimista. Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan luodun Tekninen purku -toimintamallin tarkoituksena on tehtävän jälkeen keskustella ensihoitotoimintaan osallistuneiden kesken. Toimintamallin avulla haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin: mitä tehtiin, mikä meni hyvin ja mitä voidaan kehittää. Keskustelun jälkeen esille nousseet seikat tulee kirjata ja raportoida eteenpäin koko organisaation oppimisen mahdollistamiseksi.

Tutkimuksellisen osuuden johtopäätöksinä voidaan todeta, että Tekninen purku -toimintamalli vaikutti ammattiosaamiseen sekä sitä lisäävästi että vahvistavasti. Ammattiosaamista kehittävinä seikkoina tutkimustuloksista nousi esille reflektio sekä tiedon jakamisen myötä tapahtuva tiedon monipuolistuminen. Yhteistyöhön Tekninen purku -toimintamalli vaikutti sitä kehittävästi etenkin purkukeskusteluiden myötä hierarkkisuuuden vähenemisen ja avoimuuden kautta. Toimintamalli todettiin pääosin toimivaksi ja hyödylliseksi, etenkin palautteen antamisen ja saamisen mahdollistamisen näkökulmasta. Purkukeskusteluissa esille nousseiden huomioiden eteenpäin raportoinnin merkitys näkyi tuloksissa organisaation oppimista ajatellen. Tekninen purku -toimintamalli tulisi ottaa käyttöön pysyväksi osaksi ensihoitotoimintaa, sillä se vaikuttaa positiivisesti niin ammattiosaamiseen kuin yhteistyöhön. Toimintamalli mahdollistaa raporttien hyödyntämisen myötä purkukeskustelussa olleiden oppimisen lisäksi organisaation oppimisen.

Avainsanat ensihoito, tekninen purkukeskustelu, palaute, yhteistyö, oppiminen
Sivut 41 sivua ja liitteitä 11 sivua

DP Management of crisis situations in the social and health sector
Author Mirette Jarkia & Kirsi Kekkonen Year 2025
Subject Technical debriefing –operational model for the Southwest Finland emergency care services
Supervisors Virpi Maijala

The aim of this thesis was to unify Technical debriefing –operational model which can enhance personnel collaboration and enables on-the-job learning. In this thesis a Technical debriefing –operational model was created, and it was piloted by Southwest Finland emergency care services. After the piloting phase a survey was conducted to collect information on how the Technical debriefing -operational model affected to professional competence and collaboration, and feedback of the created model. Based on the feedback, reporting section of the operational model was modified to fit better to the needs of working life. Thesis was conducted in collaboration with Häme University of Applied Sciences and the Wellbeing Services County of Southwest Finland.

The Technical debriefing –operational model is based on After Action Review (AAR) model, developed by United States Army on 1970s. AAR is a method to intensify learning from experience. The purpose of the developed Technical debriefing –operational model for the Southwest Finland emergency care services is to generate discussion among with the personnel who were on the call. The operational model seeks answers to following questions: what was done, what went well and what can be developed. After the discussion, emerged points need to be documented and reported to allow learning for the whole organization.

Based on the results from the survey it can be concluded that the Technical debriefing –operational model affected to professional competence by enhancing and strengthening it. From the results, reflection and diversification of information from knowledge sharing were the emerging factors which developed professional competence. Technical debriefing –operational model developed collaboration especially via debriefing conversations due openness and decreased hierarchy. The operational model was found mainly functional and beneficial, especially from the perspective of enabling giving and receiving feedback. The significance of forward reporting from the debriefing conversations was seen in the results reflecting to organizational learning. The Technical debriefing –operational model should be taken as a permanent part of the emergency care services as it has a positive effect on professional competence and collaboration. In addition to learning received from debriefing conversations, the operational model enables to exploit organizational learning from the reports of those conversations.

Keywords emergency care, technical debriefing, feedback, collaboration, learning
Pages 41 pages and appendices 11 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen tausta	2
2.1	Ensihoito toimintaympäristönä	6
2.2	Osaamisen kehittyminen työssä oppimalla.....	7
2.3	Toimijoiden välinen yhteistyö	10
2.4	Palaute toiminnan kehittämisen välineenä	12
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	14
4	Opinnäytetyön toteutus	15
4.1	Kohdejoukon kuvaus.....	16
4.2	Tekninen purku –toimintamallin pilotointi.....	17
4.3	Tutkimusmenetelmät.....	18
4.4	Aineiston kerääminen.....	18
4.5	Aineiston analysointi ja raportointi	19
5	Tutkimustulokset	21
5.1	Toimintamalli.....	22
5.2	Toimintamallin raportointilomake.....	24
5.3	Ammattiosaaminen	25
5.4	Yhteistyö.....	27
6	Pohdinta.....	29
6.1	Tulosten tarkastelu.....	30
6.2	Opinnäytetyön eettisyys	32
6.3	Opinnäytetyön luotettavuus.....	33
6.4	Opinnäytetyön vastuullisuus.....	34
7	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	35
	Lähteet.....	37

Kuvat

Kuva 1	Reflektion vaiheet (mukaiillen Peura, ym., 2020, s.533).....	9
--------	--	---

Kuva 2. Tekniseen purkukeskusteluun osallistuneet	21
Kuva 3. Toimintamallin toimivuus.	22
Kuva 4. Pilotoidun raportointilomakkeen toimivuus.	24

Taulukot

Taulukko 1 Opinnäytetyöprosessi.	15
Taulukko 2 Teknisen purkukeskustelun hyödyllisyys.....	21
Taulukko 3 Toimintamallista saatu avoin palaute	23
Taulukko 4 Raportointilomakkeen avoin palaute.	25
Taulukko 5 Ammattiosaamisen kehittyminen teknisen purkukeskustelun myötä.	25
Taulukko 6 Millä tavoin Tekninen purkukeskustelu paransi ammattiosaamista?	26
Taulukko 7 Teknisen purun positiivinen vaikutus yhteistyöhön.....	28
Taulukko 8 Millä tavoin Tekninen purku vaikutti yhteistyöhön positiivisesti?.....	29

Liitteet

Liite 1.	Pilotoitu Tekninen purku –toimintamalli
Liite 2.	Pilotoitu Tekninen purku raportointilomake
Liite 3.	Tutkimus- ja suostumustiedote
Liite 4.	Aineistonhallintasuunnitelma ja tietosuojailmoitus
Liite 5.	Webropol-kyselylomake
Liite 6.	Muokattu Tekninen purku -raportointilomake

1 Johdanto

Ensihoidolle ominaista ovat ennakoimattomat ja muuttuvat tilanteet, tarve nopealle päätöksenteolle sekä yhteistyö eri viranomaisten kanssa (Kuisma ym., 2019, ss. tiivistelmä). Työssä sekä työstä oppimista voidaan hyödyntää niin onnettomuuksien ehkäisyyn kuin pelastustoiminnan saralla. Hyvän viestinnän ansiosta onnettomuuksista voidaan oppia, jos onnettomuuksien raportointi on riittävän laadukasta. (Laakso & Ahokas, 2013, s. 60) Reflektointi on osa työssä oppimista ja se on tuottavampaa, kun se toteutetaan yhdessä muiden kanssa niin, että työyhteisöllä on mahdollisuus tunnistaa oppimistarpeita ja kehittää käytänteitä (Peura ym., 2020, s. 532; Kupias & Peltola, 2019, Työtä tekemällä).

Tällä hetkellä Varsinais-Suomen alueella ei ole käytössä yhteneväistä mallia, jonka avulla ensihoitotehtävä voitaisi käydä läpi. Erilaisia tapoja tehtävien läpikäymiseen on käytetty alueella, mutta niiden käyttö ei ole ollut systemaattista. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa Tekninen purku – toimintamalli ja pilotoida se Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan. Tavoitteena on yhtenäistää Tekninen purku -toimintamalli, jonka myötä toimijoiden yhteistyö paranee ja työssä oppiminen mahdollistuu. Opinnäytetyömme tukee Varsinais-Suomen hyvinvointialueen asettamaa visiota vuonna 2022, jossa tavoitteena on muun muassa olla ammattilaisten arvostama työpaikka, joka panostaa jatkuvaan oppimiseen (Varha, 2022). Opinnäytetyömme kautta edistämme Varhan visiota eri ammattiryhmien välisen yhteistyön kautta, kehitämme ammattitaitoa laadun parantamiseksi ja voimme olla osana luomassa luottamuksellista ilmapiiriä. Työelämä kehittyä jatkuvasti ja haluamme olla osana sitä. Näemme nykypäivän arkioppimisen tärkeänä ja kustannustehokkaanakin, sillä oppiminen tapahtuu työn tekemisen kautta.

Haastaviin yhteistoimintatehtäviin ei tule rutiinia, sillä niitä on harvassa yksittäisellä työntekijällä. Kehittyminen näissä tilanteissa ei tapahdu niin sanotusti keikkaa ajamalla. Kyseisten tehtävien harjoittelu on myös hyvin haastavaa, sillä harjoittelu vaatisi erittäin suuria resursseja ja olisi sen myötä kallista. Jotta yhteistoiminta ja ammattitaito voivat kehittyä, tarvitaan malli käydä tehtävä läpi, mahdollisuus saada ja antaa palautetta (Mäkisalo-Ropponen 2016, s. 145). Kehittymisen kannalta palautteen antaminen ja saaminen ovat arvokkaassa asemassa (Kaunismaa, 2020).

Lopullisen yhtenäisen toimivan Tekninen purku -toimintamallin kehittämiseksi tutkimuskysymyksinä ovat: millainen vaikutus Tekninen purku -toimintamallilla on toimijoiden työssä oppimiseen ja millainen vaikutus Tekninen purku -toimintamallilla on toimijoiden yhteistyöhön? Opinnäytetyössä käsittelemme aikaisempia tutkimuksia aiheesta, jonka jälkeen syvennymme teoreettiseen viitekehykseen. Avaamme toiminnallisen opinnäytetyömme toteutusta eri vaiheiden kautta esittelemällä pilotoinnin toteutuksen sekä pilotoinnin jälkeisen kyselyn tulokset, jotka toimivat tutkimusaineistona.

2 Tutkimuksen tausta

Tässä opinnäytetyössä käsittelemme teknistä purkukeskustelua, joka tarkoittaa teknisten sekä taktisten asioiden läpikäymistä käytännön työtehtävien jälkeen. Tekninen purku -toimintamalli (liite 1) pohjautuu After Action Review (AAR) malliin. Tarkoituksena on työtehtävällä olleen tiimin kesken keskustella tehtävästä, mahdollistaa palautteen antaminen ja saaminen sekä oppia keskustelun myötä. Kysymyksiin tehtiinkö kaikki oikein tai olisiko jotakin voitu tehdä paremmin, voidaan saada vastauksia järjestämällä tekninen purkutilaisuus heti tehtävän jälkeen (Partanen, 2023, s. 48). Tekninen purku –toimintamallin raportointilomakkeen (liite 2) avulla mahdollistetaan myös organisaation oppiminen viemällä keskustelusta nousseita huomioita eteenpäin organisaatiossa. Tekninen purku voidaan sekoittaa henkisen jälkipurun kontekstiin puhuttaessa termeistä ”jälkipurku” tai ”purku”. Henkiseen jälkipurkuun kuuluu muun muassa defusing (välitön purku) sekä debriefing (jälkipuinti). Defusingia käytetään traumaattisten tapahtumien käsittelyyn heti tapahtuman jälkeen tai viimeistään saman työvuoron aikana. Debriefing on ammattilaisen vetämä ryhmäistunto 24–72 tunnin kuluessa tapahtuneesta, jossa käydään läpi omia näkemyksiä sekä tuntemuksia tapahtuneesta. (Työterveyslaitos, 2022, Mitä tarkoitetaan akuutilla kriisityöllä?) Tässä opinnäytetyössä emme käsittele lainkaan henkistä jälkipurkua. Ensihoitotehtävän jälkeen henkinen jälkipurku ja Tekninen purku eivät ole toisiaan poissulkevia.

Yhdysvaltojen armeijassa on kehitetty 1970-luvulla After Action Review (AAR) -toimintamalli. Toimintamallin avulla työelämäntapahtuman onnistumisista ja epäonnistumisista otetaan opiksi ja se mahdollistaa tapahtumien sekä

suoritusten paremmin ymmärtämisen. AAR-menetelmä on hyödyllinen kaikilla henkilöstötasoilla johtajista henkilökuntaan. (USAID, 2006, s. 1) Keiserin & Arthurin (2021, s. 1007) mukaan The U.S. Department of the Army (1993, s. 1) määrittelee After Action Reviewin olevan ammattilaisten kesken käyty keskustelu työelämän tapahtumasta, jossa keskitytään suoritusstandardeihin ja tekijät voivat itse havainnoida tai tulkita mitä ja miksi tapahtui sekä kuinka voivat jatkossa kehittää heikkouksia ja ylläpitää vahvuuksia. Pääosin tätä myötäillen myös Villado & Arthur (2013, s. 514) määritellevät, AAR tekniikan mahdollistavan oppimisen, kun tapahtuma tai tehtävä käydään läpi systemaattisesti.

Keskustelun ollessa selkeää, avointa ja rehellistä, AAR-menetelmän kautta saatua tietoa voidaan hyödyntää eri tavoin tulevaisuudessa. Ensisijaisesti sen avulla voidaan kehittää keskustelussa nousseita asioita ja toimintatapoja tai tieto voidaan jakaa muille, jotka voivat käyttää sitä suunnittelun ja kehittämisen tukena. Keskusteluihin osallistuneiden olisi tärkeää ymmärtää "mitä oli alun perin tarkoitus tapahtua, mitä oikeasti tapahtui, mikä meni hyvin ja mitä voidaan parantaa." (USAID, 2006, ss. 1–2; Fletcher ym., 2023) USAID (2006, s. 1) toteaa oppaassaan, että AAR mallin käytön kautta yhdessä oppiminen parantaa osaamista ja edistää kollegiaalisuutta sekä ryhmän yhteenkuuluvuutta. Tiimin kesken pidetty AAR vaikuttaa olevan Keiserin & Arthurin (2021, s. 1025) meta-analyysin mukaan tehokkain lähestymistapa tiimityöskentelyssä, kun taas asiantuntijavetoinen AAR sopii yksilölähtöiseen toiminnan jälkeiseen tarkasteluun. Meta-analyysin tulokset viittaavat siihen, että lyhyempikestoiset AARit ovat parempia, kun AAR suoritetaan tiimille tai se toteutetaan sotilas- tai terveydenhuoltotehtävän jälkeen. Jotta AARin vaikuttavuutta ja vaikuttavuuden ominaisuuksia voitaisiin vielä paremmin tutkia Keiser & Arthur (2021, s. 1026) toteavat, että AAR-raportteja tulisi toteuttaa ja tallentaa yksityiskohtaisemmin. He myös toteavat, että heidän meta-analyysinsä aineisto on kerätty suurimmalta osin harjoituksiin perustuvista AARista, ja arvelevat syyksi tälle sitä, että toiminnan jälkeistä after action reviewiä on haastava toteuttaa työntekijöiden palattua toiminnan jälkeen työpisteilleen.

Suomen palopäälystöliiton (2024) onnettomuuksista oppimisen hankkeessa kehitetty Keikkakeskustelu-malli pohjautuu AAR-toimintamalliin. Onnettomuuksista oppimisen toimintamallin hankeraportissa todetaan, että pelastuslaitoksissa oli havaittu, että pelastustehtävistä oppiminen on hajanaista

ja omaehtoista. Myöskään mahdolliset opit eivät laajene työvuoroa tai paloasemaa kauemmas. Keikkakeskustelu toimintamalli perustuu pelastustehtävän jälkeen pidettävään keskustelutuokioon, jossa koko ryhmän kesken pohditaan, miten tehtävä onnistui ja miten toimintaa voidaan kehittää. Tarvittaessa havainnot kirjataan yhteenvetolomakkeeseen, jolla ne saadaan talteen tai jaettua eteenpäin. Palopäälystöliitossa uskotaan, että Keikkakeskustelu- toimintamallilla on hyvät menestymismahdollisuudet ja se voi toimia muutosajurina, kun pelastusalan toiminta- ja keskustelukulttuuria muokataan avoimempaan ja vuorovaikutuksellisempaan suuntaan. (Suomen palopäälystöliitto, 2020; Suomen palopäälystöliitto, 2024)

Juha Lahtinen on luonut YAMK-opinnäytetyönään prosessin Palopäälystöliiton Keikkakeskustelu-mallin ja onnettomuuksista oppimisen prosessin käyttöönottamiseksi Päijät-Hämeen pelastuslaitokselle. Prosessi sisältää Keikkakeskustelu-mallin käyttöönoton, pilotoinnin sekä toimintamallin kehittämisen toimintamallin käyttäjien näkökulmasta. Lahtinen on haastattelututkimuksella kartoittanut pilotointivaiheessa keikkakeskustelujen pitäjien mielipiteitä toimintamallista sen kehittämiseksi. Se koettiin tärkeäksi asiaksi pelastustoiminnan kehittämisen kannalta. Toimiva prosessi mahdollistaa pelastustoiminnan sujuvan kehittämisen keikkakeskusteluissa tehtyjen havaintojen pohjalta. Myös keikkakeskustelumalli todettiin toimivaksi, kunhan se saadaan koulutettua koko pelastustoimintaa suorittavalle henkilöstölle ja mallin käytöstä tulee rutiininomaista. (Lahtinen, 2021, s. 42)

Väisänen on toteuttanut YAMK-opinnäytetyönään Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ensihoitopalveluille yhteistyössä Pohjois-Savon pelastuslaitoksen kanssa työpaikalle strukturoidun oppimiskeskustelun mallin. Keskusteluun osallistuivat ensihoitajat, ensihoitolääkärit sekä ensivaste ja se pidettiin kiireellisten ensihoitotehtävien jälkeen. Keskusteluista kerättiin kokemuksia lyhyellä Surveypal-kyselyllä. Kyselyn vastausten perusteella ensihoitajat olivat tyytyväisiä oppimiskeskustelujen antiin. Keskustelut oli ohjeistettu käymään positiiviseen sävyyn ja suurin osa vastaajista koki, että näin oli tapahtunut. Positiivissävytteiset keskustelut ovat erittäin tärkeitä sen kannalta, että keskustelija halutaan käydä ja niihin halutaan osallistua. Opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena oli lisätä ensihoitajien työstään saamaa palautetta ja vastaajista suurin osa koki saaneensa keskusteluissa palautetta tekemästään työstä. (Väisänen, 2019, ss. 2, 30) Väisänen (2019, s. 31) mukaan

jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia miten keskusteluiden anti saataisi jaettua koko työyhteisön hyödynnettäväksi. Hän jatkaa asiaa perustellen, että sillä voidaan vähentää samanlaisia virheitä ja edistää hyväksi havaittuja toimintamalleja.

Laadukasta ensihoitoa podcastissa ensihoitolääkäri Susanna Ångerman tuo esille, että tiukassa taloustilanteessa ensihoidon tehtäviä tulisi hyödyntää myös oppimisen näkökulmasta. Teknisten purkukeskusteluiden rutiininomainen käyttö auttaisi oppimaan jokaisesta työtehtävästä, kun koulutuksista joudutaan säästämään. Keskustelutapahtuman virallisuudella tai sen lyhyydellä tai pituudella Ångerman ei koe olevan merkitystä, vaan hän painottaa palautekeskustelun rutiininomaisuutta. (Sovijärvi, 2024)

After Action Reviewin tapaisen toimintamallin tavoitteena tulisi olla kohderyhmän oppimisen tehostamisen lisäksi huomioiden ja opin säilyttäminen ja jakaminen koko organisaatiolle. Tapahtuman jälkeisten purkukeskusteluiden tuotokset tulisi tallentaa toimivasti ja niitä tulisi tarkastella säännöllisesti, jotta yksittäisten tiimien onnistumisia sekä epäonnistumisia voidaan hyödyntää koko organisaation laajuisesti esimerkiksi koulutuksellisesti.

Purkukeskustelutoimintamallin luotettavuus lisääntyy henkilöstön keskuudessa, mitä enemmän purkukeskustelut ovat tuottaneet käytettäviä huomioita ja oppeja. (Scott, ym., 2015, ss. 1103–1104, 1107)

AAR on systemaattinen tekniikka, joka palautteen, pohdinnan ja keskustelun kautta muuttaa tapahtuman oppimismahdollisuudeksi (Keiser & Arthur, 2021, s. 1008). AARin kokonaistehokkuus on Keiserin & Arthurin (2021, s. 1020) meta-analyysin mukaan suurempi kuin muiden organisaatiokoulutusten tehokkuus. Tiukasti standardoidun rakenteen mukaisesti suoritettut after action reviewit näyttävät olevan tehokkaita armeijan käytössä, kun taas sekä tiukasti rakenteen mukaan, että väljemmin rakenteen mukaan käydyt after action reviewit ovat molemmat tehokkaita terveydenhuollossa sekä muilla aloilla. Erityisesti vähemmän jäsennellyt AARit voivat tarjota suurempaa joustavuutta suorituskyvyn tallentamiseen ja siitä oppimiseen sekä vapautta uusien ideoiden luomiseen. (Keiser & Arthur, 2021, s. 1021)

2.1 Ensihoito toimintaympäristönä

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023, Ensihoito) kiteyttää ensihoidon olevan ”äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan kiireellisen hoidon antamista ja tarvittaessa hoitoyksikköön kuljettamista”. He määrittelevät myös, että hyvinvointialueilla on järjestämisvastuu alueensa ensihoidosta ja ensihoidon sisällöstä ja järjestämisestä säädetään terveydenhuoltolaissa sekä ensihoitoasetuksessa.

Ensihoito on päivystysluonteista toimintaa minkälaisessa ympäristössä tahansa. Ensihoidon hoitamien tehtävien kirjo on laaja. Ensihoidolle kuuluvat niin sisätautiset hätätilanteet, sosiaalinen hätä, mielenterveysongelmat kuin henkeä uhkaavat vammat ja suuronnettomuudet. Lääketieteen ja etenkin lääkintälaitetekniikan kehitys mahdollistaa tehostetun hoidon sairaalan ulkopuolella. Laadukas hätätilapotilaiden ensihoito perustuu toimivaan hoitoketjuun, vahvaan ammatilliseen osaamiseen ja harjoiteltuun yhteistoimintaan. (Kuisma, ym., 2018, ss. 14–15)

Varsinais-Suomen alueella kaikki ensihoitoyksiköt ovat hoitotasolla eli toisella ensihoitajalla tulee olla ensihoitajan tutkinto tai sairaanhoitajan tutkinto ensihoidon lisäkoulutuksella. Ensihoidon kenttäjohtaja johtaa ja koordinoi ensihoitotehtäviin hälytettäviä ensihoitoyksiköitä yhteistyössä hätäkeskuksen kanssa. Ensihoidon kenttäjohtoyksikkö osallistuu kiireellisimpiin tehtäviin vasteeseen kuulumalla, tehtävään itsenäisesti liittymällä tai ensihoitoyksikön pyynnöstä. Kenttäjohtoyksikössä on hoitotason ambulanssia laajempi hoitoväline- ja lääkevalikoima. Kenttäjohtajan tehtävänä on toimia tilannejohtajana monipotilastilanteissa, suuronnettomuuksissa sekä moniviranomaistehtävissä. Lääkäritasoisesta ensihoidosta Varsinais-Suomessa vastaa FinnHEMS20-lääkäriyksikkö. FinnHEMS20:n henkilöstöön kuuluu lääkärin lisäksi lentäjä sekä HEMS-ensihoitaja (HCM). Lääkäriyksikkö voi tulla avuntarvitsijan luo helikopterilla tai autolla. Potilaan luona HCM toimii lääkärin apuna. (Pelastustoimi, n.d.)

Hyvä ammattiosaaminen ja palautekulttuuri parantavat potilasturvallisuutta ensihoidossa. Potilasturvallisuus on sitä, että terveydenhuollon ammattilaiset varmistavat hoidon turvallisuuden ja potilasta suojataan vahingoittumasta hoidon yhteydessä (Kuisma ym., 2019, s. 13). Strandås ym. (2024, s. 1398)

tekemän kirjallisuuskatsauksen mukaan potilasturvallisuus parantuu, kun ensihoitajien käytännöntaidot eli tekniset ja ei-tekniset taidot sekä päätöksenteko yhdistetään ensihoitajien teoretietoon. Työpaikkakulttuuri, joka tukee ensihoitajaa jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen palautemekanismien avulla on tärkeää potilasturvallisuuden kehittämisessä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa todetaan, että ensihoidon ja päivystyksen laatua sekä potilasturvallisuutta lisää koko organisaation kehittymistä tukeva ilmapiiri, avoimen johtamisen käytännöt ja selkeät vastuun määrittelyt. Potilasturvallisuuden kehittäminen edellyttää työyhteisöissä positiivista, avointa ja syyllistämätöntä ilmapiiriä. Kehittymisen edellytyksenä on kouluttaminen näyttöön perustuvan toiminnan periaatteista, itsensä johtamisesta sekä systemaattisen itsearvioinnin merkityksestä. (Kuisma ym., 2019, ss. 9, 24) Tämän opinnäytetyön tutkimusosiossa ammattiosaamisen ja yhteistyön kehittymistä ei tarkasteltu potilasturvallisuuden näkökulmasta, sillä työssä oppimista ja yhteistyön kehittymistä tarkasteltiin kokonaisuutena.

2.2 Osaamisen kehittyminen työssä oppimalla

Paremmän ymmärrettävyyden vuoksi opinnäytetyömme pilotointi- ja kyselyosuudessa olemme käyttäneet termiä ammattiosaaminen, jonka kehittyminen mahdollistuu työssä oppimisen kautta. Marinin (2021, Työelämässä tarvittavaa osaamista tunnistetaan ja kehitetään yhteistyöverkostojen ja teknologian avulla) artikkelin mukaan ammattiosaaminen muodostuu koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Ammattiosaaminen mahdollistaa toimimisen tietyllä työelämän alalla ja sen käytännön työtehtävissä (TEPA-termipankki, n.d.).

Lemmetyn & Collinin (2022, s. 25) mukaan Billet (2020) määrittää työssä oppimisen erikseen kirjoitettuna tarkoittavan oppimista, joka toteutuu arjessa. Hän jatkaa sen olevan osa jokapäiväistä elämää, ajattelua ja toimintaa, osin tiedostamatontakin, mutta Dochy (2022) painottaa, että sitä voidaan myös edistää ja tukea. Informaali oppimistilanne voi olla työtehtävän suorittaminen, jolloin sen tavoite ei ole oppiminen, vaan oppiminen tulee toiminnan myötä (Manuti ym., 2015, ss.1–17). Arkioppimista eli informaalia oppimista pidetään nykypäivänä yhä tärkeämpänä osana työssä oppimista ja suurin osa siitä tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa (Malin & Lahti,

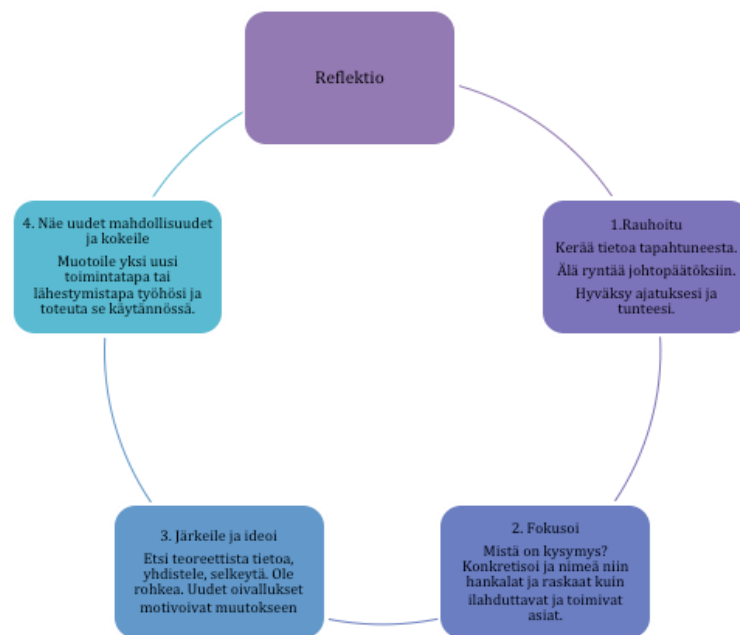
2022, s. 2). Työssä oppiminen nähdään työyhteisön ja sidosryhmien vuorovaikutuksena sekä ongelmanratkaisuna, virheistä oppimisena ja tiedonhakuna (Lemmetty & Collin, 2019, s. 254). Pro gradu -tutkimuksessa sairaalatyöntekijöitä tutkittaessa on havaittu, että työssä oppimista tapahtuu itseohjautuvasti, työtehtäviä suorittamalla sekä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä kollegoiden kanssa. Työssä oppiminen korostuu etenkin haastavampien ja harvinaisempien tilanteiden kautta. (Malin & Lahti, 2022, s. 39) Suuronnettomuustoimintaa ja tiedonkulkua tutkivassa delfoi-tutkimuksessakin on tunnustettu työssä oppimisen tärkeys. Työssä sekä työstä oppimista voidaan hyödyntää niin onnettomuuksien ehkäisyyn kuin pelastustoiminnan saralla. Hyvän viestinnän ansiosta toisten onnettomuuksista voidaan oppia, jos onnettomuuksien raportointi on riittävän laadukasta. (Laakso & Ahokas, 2013, s. 60) Työssä oppimisessa yksilö hyötyy osaamisen kehittymisestä sekä motivaation, hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden paranemisen myötä. Organisaatio taas hyötyy yksilöidensä oppimisesta tehokkuuden sekä innovatiivisuuden kannalta ja näin voidaan tuottaa hyötyä koko yhteiskunnalle. (Lemmetty & Collin, 2022, s. 23)

Reflektointi on osa työssä oppimista. Reflektointia voi tehdä itsenäisesti, mutta se on tuottavampaa, kun se toteutetaan ääneen yhdessä muiden kanssa. Refleктоivan yksilön osaaminen kehittyy samalla, kun koko työyhteisö hyötyy, kun toimintaa ja osaamista sanoitetaan yhteisöllisesti niin, että koko työyhteisöllä on mahdollisuus tunnistaa oppimistarpeita ja kehittää käytänteitä (Peura ym., 2020, s. 532; Kupias & Peltola, 2019, Työtä tekemällä). Malinin & Lahden (2022, ss. 35–36) tutkimuksessa haastateltavat ovat kertoneet oppivansa kollegoidensa kokemuksista, esimerkiksi tehtyjen virheiden osalta, kun keskustellen käydään läpi erilaisia työtehtäviä. Keskusteluissa työntekijät pystyvät vastavuoroisesti jakamaan omaa tietoaan ja osaamistaan aihetta koskien (Malin & Lahti, 2022, s. 36). Reflektion ollessa avointa, kriittistä, kyseenalaistavaa ja luovaa, tukee se työyhteisön keskinäistä luottamusta ja myönteisen palautekulttuurin kehittymistä (Peura, ym., 2020, s. 532).

Aikuisen oppimisen ydin on reflektio (Mezirow, 1991, Järvinen & Poikela, 2000, s. 322 mukaan) ja työssä oppiminen tapahtuu reflektion sekä kontekstin kautta. Reflektiiviseen oppimiseen liittyy olemassa olevien asioiden ja toiminnan opettelu sekä uuden tiedon tuottaminen. (Järvinen & Poikela, 2000, s. 322) Peura ym. (2020, ss. 532–533) avaa artikkelissaan reflektion vaiheet, joita ovat

rauhoittuminen, fokusointi, järkeily ja ideointi sekä uusien mahdollisuuksien kokeilu. Vaiheet ovat tiivistetysti avattu kuvassa 1. Järvinen & Poikela (2000, s. 323) avaavat artikkelissaan reflektion sosiaalista ulottuvuutta, jossa suoritusta seurannut ohjaaja, kollega tai ryhmä voivat liittyä reflektointiin. Havainnoinnin ja kysymysten kautta muodostuu välitöntä palautetta. Palaute jaetaan, tulkitaan ja käsitellään yhdessä, joka mahdollistaa yhteisten johtopäätösten muodostumisen sekä toimija saa arvion suorituksensa laadusta. Tulkintaan ja käsittelyyn yhdistetään yksilön sekä ryhmän aikaisempi tietoa aiheesta.

Kuva 1 Reflektion vaiheet (mukailten Peura, ym., 2020, s.533)



Yhteistyö ja moniammatillinen toiminta mahdollistaa tiedon jakamista ja yhteisen tiedon luomista, mikä luo työntekoon ja ongelmanratkaisuun uusia näkökulmia. Se mahdollistaa yksilön oppimisen sekä keskinäisen oppimisen, jotka edistävät toimintaa. (Malin & Lahti, 2022, s. 47) Oppimisen perustuminen kurssien ja koulutuksien käymiseen, tulisi organisaatioiden sen sijaan nykytiedon valossa ymmärtää oppimista ilmiönä. Organisaatioissa usein ymmärretään oppimisen tärkeys, mutta nykyaikana oppimisen ollessa informaalia ja jatkuvaa, tulisi kehittää keinoja tukea sitä. (Lizier & Reich, 2020, ss. 11–12; Billet, 2014, ss. 462–482) Työssä oppimiselle niin yksilötasolla, kuin tiedon sekä osaamisen jakamiselle työyhteisötasolla, tulisi luoda enemmän mahdollisuuksia (Kupias & Peltola, 2019, Työtä tekemällä). Osaamisen nähdään kehittyvän yhteistyössä sekä organisaation sisällä että yli

organisaatorajojen ja kasvavan mitä enemmän sitä jaetaan (Viitala & Järilström, 2014, s. 109).

Tapaustutkimuksen mukaan oppiva organisaatio -ajattelulla on havaittu olevan positiivinen vaikutus hoitotyössä jatkuvan oppimisen kulttuurin kehittymisen sekä osaamisen jakamisen muodossa. Näiden myötä hoidon laadun, hoitajien tiedon omaksumisen ja työtyytyväisyyden on koettu parantuneen. Muun muassa virheistä oppiminen ja sopeutuvuus ovat oppivan organisaation määritelmiä. Oppivan organisaation nähdään olevan mahdollisuus paremmalle osaamisen johtamiselle ja asiantuntijuuden kehittämiseksi. (Gagnon ym., 2015, ss. 637–638, 641)

2.3 Toimijoiden välinen yhteistyö

Yhteistyön muodostuminen edellyttää kaikkien osapuolten vapaaehtoisuutta ja panosta yhteistyöhön. Yhteistyön mahdollistavat rakenteet eivät takaa yhteistyötä, vaan yhteistyö muodostuu ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. (Aira, 2012, s. 45) Toimivan yhteistyön ajatellaan tuottavan tuloksia, näkyvän yhteistyön osapuolten käyttäytymisessä ja heijastuvan heidän tyytyväisyyteensä sekä asenteisiin (Aira, 2012, s. 49).

Ensihoitotyöhön kuuluu yhteistyö eri viranomaisten kanssa. Ensihoitopalvelun nähdään olevan luonteeltaan viranomaistoimintaa, osana yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta. (Kuisma ym., 2019, tiivistelmä, s. 17) Sisäministeriön julkaisussa (2014, s. 3) todetaan, että: ”viranomaisten yhteistyön toimimattomuudella voi olla kohtalokkaita seurauksia.” Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksella yhteistyö nähdään luottamuksena, avoimena viestintänä, auttamisena, toisen arvostamisena sekä joustavuutena (Pääesikunnan henkilöstöosasto, 2015, s.13; Rajavartiolaitos, 2020, Rajavartiolaitoksen arvot ja eettinen säännöstö). Laadukkaasti potilaan parhaaksi toimiva yhteistyö edellyttää yhteistä ymmärrystä työskentelyn perusteluista ja tavoitteista (Rytkönen, 2019, s. 9).

Eri asiantuntijoiden yhteistyö ja työyhteisöiden toimintatavat ymmärretään moniammatillisuudeksi. Moniammatillinen yhteistyö voi olla saman tai usean eri alan ammattilaisten sisäistä tai ulkoista yhteistyötä. (Helander ym., 2017, s. 107) Moniammatillisuutta laajempaa tarkoittava käsite on monialaisuus, joka

nähdään eri hallinto- ja tieteenalojen välisenä rajoja ylittävänä yhteistyönä (Pukkila & Helander, 2016, ss. 53–54). Jotta yhteinen ymmärrys monialaisesta toiminnasta syntyy, on asioihin tutustuttava ja niistä yhteisesti keskusteltava. Yhteistyöryhmän tulisikin varata aikaa edellä mainitulle yhteistyölle, jotta yhteistoiminta on laadukasta. Ryhmän koostuessa erilaisella osaamisella ja työskentelytavoilla olevista, eri organisaatioista tulevista ammattilaisista, on tärkeää, että ammattilaisilla on kyky avoimesti pohtia ja mennä pois mukavuusalueeltaan, jotta yhteistyö on toimivaa. (Helin 2016, ss. 83–84; Rytönen, 2019, ss. 9–10)

Moniammatillisen yhteistyön uskotaan yleistyvän tulevaisuudessa ja on tärkeää, että koko maassa olisi samankaltaiset toimintamallit, jotta yhteistyötä voidaan lainsäädännöllisin ja koulutuksellisin keinoin tukea (Sisäministeriö, 2014, s. 4). Jotta toimintamalleilla on edellytys menestyä, on paras varmistaa hyvin suunnitellut ja kestävät elementit yhteistyölle: yhteistyön tulee olla vaivatonta ja kaikilla tieto toimintamallin hyödyistä. Moniammatillinen yhteistyö vaatii luottamuksen lisäksi käytännön tasolla toimiakseen sen, että yhdessä tekemisen hyödyt on tunnistettu ja ne tuodaan kaikille esille ja, että toimijoiden asenne ja motivaatio yhteistyöhön ovat positiivisia. (Sisäministeriö, 2014, ss. 11–12)

Hyvässä moniammatillisessa kohtaamisessa luottamus mahdollistaa sen, että tietoa rakennetaan yhdessä ja sitä uskalletaan myös koetella.

Vastavuoroisuuden käsitteenä moniammatillisessa kohtaamisessa voidaan käyttää termiä dialogi. Dialogisuus tarkoittaa pyrkimystä yhteisen ymmärryksen rakentamiseen oppimalla toistensa näkemyksistä ja kokemuksista.

(Mönkkönen, ym., 2019, s. 37) Moniammatillisessa työskentelyssä jokaisen asiantuntemus laajenee ja moniammatillisuus tulee vaikuttavaksi, kun jokaisen ammattilaisen tiedot ja taidot jaetaan tiimin kesken. (Mönkkönen, ym., 2019, s. 33)

Yhteistyössä jokaisen ammattilaisen osaaminen on arvokasta ja arvostus näkyy tasavertaisena toimintana toisia ammattilaisia kohtaan (Rytönen, 2019, ss. 9–10). Yhteistyössä tärkeää on luottamus. Tuloksellisuus paranee, kun luotetaan, että kaikki omaavat tiedot ja taidot ja sitä myöden osaamisen, ratkaisun saavuttamiseksi. Ryhmän sisäinen luottamus auttaa myös ristiriitatilanteissa luoden niistä ratkaisukeskeisempiä. (Reinikainen, 2019, s. 31) Uhkakuvana

moniammatilliselle yhteistyölle voidaan nähdä resurssien riittämättömyys ja käytännön toimintaan liittyvät järjestelyt (Kiilakoski 2014, ss. 86–87, 97).

Hietasen (2021, ss. 157, 204) väitöskirja tutkielmassa turvallisuusviranomaisten työyhteisötaitoja tarkastelleessa tutkimuksessa ilmeni yhteistyöstä aiempia vastaavia tuloksia, yhteistyötä tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Hänen tuloksistansa nousee kuitenkin esille selkeä erottelu sisäiseen ja ulkoiseen yhteistyöhön, mutta näissäkin molemmissa korostuu muun muassa avoin viestintä. Muista lähteistä poiketen Hietasen väitöskirjassa turvallisuusviranomaiset nostavat yhteistyön tärkeäksi vaarallisissa ja vaativissa tilanteissa. Luottamukseen perustuva yhteistyö nähdään näissä tilanteissa eilinehtona.

2.4 Palaute toiminnan kehittämisen välineenä

Toiminnan kehittäminen ja jatkuva parantaminen mahdollistuu palautteen antamisella sekä sen hyödyntämisellä, joka vaatii avointa vuorovaikutusta (Pääesikunnan henkilöstöosasto, 2015, s. 5). Palautekäytännöissä on tunnistettu kaksi vastakkaista lähestymistapaa: kognitiivinen ja sosiokonstruktivistinen. Kognitiivisessa palautekäytännössä palaute kerrotaan yksisuuntaisesti passiiviselle kuulijalle, jolloin jää epäselväksi muun muassa, onko palautteen saaja ymmärtänyt palautetta. Sosiokonstruktivistinen palautteenanto perustuu vuorovaikutukseen. Palaute nähdään oppimista tukevana, sillä palautteen saajalle mahdollistetaan itse oivaltaa korjaavat toimenpiteet ja parannukset palautteen pohjalta. (Evans, 2013, ss. 71–72) Vuorovaikutuksen tärkeyttä korostavat myös Ajjawi & Boud (2015, ss. 1–3) tutkielmassaan, johon he lisäävät, että vuorovaikutteinen palautteenanto parantaa kykyä valvoa, arvioida ja säädellä oppimista. Se millaisena palautteenantaja nähdään kliinisen kyvyn ja vuorovaikutustaitojen ansiosta, vaikuttaa palautteen tehokkuuteen ja uskottavuuteen.

Palautteen ajatellaan usein tulevan automaattisesti, mutta paras tapa saada palautetta on pyytää sitä. Nykyajan tiimityöskentelyssä palautetta tulisi antaa ja saada keiden tahansa kesken, jotka tekevät yhteistyötä. Kiinteissä tiimeissä, jotka työskentelevät säännöllisesti yhdessä, on yksinkertaisempaa sopia palautekäytännöistä. Väljemmissä tiimeissä, joiden jäsenistö ja aikatauluseikat saattavat muuttua on taas ensisijaisen tärkeää sopia palautekäytännöistä,

niiden toimivuuden mahdollistamiseksi. Palautekulttuuria tukevassa organisaatiossa palautteeseen liittyvät toiveet, tarpeet ja odotukset otetaan huomioon, jotta vältetään konflikteilta ja tuetaan kehittymistä. Tiimin vetäjä/johtaja voi omalla esimerkillään vahvistaa palautekulttuuria. Mitä nopeammin palautteen myötä ongelmat tunnistetaan, sitä nopeammin niihin voidaan löytää ratkaisuja. Tiimiäly-teoksen lause ”Aika on rahaa – ja toisinaan se voi myös pelastaa henkiä” sopii kiistatta ensihoitomaailman palautekulttuuriin. (Hakola ym., 2019, s. 161)

Palautteen uskotaan parantavan ristiriitaa tavoitellun oppimisen ja todellisen oppimisen välillä. Palautteenannon on todettu olevan tärkeä työkalu oppimisen parantamiseen. Sahiban & Tejinderin (2019, ss. 733–734) artikkelissa käsiteltyjen tutkimusten perusteella palautteenanto on tehokkaampaa, jos palaute perustuu suoraan havaintoon ja oppijan tarkkailuun. Palautteenanto on paljon enemmän kuin vain sanoa toiselle jotain, tärkeintä on, että miten joku asia sanotaan. Palaute tulee antaa asiasta ja sen tulee olla mahdollisimman tarkkaa. Palaute on annettava rakentavasti ja toista loukkaamatta, keskittyen palautteensaajan tekemiseen, ei persoonaan. (Sahiba & Tejinder, 2019, ss. 733–734; Austen & Malone, 2013, ss. 47–58; Virtanen ym., 2020, s. 136)

Palautteen vaikutus riippuu siitä, kuinka hyvin palautteen saaja ottaa sen vastaan. Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu kyky antaa ja vastaanottaa palautetta asemastaan työyhteisössä riippumatta. (Salminen, 2015, s. 135)

Kertaluonteinen palaute ei ole niin tehokas, vaan tulisi pyrkiä jatkuvaan oppimisprosessiin, jossa tavoitteena on keskittyä opittaviin tehtäviin. Jatkuva aito palaute perustuu oppijan tarkkailuun, luottavaisen ilmapiirin luomiseen ja turvalliseen ympäristöön. (Sahiba & Tejinder, 2019, ss. 733–734) Myös vertaisarviointitaidot mahdollistuvat ja kehittyvät positiivisen ilmapiirin myötä. Virtasen ym. (2020, s. 136) tutkimuksessa vertaisarvioinnin osalta kuitenkin koettiin, että ilmapiirin rikkoutumisen uhka vaikuttaa palautteen antoon. Vertaisarviointi voi jäädä liian positiiviseksi, sillä hyvän ilmapiirin rikkoutumista pelätään kriittisen ja korjausehdotuksia sisältävän palautteen takia ja tällöin kehittyminen voi estyä palautteen antamattomuuden vuoksi. Havainto muistuttaa siitä, että hyvääkin palautekulttuuria tulee edelleen kehittää. Positiivisen ilmapiirin tukemisen lisäksi on keksittävä keinoja saada vertaisarvioijat todenmukaisesti kertomaan palaute, kritiikki ja kehitysehdotuksetkin, jotta palautteen saajalla on mahdollisuus kehittyä.

Jälkipuinti on simulaatiokoulutuksen yksi päävaiheista, jossa mahdollistetaan muun muassa palautteen anto vertaisille. Simulaatiokoulutus on käytännönläheinen oppimistapa, jota hyödynnetään terveydenhuoltoalan opetuksessa. Päävaiheet koulutuksessa ovat orientaatio, simulaatioharjoitus ja jälkipuinti. Jälkipuinnissa simulaation ohjaaja vie keskustelua eteenpäin kysymysten ja rakentavan palautteen avulla. Keskustelu mahdollistaa harjoituksessa tapahtuneiden väärinkäsitysten ja mahdollisten virheiden nostamisen esille. Keskustelua tulisi ohjata negatiivisesta positiiviseen sekä kysymysten kautta mahdollistaa oppijoiden itsetutkiskelu. Tavoitteena on oppimistarpeiden havaitseminen ja oppimiskokemuksen käsittely turvallisessa sekä kannustavassa ilmapiirissä. Systemaattinen ja ohjattu jälkipuinti tukevat aloittelevien oppijoiden reflektiivisyyttä. Ammatillisen osaamisen kehittymiseen vaikuttavat oman ja ryhmän toiminnan reflektointi, joka syntyy jälkipuinnissa keskustelun, pohdinnan ja rakentavan palautteen tuloksena. Pohtiminen ja kokemusten jakaminen yhdessä lisäävät oman työn ymmärrystä sekä työhön liittyvien riskien tiedostamista. Jälkipuinnissa simulaatioharjoituksesta oppiminen kytkeytyy aikaisempaan tietopohjaan asiasta ja siirtyy ammatilliseen toimintaan. (Peltoniemi ym., 2024, ss. 32–33, 35)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa Tekninen purku –toimintamalli ja pilotoida se Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan. Pilotoinnin jälkeen toimintamallista kerätyn palautteen perusteella toimintamallia voidaan tarvittaessa muokata työelämän tarpeita vastaaviksi.

Tavoitteena on yhtenäistää Tekninen purku -toimintamalli, jonka myötä toimijoiden yhteistyö paranee ja työssä oppiminen mahdollistuu.

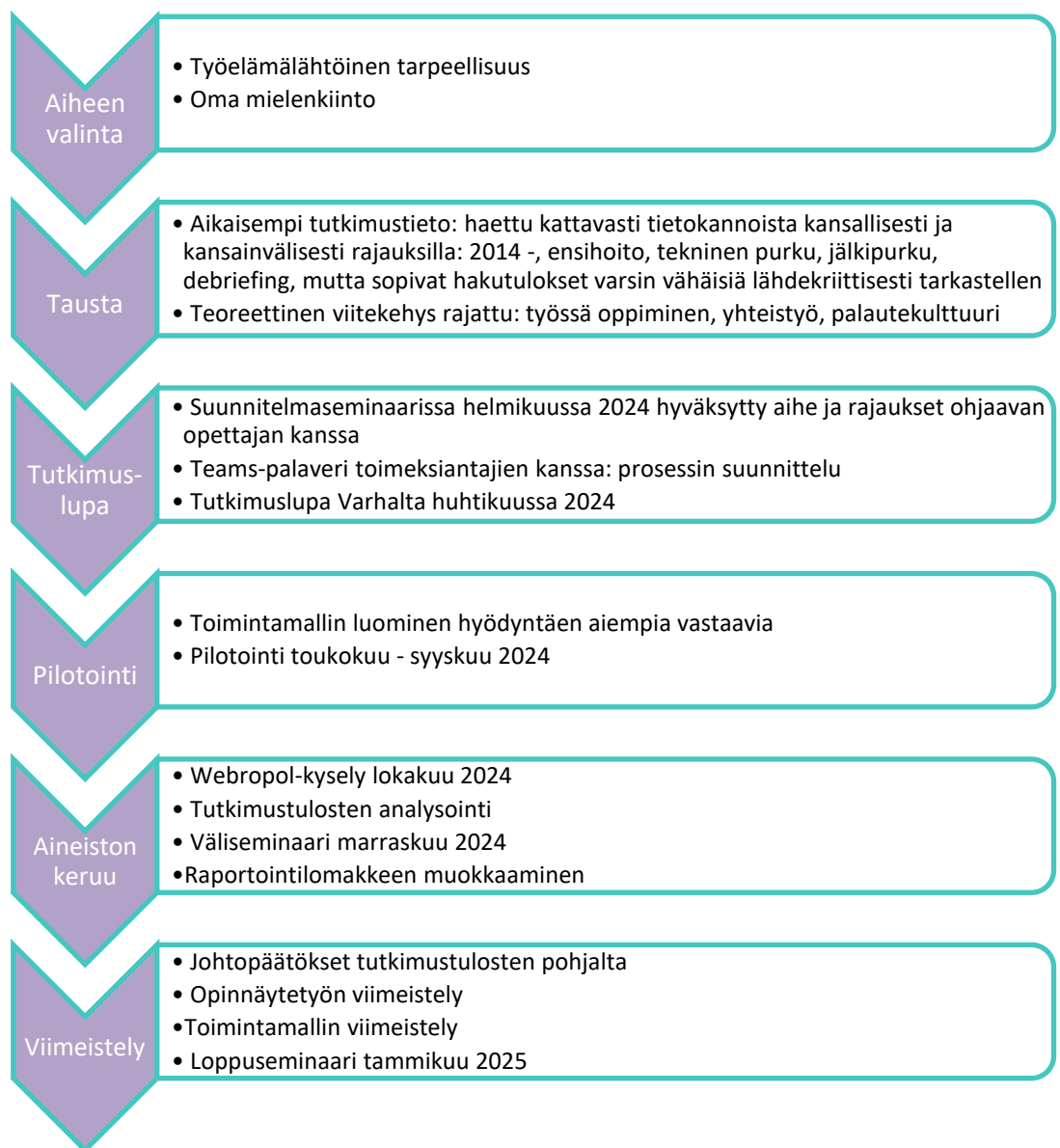
Pilotoinnin myötä tarkoituksena on vastata tutkimuskysymyksiin:

1. Millainen vaikutus Tekninen purku -toimintamallilla on toimijoiden työssä oppimiseen?
2. Millainen vaikutus Tekninen purku -toimintamallilla on toimijoiden yhteistyöhön?

4 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyömme on toiminnallinen, joka on työelämälähtöinen ja työn lopullinen vaikutus on käytännönläheinen. Toimeksiantajana toimi Varsinais-Suomen hyvinvointialue ja työelämänohjaajiksi valikoitui henkilöt TYKS sairaalapalveluiden ja pelastuspalveluiden tulosalueilta. Opinnäytetyön prosessi on kuvattu tiivistetysti alla olevassa kuviossa (Taulukko 1). Seuraavissa kappaleissa avaamme opinnäytetyöprosessia kattavammin.

Taulukko 1 Opinnäytetyöprosessi.



4.1 Kohdejoukon kuvaus

Ensihoitopalvelun järjestämisvastuu on Varsinais-Suomen hyvinvointialueella. Varsinais-Suomen alueella ensihoitopalvelu tuotetaan monituottajamallilla. Ensihoitopalvelua tuottaa Varsinais-Suomen pelastuslaitos, TYKS Akuutti sekä ostopalveluna Med Group ensihoitopalvelu Oy. (Pelastustoimi, n.d.) Suomessa ensihoidon perustaksi on vakiintunut moniportainen ensihoitojärjestelmä hätäkeskuksen toiminnoista aina lääkäritasoiseen ensihoitoon (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 585/2017 § 8).

Varsinais-Suomen alueella pelastusyksiköt toimivat ensivasteyksikköinä silloin, kun ensihoitoyksiköllä avuntarvitsijan tavoittaminen vie runsaasti aikaa. Ensivasteyksikön henkilöstö on koulutettu potilaan tilan ensiarvioon, hätäensiapuun sekä äkkielottoman ihmisen ensihoidon aloittamiseen. Ensivasteyksikkö voi siis aloittaa potilaan tutkimisen ja hoidon ennen ensihoitoyksikön saapumista. Lisäksi ensivasteyksikkö avustaa ensihoitoyksikön henkilökuntaa vakavasti sairastuneen tai loukkaantuneen hoidossa. (Pelastustoimi, n.d.)

Tekninen purku -toimintamalli pilotoidaan Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan. Hätäkeskuksen välittämät ensihoidon tehtävämäärät alueella ovat viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla ollut 62000–67000/vuosi (Varha/TYKS Akuutti, ensihoitopäällikkö, Nieminen Tomi, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2024). Työntekijöitä alueen ensihoitopalvelussa varsinaisen ensihoitopalvelun tuottajien palveluksessa on noin 350 toimesta (Varha/TYKS Akuutti, ensihoitopäällikkö, Nieminen Tomi, henkilökohtainen tiedonanto 15.1.2024), jonka lisäksi ensivastepalvelua tuotetaan 34 asemapaikalla Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen toimesta sekä muiden toimijoiden (Suomen Punainen Risti, Meripelastusyhdistys, tehdaspalokunta) (Varha/TYKS Akuutti, apulaisosastonhoitaja, Hyökki Johanna, henkilökohtainen tiedonanto 25.1.2024). Tekninen purku -toimintamallin pilotointiin osallistuu potilaan ensihoitotoimintaan osallistuneet henkilöt, joista koostuu tutkimusjoukko tähän tutkimukseen. Tutkimuksesta rajataan pois ensivastetoimijoiden osalta Suomen Punainen Risti, Meripelastusyhdistys sekä tehdaspalokunta.

4.2 Tekninen purku –toimintamallin pilotointi

Loimme toimintamallin pilottiversion (liite 1) yhdistäen aiempien vastaavan kaltaisten toimintamallien tehtävien läpikäymistä ohjaavia kysymyksiä ja kohtia. Useat toimintamallit pohjautuvat After Action Review malliin ja kaikista toimintamalleista löytyivät kohdat: oma rooli tehtävällä, kehittämiskohteet, onnistunut toiminta ja yhteenveto ilmenneistä opeista. Halusimme luoda malliin osion, jonka avulla oppeja saadaan jaettava tulevaisuudessa kattavammin kuin yksittäiseen purkuun osallistuneiden kesken.

Opinnäytetyön pilotointiin kuului Tekninen purku -raportointilomakkeen eli Forms-lomakkeen täyttäminen, jonka tarkoituksena on tiedon välittyminen eteenpäin. Käydyistä teknisistä purkukeskusteluista täytettiin ohjeistuksen mukaan Forms-pohjaan tehty lomake pilotoinnin aikana. Täytettyjen lomakkeiden avulla teknisen purun vaikuttavuutta saadaan levitettyä koko ensihoitotoimialalle esiin nousseiden oppien ja kehitysehdotusten osalta. Tarkoituksena on, että toimintamallin käyttöönottovaiheessa Forms-lomakkeista vastaavaksi henkilöksi valitaan esimerkiksi ensihoitotoimialan esihenkilö, jonka työn kuvaan kuuluu kehittäminen ja koulutus.

Pilotoinnin alkaessa Varsinais-Suomen ensihoitotoiminnasta vastaavaa ensihoitopäällikköä pyydettiin välittämään kaikille ensihoitotoimintaan osallistuville sähköpostitse tutkimustiedote (liite 3), aineistohallintasuunnitelma (liite 4), Tekninen purku -toimintamalli ja PowerPoint koulutus toimintamallista. Tekninen purku -toimintamalli ja ohjeistus laitettiin saataville ensihoidon omaan sisältöselaimeseen sekä Moodleen kuukausikoulutusten yhteyteen (toukokuu 2024), jotta ne olivat helposti käytettävissä. Pilotointi kesti viisi kuukautta ja se toteutettiin toukokuun alusta syyskuun loppuun vuonna 2024.

Pilotoinnin jälkeen Varsinais-Suomen ensihoitotoiminnasta vastaavaa ensihoitopäällikköä pyydettiin välittämään kaikille ensihoitotoimintaan osallistuville Webropol-pohjainen palautekyselylomake (liite 5). Kyselyllä kartoitettiin teknisiin purkukeskusteluihin osallistuneiden määrä, mielipiteitä teknisen purun tarpeesta sekä sen vaikuttavuudesta työssä oppimisen mahdollistamiseen ja toimijoiden yhteistyöhön. Palautetta kysyttiin myös pilotoidusta toimintamallista sekä raportointilomakkeesta. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja kyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyömme tutkimuksellinen osuus sisältää määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän käytön. Kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus pohjautuu olemassa olevaan teoriaan, jota sovelletaan ja laajennetaan tuomalla jotain käytäntöön. Ilmiön tunteminen entuudestaan mahdollistaa yksityiskohtaisten kysymysten laatimisen, jolla pyritään selittämään tutkittavaa ilmiötä. Määrällisessä tutkimuksessa yksi käytetyin tiedonkeruumenetelmä on kysely ja raportointimuotona käytetään esimerkiksi taulukkoa. (Kananen, 2014, ss. 133, 136–137, 214) Opinnäytetyössä käytämme tätä yleisintä tiedonkeruumenetelmää ja raportointimenetelmänä taulukkoa. Tutkimustuloksien analysointimenetelmänä käytetään tilasto-ohjelmia ja tarkastellaan peilaamalla niitä tutkimusongelmaan (Kananen, 2014, ss. 214–215). Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa saadaan ja raportoidaan sanallinen tulkinta ilmiöstä. Tavoitteena ei ole yleistäminen, vaan yritetään saada kokonaisvaltaisempi syvällisempi käsitys ilmiöstä, jos sitä ei entuudestaan tiedetä. Laadullinen tutkimus auttaa saamaan ilmiöstä hyvän ja tiheän kuvauksen, kuten kun tutkitaan ajattelua. (Kananen, 2014, ss. 48, 61–62, 113–114, 116)

Monimenetelmätutkimuksessa (mixed methods) yhdistetään aineisto ja menetelmät määrällisestä ja laadullisesta tutkimuksesta, siinä hyödynnetään erityyppisiä aineistoja samassa tutkimuksessa. Monimenetelmällinen tutkimusote on tyypillisesti esimerkiksi avoimien ja strukturoitujen kysymysten yhdistäminen samaan kyselyaineistoon. (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, luku 1.1) Opinnäytetyömme aineistokokonaisuus sisältää määrällistä ja laadullista aineistoa. Åkerblad & Seppänen-Järvelä (2024, luku 1.1) korostavat kirjassaan tutkimuksessa käytetyn aineiston ja siihen pohjautuvan empiiristen löydösten sekä tulkintojen integroimista. He jatkavat, että aineisto on yleisesti teksti- ja numeromuodossa.

4.4 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valitsimme sähköisesti täytettävän kyselylomakkeen, joka toteutettiin Webropol kysely- ja raportointisovelluksen kautta. Online-tutkimuksen valintaan vaikuttaa muun muassa kohderyhmän

parempi tavoitettavuus ja tiedonkeruumenetelmänä voidaan käyttää kyselyä (Kananen, 2014, ss. 21, 47). Kyselyssä tehdään apukysymyksiä itse tutkimuskysymyksestä, jolla saadaan tuotettua tietoa ongelman ratkaisemiseksi. Kysymykset tulee kohdentaa tarkoin, että ilmiö tavoitetaan. Määrällinen tutkimus on mittaamista, joka tapahtuu esimerkiksi strukturoidulla kyselyllä, jossa kysymyksille on valmiit vastausvaihtoehdot. (Kananen, 2014, ss. 133, 136–137, 152)

Kysymyslomakkeen luomisessa kysymyksien sisältöä verrattiin tutkimuskysymykseen sekä opinnäytetyön tarkoitukseen. Kysely on strukturoitu, mutta annamme vastaajille myös mahdollisuuden kirjoittaa halutessaan lisätietoa asiasta avoimeen osioon. Aineiston keräämisessä käytetty kysely on vakioitu. Vakioitu kysely on kaikille samanlainen, jossa kysymykset ovat täysin samalla tavalla (Vilka, 2007, s. 28). Kysymykset ovat sekamuotoisia, jossa osa vastausvaihtoehdoista on valmiiksi määritetty sekä mukana on avoimia kysymyksiä. Ennen varsinaisen aineiston keräämistä kyselylomake tulee testata koekyselyllä, jonka testaajina voi toimia esimerkiksi kollegat tai asiantuntijat (Vilka, 2007, ss. 62, 78). Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen testaukseen osallistuivat kollegat, jotka eivät työskentele tutkimukseen osallistuvalla alueella.

Aineiston keräämiseksi Webropol-kysely sovittiin toimeksiantajan kanssa lähetettäväksi esihenkilöiden kautta työntekijöiden organisaation tarjoamaan sähköpostiosoitteeseen. Sähköpostijakelulla tavoitteenamme oli mahdollisimman suuren vastaajamäärän tavoittaminen. Kyselystä muistutettiin henkilöstöä kerran sähköpostitse, jonka lisäksi työyhteisön muilla kanavilla muistutettiin kerran kyselyyn vastaamisesta. Webropol-kysely toteutettiin 1.10.2024–31.10.2024 välisenä aikana.

4.5 Aineiston analysointi ja raportointi

Käytimme tässä opinnäytetyössä määrällistä sekä laadullista analyysimenetelmää tutkimustulosten analysoinnissa. Selvittävässä peräkkäisessä tai vaiheittaisessa tutkimusasetelmassa määrällinen aineisto kerätään ja analysoidaan ensin, ja sen jälkeen selitetään tuloksia laadullisen aineiston avulla (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 64). Strukturoitujen kysymysten analysoimisessa käytimme määrällistä tutkimusmenetelmää. Se

vastaa kysymyksiin: “kuinka moni ja kuinka paljon.” Mielipideväittämiä voidaan havainnollistaa käyttämällä Likertin asteikkoa, jossa on keskikohta ja siitä toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja vastakkaiseen suuntaan samanmielisyys vähenee. (Vilkka & Tampere, 2007, ss. 14, 40) Lopputulemana tällä haetaan tilastollisia ja numeraalisia yhteyksiä tukemaan muuttujia koskevia väitteitä (Vilkka, 2021, s. 89). Määrällisten tulosten esitystapa voi olla taulukko, kuvio, tunnusluku tai teksti, jonka tutkija saa päättää. Tulosten esittäminen tulee olla objektiivista. (Vilkka, 2007, s.135) Opinnäytetyössä käyttämämme Webropol -kysely analysoitiin ohjelman omalla tilasto-ohjelmalla.

Avoimien kysymysten vastauksia analysoimme laadullisesti tekemällä sisällönanalyysin mukailleen koodaamista sekä induktiivista päättelyä, jonka jälkeen luokittelimme vastaukset keskeisiin teemoihin. Induktiivinen eli aineistolähtöinen on yksi sisällönanalyysissä käytetty lähestymistapa, jossa tutkija toteuttaa luokittelun itse aineistoonsa perustuen (Elo & Kyngäs, 2008, Elo ym., 2022, s. 218 mukaan). Puusan & Juutin (2020, s. 148) mukaan laadullisen tutkimuksen analyysiprosessi on vaiheittainen. Heidän mukaansa aineistosta ensin muodostetaan alustava kokonaiskuva havainnoimalla vastausten sisältöä, jonka jälkeen aineistoa pilkotaan osiin ja tarkastellaan yksityiskohtaisemmin. Opinnäytetyön laadullisen tutkimusaineiston analyysi toteutettiin näitä vaiheita mukailleen. Puusan & Juutin (2020, s. 148) mukaan tyypillisesti ensin pelkistetään aineiston alkuperäisilmaisuja, jossa tutkimustehtävä auttaa rajaamaan laajaa aineistoa. Aineisto voidaan tulkita teemoittelun avulla, jossa aineisto luokitellaan ennalta määriteltyihin kategorioihin tai samankaltaisuuden mukaan. Hyvänä pohjana teemoitteluun voi toimia koodaus. Aineistoa yhdistelemällä pyritään tarkastelemaan asioita, jotka ovat yhteisiä usealle vastaajalle ja pyritään löytämään luokkien välillä samankaltaisuuksia. Opinnäytetyömme tutkimustulosten analysoinnissa tutkimuskysymyksiä koskevat asiat pelkistettiin yksittäisiksi ilmaisuiksi ja ne ryhmiteltiin samankaltaisten sekä erilaisten ilmaisujen joukoksi.

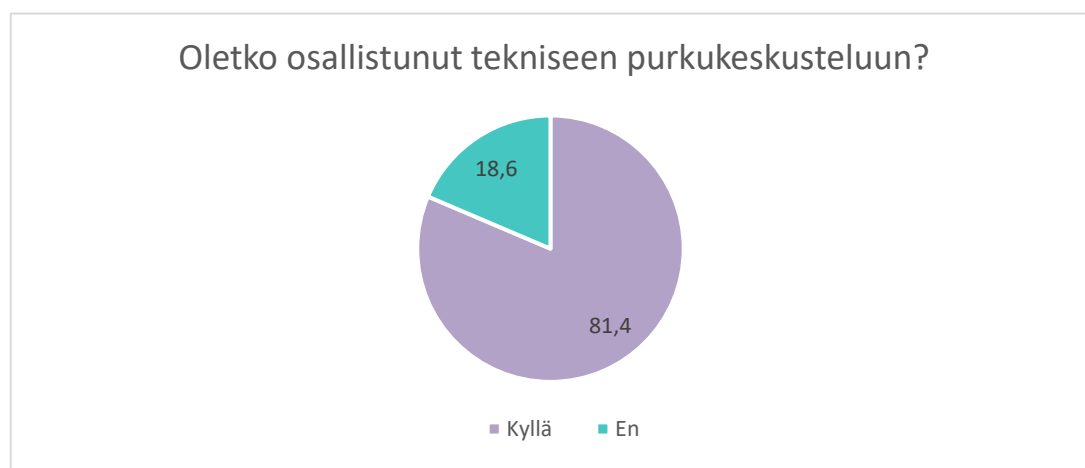
Elo ym. (2022, ss. 219, 223) suosittelevat muodostamaan raportin tutkimuskysymysten mukaan ja luokitteluun perustuen. Heidän mukaansa Elo & Kyngäs (2008) ohjeistaa liittämään raporttiin taulukon, jossa analyysin eteneminen nähdään ja luokittelu kuvataan. Tulosten raportoinnissa voidaan esittää autenttisia vastauksia, joka yhdistää tulokset alkuperäisaineistoon (Kyngäs ym. 2011, Elo ym. 2014, Elo ym., 2022, s. 223 mukaan). Raportoimme

opinnäytetyön tutkimustulokset taulukkoon sekä esitimme autenttisia vastauksia havainnollistamaan tuloksia.

5 Tutkimustulokset

Tutkimukseen osallistuneiden määrä oli $n=43$ ja ensihoitopalvelun henkilöstömääräksi oli ilmoitettu tammikuussa 2024 noin 350 henkilöä, joten näitä verraten vastausprosentti oli 12,3 %, kun henkilöstömäärää pidetään netto-otoksena ($N=350$). Vastausprosentti on laskettu tiedossa olevan arvion mukaan ensihoitopalvelun henkilöstömäärästä. Kyselyyn olivat avanneet 124 henkilöä. Kaavassa 1 esitetään kyselyyn vastanneiden osalta ($n=43$), että 81,4 % ($n=35$) oli osallistunut Tekniseen purkukeskusteluun. Vastanneista 18,6 % ($n=8$) ei ollut osallistunut Tekniseen purkukeskusteluun.

Kuva 2. Tekniseen purkukeskusteluun osallistuneet



Teknisen purkukeskustelun hyödyllisyyttä kysyttiin asteikolla 1–5, 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä. Vastaajia oli $n=43$. Vastauksissa (Taulukko 2) keskiarvoksi saatiin 4,7 eli suurin osa vastaajista koki purkukeskustelun hyödylliseksi. Yksikään vastaajista ei ollut eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä teknisen purkukeskustelun hyödyllisyydestä.

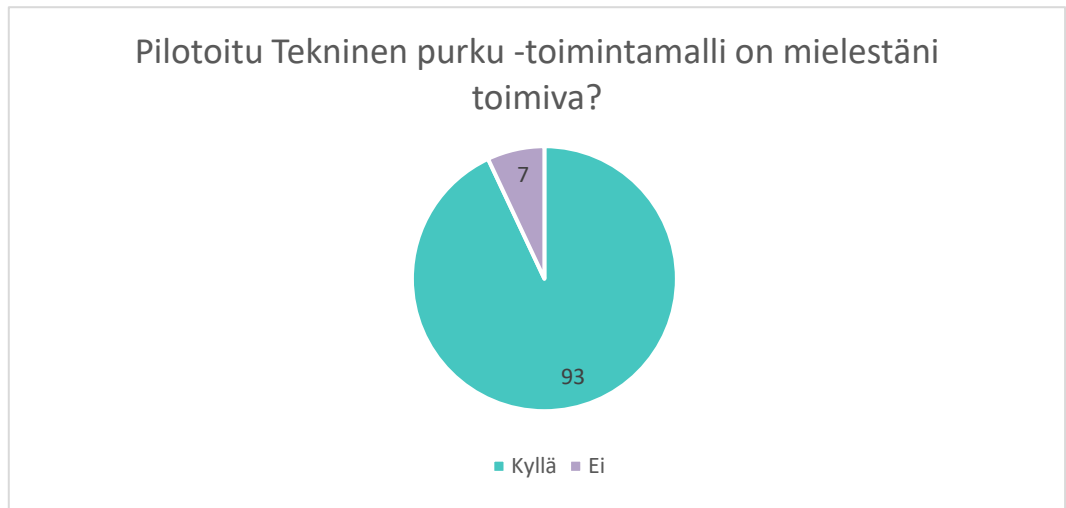
Taulukko 2 Teknisen purkukeskustelun hyödyllisyys.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
3,0	5,0	4,7	5,0	0,5

5.1 Toimintamalli

Pilotoidun Tekninen purku –toimintamallin (liite 1) toimivuutta kysyttiin kyllä/ei - vastausvaihtoehdoin. Vastanneista (n=43) suurin osa 93 % (n=40) koki toimintamallin toimivaksi. Vastanneista 7 % (n=3) koki toimintamallin ei toimivaksi, tämä on esitetty kaavassa 2.

Kuva 3. Toimintamallin toimivuus.



Tutkimukseen osallistuneista avointa palautetta toimintamallista antoivat 44 % (n=19). Autenttisia vastauksia kertyi yhteensä noin kaksi sivua. Tutkimuksessa olleeseen kysymykseen ”haluaisitko vielä sanoa jotain?” kertyneet toimintamalliin liittyvät vastaukset analysoitiin tässä yhteydessä. Vastaukset analysoitiin laadullisesti tekemällä sisällönanalyysi koodaamalla, jossa pyrittiin tunnistamaan samankaltaisia sanoja ja luokittelemaan niitä. Koodaus ja induktiivinen sisällönanalyysiä mukaileva teemoittelu on tiivistetty taulukkoon 3. Teemoiksi muodostui: Toimintamallille on tarvetta ja se koettiin toimivaksi sekä hyödylliseksi osaamisen ja yhteistyön kehittymisen kannalta ja Toimintamalli koettiin toimimattomaksi. Alla suoria lainauksia avoimista vastauksista.

Erittäin tarpeellinen. Erityisesti tilannejohtajan näkökulmasta hyvä työkalu ja lisää tiimin palautekulttuuria sekä kehittää toimintaa.

Erittäin kiva. Vahvistaa yhteistyötä, mahdollistaa välittömän palautteen toimijoiden kesken ja opettaa uutta. Jättää porukan samalle sivulle, mikäli tehtävässä on ollut kiirettä.

Tehtävien läpikäyminen yhdessä kanssatoimijoiden kanssa on aina hyödyllistä ja usein tarpeellista. Purun jälkeen ei jää asiat tarpeettomasti mietityttämään.

Malli on hyvä, mutta käyttöaktiivisuus oli huonoa.

– – Tekninen purku mahdollistaa edes lyhyen läpikäynnin, joka tarjoaa edes jonkinlaisen mahdollisuuden oppia ja kehittyä omassa toiminnassa sekä yhteistoiminnassa muiden toimijoiden kanssa. – – ei tule mieleen seikkoja, joilla toimintamallia voisi kehittää entisestään, mutta on hyvä, että jonkinlainen toimintamalli on olemassa, – –.

Toimintamalli koettiin muutamien vastausten perusteella kuitenkin myös kankeaksi ja liian pitkäkestoiseksi. Eräästä vastauksesta kävi ilmi parannusehdotus:

Mallissa olisi hyvä olla vielä selkeämmin lopuksi tiivistys siitä mitä opittiin ja miten jatkossa varmistetaan, että opittu asia toteutuu käytännössä.

Taulukko 3 Toimintamallista saatu avoin palaute

Koodaus	Luokka	Teema
Hyödyllinen – Hyvä – Mahdollistaa palautteenannon - Toimiva Tarpeellinen – Kehittää osaamista – Toivottu pysyväksi toimintamalliksi – Toivottu automaattiseksi toimintamalliksi	Hyödyllinen Tarpeellinen	Toimintamallille on tarvetta ja se koettiin toimivaksi sekä hyödylliseksi osaamisen ja yhteistyön kehittymisen kannalta
Kankea – Väkinäinen – Simulaation jälkipurkua muistuttava Vie paljon aikaa – Kehityskohteiden läpikäyminen	Kankea Liian pitkäkestoinen	Toimintamalli koettiin toimimattomaksi

5.2 Toimintamallin raportointilomake

Tekninen purku –toimintamallin pilotointiin kuului Forms –raportointilomakkeen (liite 2) täyttäminen Teknisen purun vetäjän toimesta. Pilotoidun toimintamallin raportointilomakkeen koki toimivaksi 23,3 % (n=10) kokonaisvastaajamäärästä (n=43). Raportointilomakkeen toimimattomaksi koki 4,6 % (n=2). Vastaajista (n=43) suurin osa, 72,1 % (n=31), ei ollut kyselyn vastausten perusteella täyttänyt raportointilomaketta. Vastausten jakauma on esitetty kaavassa 3.

Kuva 4. Pilotoidun raportointilomakkeen toimivuus.



Tutkimukseen osallistuneista 11,6 % (n=5) antoi palautetta avoimeen vastauskenttään koskien raportointilomaketta. Autenttisia vastauksia kertyi alle puoli sivua. Vastaukset analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin koodaamalla. Koodauksen tulokset on tiivistetty taulukkoon 4. Teemoiksi muodostui positiivinen kokemus ja negatiivinen kokemus. Vastauksissa raportointilomakkeesta annettiin positiivista palautetta, joiden mukaan lomake koettiin selkeäksi ja kommentoitiin raportointilomakkeen olevan ”ok”. Raportointilomakkeen koettiin kuitenkin olevan myös hidaskäyttöinen ja liian yksityiskohtainen. Vastauksista nousi esille alla oleva kehitysehdotus organisaation oppimisen näkökulmasta:

Ehkä valmiit teemat kehityskohteisiin ja onnistumisiin jonkin aiemman teoreettisen raamin pohjalta olisi ollut hyvä lisä ja

mahdollistaisi tulosten helpomman ryhmittelyn ja siten tunnistamisen – –.

Taulukko 4 Raportointilomakkeen avoin palaute.

Koodaus	Luokka	Teema
Selkeä - Ok	Hyvä	Positiivinen kokemus
Hidas – Aikaa vievä – Liian yksityiskohtainen	Hidaskäyttöinen	Negatiivinen kokemus

5.3 Ammattiosaaminen

Ammattiosaamisen kehittymistä teknisen purkukeskustelun myötä kartoitettiin asteikolla 1–5, 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä. Vastaajia oli n=43. Vastauksista (Taulukko 5) keskiarvoksi saatiin 3,8 ja mediaani oli 4,0 eli yli puolet vastaajista koki purkukeskustelun ammattiosaamista hyödyttäväksi. Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä ammattiosaamisen kehittymisestä teknisen purkukeskustelun myötä.

Taulukko 5 Ammattiosaamisen kehittyminen teknisen purkukeskustelun myötä.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
2,0	5,0	3,8	4,0	0,8

Tutkimukseen osallistuneista 41,9 % (n=18) antoi palautetta avoimeen vastauskenttään koskien Teknisen purkukeskustelun vaikutusta ammattiosaamisen paranemiseen. Autenttisia vastauksia kertyi noin kaksi sivua. Tutkimuksessa olleeseen kysymykseen ”haluaisitko vielä sanoa jotain?” kertyneet ammattiosaamiseen liittyvät vastaukset analysoitiin tässä yhteydessä. Vastaukset analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin koodaamalla muodostaen koodauksen perusteella teemat: Ammattiosaamisen vahvistuminen, Ammattiosaamisen kehittyminen keskustelun sekä palautteen myötä, Ymmärryksen monipuolistuminen ja Ei vaikuta ammattiosaamiseen. Koodauksen sisällönanalyysi on tiivistetty taulukkoon 6. Suurimmassa osassa vastauksista oli koettu Teknisen purun vaikuttavan ammattitaitoon ymmärryksen monipuolistumisen kautta. Esimerkkeinä suorat lainaukset vastauksista:

Teknisessä purussa yhdessä haastavan tehtävän läpikäynti tuottaa hyödyllistä tietoa ja mahdollisesti useampia erilaisia näkemyksiä, miten tehtävän olisi voinut hoitaa vielä paremmin.

Omaan suoritukseen vaikuttavien ympäristötekijöiden tunnistaminen ja sanoittaminen on ainakin parantunut; jatkossa voin huomioida niitä jo etupainotteisesti paremmin. Muiden tiimiläisten tekemät hyvät huomiot tehtävällä ja näistä toimintatavoista oppiminen on vahvistanut myös omaa osaamista.

Vastauksista kävi ilmi teknisen purkukeskustelun myötä kokemus ammattiosaamisen kehittymisestä sekä kokemus ammattiosaamisen vahvistumisesta. Palautteenannon merkityksestä esimerkkinä suora lainaus eräästä vastauksesta:

Teknisen purun yhteydessä omasta tekemisestä ja osaamisesta on saanut palautetta, jota muuten ei välttämättä saisi. Palautteen myötä omaa tekemistä on pystynyt kehittämään ja hyvän palautteen myötä on myös saanut lisää varmuutta omaan tekemiseen.

Muutamassa vastauksessa ei koettu Teknisen purun vaikuttavan ammattiosaamiseen. Alla esimerkki eräästä vastauksesta:

Yhden – – teknisen purun perusteella vastaukseni on, että ei. Uskon kuitenkin, että parhaimmillaan rutiininomainen tekninen purku haastavien tehtävien jälkeen edesauttaisi varmasti monen toimijan ammattitaidon kehitystä. – –

Taulukko 6 Millä tavoin Tekninen purkukeskustelu paransi ammattiosaamista?

Koodaus	Luokka	Teema
Usko ammattitaidon kehittymiseen – Ammattitaidon vahvistuminen – Ammattiosaamisen vahvistuminen	Ammattiosaamisen vahvistuminen	Ammattiosaamisen vahvistuminen
Toiminnan oikeellisuuden varmistaminen	Oikeiden toimintatapojen vahvistuminen	

Lisää varmuutta omaan työskentelyyn	Varmuuden lisääntyminen	
Palautteen myötä oman toiminnan kehitys – Oman toiminnan kehittäminen – Ammattiosaamisen kehittyminen	Oman toiminnan kehittyminen	Ammattiosaamisen kehittyminen keskustelun sekä palautteen myötä
Rakentavasta palautteesta oppiminen – Virheistä oppiminen – Palautteesta oppiminen	Rakentavasta palautteesta oppiminen	
Palautteesta oppiminen	Positiivisesta palautteesta oppiminen	
Oman toiminnan havainnointi – Tuottaa tietoa, miten jatkossa voisi toimia – Itsereflektion kautta kehittyminen	Tuottaa tietoa	Ymmärryksen monipuolistuminen
Kokoaa erilaisia näkemyksiä – Tiimityön paraneminen	Kokoaa näkemyksiä	
Silmiä avaava – Lisää ymmärrystä – Auttaa ymmärtämään omaa toimintaa – Auttaa ymmärtämään muiden toimintaa	Lisää ymmärrystä	
Ei paranna ammattiosaamista	-	Ei vaikutusta ammattiosaamiseen

5.4 Yhteistyö

Teknisen purkukeskustelun positiivista vaikuttavuutta yhteistyöhön kartoitettiin asteikolla 1–5, 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä. Vastaajia oli n=43. Vastauksista (Taulukko 6) keskiarvoksi saatiin 4,2 ja mediaani oli 4,0 eli suurin osa vastaajista koki purkukeskustelun yhteistyötä parantavana. Yksikään vastaajista ei ollut eri mieltä teknisen purkukeskustelun positiivisesta vaikutuksesta.

Taulukko 7 Teknisen purun positiivinen vaikutus yhteistyöhön.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
3,0	5,0	4,2	4,0	0,7

Tutkimukseen osallistuneista 46,5 % (n=20) antoi palautetta avoimeen vastauskenttään teknisen purkukeskustelun positiivisista vaikutuksista yhteistyöhön. Autenttisia vastauksia kertyi noin 1,5 sivua. Tutkimuksessa olleeseen kysymykseen ”haluaisitko vielä sanoa jotain?” kertyneet yhteistyöhön liittyvät vastaukset analysoitiin tässä yhteydessä. Vastaukset analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin koodaamalla ja teemoiksi muodostui: Positiivinen kommunikaatio turvallisessa ilmapiirissä parantaa yhteistyötä, Palautekulttuurin kehittymisen myötä yhteistyön vahvistuminen, Yhteenkuuluvuuden kokemuksen myötä yhteistyön vahvistuminen ja Yhteisen ymmärryksen ja toisen toiminnan ymmärtämisen myötä yhteistyön kehittyminen. Koodauksen sisällönanalyysi on tiivistetty taulukkoon 7. Suurimmassa osassa vastauksista koettiin Teknisen purkukeskustelun vaikuttavan positiivisesti yhteistyöhön positiivisen kommunikaation kautta. Vastauksissa nousi esille palautekulttuurin kehittymisen ja yhteenkuuluvuuden kokemuksen sekä yhteisymmärryksen merkitys yhteistyön paranemiselle. Alla esimerkki vastauksesta, jossa yhteisymmärryksestä todettiin seuraavasti:

Yhdessä jaettu käsitys tilanteen kulusta ja päätöksiin vaikuttavista asioista lisää yhteisymmärrystä. Edesauttaa tutustumista puolin ja toisin.

Eräässä vastauksessa yhteistyöhön positiivisesti vaikuttavia seikkoja nousi esille useampia:

Kaikki ajoivat saman keikan ja pystyttiin avoimesti puhumaan omista virheistä ja asioista, mitkä oli jäänyt epäselviksi tai mitä olisi toivonut itseltä tai työtiimiltä. Teknisessä purussa on itsellä ollut hyvä ja avoin ilmapiiri ja omia huomioita on uskaltanut tuoda rohkeasti esille. Purun vetäjät ovat myös pyytäneet palautetta itsestään, joka vaikuttaa mielestäni positiivisesti yhteistyöhön. Keskusteluissa jokaisella on ollut siis mahdollisuus saada ja antaa palautetta ja tämä mielestäni asettaa kaikki keskustelussa olevat samalle viivalle roolista huolimatta.

Taulukko 8 Millä tavoin Tekninen purku vaikutti yhteistyöhön positiivisesti?

Koodaus	Luokka	Teema
<p>Avoim keskustelu – Yhteinen keskustelu – Avoin kommunikaatio –Toiminnan avoin perustelevinen</p> <p>Avoim ilmapiiri – Rento ilmapiiri</p> <p>Turvallinen tila keskustella ja kysyä – Rauhallinen tilaisuus mahdollistaa vuorovaikutuksen</p>	<p>Avoim keskustelu</p> <p>Positiivinen ilmapiiri</p> <p>Turvallinen tila</p>	<p>Positiivinen kommunikaatio turvallisessa ilmapiirissä parantaa yhteistyötä</p>
<p>Vahvistaa yhteistyötä – Positiivinen vaikutus yhteistyöhön – Yhteistyö paranee keskustelun avulla</p> <p>Palautteen pyytäminen/vastaanottaminen vaikuttaa positiivisesti yhteistyöhön</p>	<p>Yhteistyön vahvistuminen</p> <p>Palautteen vastaanottaminen</p>	<p>Palautekulttuurin kehittymisen myötä yhteistyön vahvistuminen</p>
<p>Kaikki saman arvoisia</p> <p>Työkavereihin tutustuminen</p> <p>Keskustelu yhdistää henkilöstöä – Tiivistää tiimiä</p>	<p>Hierarkkisuuden madaltuminen</p> <p>Tutustuminen</p> <p>Yhteen kuulumisen tunne</p>	<p>Yhteenkuulumisen kokemuksen myötä yhteistyön vahvistuminen</p>
<p>Yhteinen käsitys tilanteesta – Yhdessä keskustelu lisää yhteisymmärrystä</p> <p>Yhteinen ymmärrys – Toisen toiminnan ymmärtäminen – Muiden ymmärtäminen</p>	<p>Yhteinen käsitys tilanteesta</p> <p>Toisen toiminnan ymmärtäminen</p>	<p>Yhteisen ymmärryksen ja toisen toiminnan ymmärtämisen myötä yhteistyön kehittyminen</p>

6 Pohdinta

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi Tekninen purku – toimintamalli (liite 1), joka pilotoitiin Varsinais-Suomen ensihoitotoiminnassa. Päädyimme opinnäytetyössämme käyttämään Tekninen purku -termiä, koska sitä oli jo aiemmin käytetty kuvaamaan tehtävän jälkeistä keskustelua Varsinais-Suomen alueella ensihoitotoiminnassa.

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa monimenetelmätutkimuksen ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää millainen vaikutus Tekninen purku –toimintamallilla oli toimijoiden työssä oppimiseen. Toinen tutkimuskysymys pyrki selvittämään, millainen vaikutus tekninen purku –toimintamallilla on toimijoiden yhteistyöhön. Tutkimukseen vastanneet saivat arvioida Tekninen purku -toimintamallin vaikuttavuutta työssä oppimiseen sekä yhteistyöhön. Alla olevissa luvuissa pohditaan reflektoiden opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden tuloksia, yhdistäen ne raportin aikaisempiin osiin ja tarkastellaan opinnäytetyön eettisyyttä, luotettavuutta ja vastuullisuutta.

6.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin Tekninen purku -toimintamallin vaikutusta toimijoiden työssä oppimiseen määrällisin ja laadullisin tutkimusmenetelmin. Määrällistä tutkimusaineistoa tarkastelemalla voidaan todeta, että Tekninen purku –toimintamallilla oli positiivinen vaikutus toimijoiden työssä oppimiseen. Avoimien kysymyksiä vastauksia laadullisesti tarkastelemalla saatiin tuloksia, joita määrälliset tutkimustulokset sekä aikaisempi kirjallisuus tukevat. Työssä oppimisen kautta ammattiosaamisen kehittyminen sekä vahvistuminen ovat todettavissa tämän tutkimuksen tulosten lisäksi myös Peura ym. (2020, s. 532) sekä Kupiaksen & Peltolan (2019, Työtä tekemällä) julkaisemissa teoksissa, joiden mukaan yksilön ja tiimin oppiminen lisääntyy, kun toimintaa sanoitetaan yhdessä. Keskustelemalla koko tiimin kesken sekä hyvin että heikommin menneistä seikoista tehtävällä voidaan luoda yhteistä tietoa ja oppia kollegoiden kokemuksista (Malin & Lahti, 2022, ss. 35–36, 47) sekä muodostaa yhteisiä johtopäätöksiä (Järvinen & Poikela, 2000, s. 323). Tämän kaltaista tiedon jakamisen kautta tapahtuvaa oppimista kuvaa tiedon monipuolistuminen laadullisena tutkimustuloksena. Järvisen & Poikelan (2000, s. 322) mukaan oppimisen ydin perustuu reflektioon (Mezirov, 1991). Reflektiota voidaan tehdä itsenäisesti, mutta se on tuottavampaa ääneen yhdessä muiden kanssa toteutettuna (Peura ym., 2020, s. 532; Kupias & Peltola, 2019, Työtä tekemällä). Tekninen purku -toimintamallin ammattiosaamista kehittävä seikkana reflektio niin tiimin kesken kuin itsenäisesti nousee esille myös tämän tutkimuksen tuloksista.

Toisella tutkimuskysymyksellä selvitettiin Tekninen purku -toimintamallin vaikutusta toimijoiden yhteistyöhön määrällisin ja laadullisin tutkimusmenetelmin. Määrällistä tutkimusaineistoa tarkastelemalla voidaan todeta, että tekninen purku –toimintamallilla oli toimijoiden yhteistyötä parantava vaikutus. Tutkimuskysymykseen saadut laadullisesti analysoidut vastaukset tuottivat määrällisiä tuloksia vastaavia sekä kirjallisuudessakin todettuja tuloksia etenkin hierarkkisuuden vähentämiseen ja sitä kautta yhteistyön kehittymiseen perustuen (Rytkönen, 2019, ss. 9–10). Kirjallisuudesta nousee esille, että luottamusta pidetään toimivan yhteistyön kulmakivenä (Mönkkönen, ym., 2019, s. 37; Reinikainen, 2019, s. 31). Tutkimusaineistosta ei ollut löydettävissä termiä luottamus, mutta siihen rinnastettavia termejä nousi luokittelussa esille. Avoin keskustelu, positiivinen ilmapiiri ja turvallinen tila aiheina toistuivat tutkimustuloksissa. Jo aiemmin johtopäätöksissä on todettu, että oppiminen tehostuu yhteisen ymmärryksen kautta ja opinnäytetyön tutkimustuloksista on havaittavissa myös yhteistyön paranevan yhteisen ymmärryksen muodostumisen kautta.

Määrällisten tutkimustulosten mukaan liki kaikki kokivat Tekninen purku -toimintamallin toimivaksi. Tekninen purku -toimintamalliin toivottiin erään vastaajan toimesta yhteenveto-osiota opituista asioista, mutta toisaalta yksittäisistä vastauksista kävi myös ilmi toimintamallin ajallinen pitkäkestoisuus kehitettävänä seikkana. Laadullisten vastausten perusteella toimintamalliin ei tullut yksiselitteisiä parannusehdotuksia, joita olisi voinut hyödyntää toimintamallin kehittämisessä vielä paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi. Keiserin & Arthurin (2021, s. 1021) mukaan terveydenhuoltoalalla toimivaksi on todettu niin tiukan kuin väljemmänkin rakenteen mukaisesti toteutetut after action reviewit (AAR). Tämä tukee sitä seikkaa, että toimintamalli koettiin tutkimustulostemme mukaan hyväksi. Toimintamallin hyödyllisyyttä tarkemmin kuvaavana toimintamallin koettiin lisäävän palautteen antamisen mahdollisuutta. Palautteen antamisen ja saamisen mahdollisuus nousee esille Hakolankin (2019, s. 161) teoksessa, palautekäytänteistä tulee sopia toimivuuden mahdollistamiseksi, sillä nykyajan tiimityöskentelyssä palautetta tulee saada ja antaa yhteistyötä tekevien kesken, vaikka tiimit olisivatkin väljempiä tai tiimityö lyhytkestoista.

Tekninen purku -toimintamallin raportointilomake todettiin määrällisissä tutkimustuloksissa enimmäkseen toimivaksi lomakkeen täyttäneiden kesken.

Eräässä toimintamallia koskevassa vastauksessa nousi esille parannusehdotuksena Teknisten purkukeskustelujen myötä saatujen oppien vieminen työelämään. Raportointilomakkeen tarkoituksena oli, että sen kautta viedään oppeja eteenpäin organisaation sisällä. Pilotoinnin aikana raportointilomakkeita oli täytetty 35 kappaletta ja näistä 26:ssa purkukeskusteluun oli osallistunut kaikki tehtävällä olleet yksiköt. Opinnäytetyömme keskittyi toimintamallin luomiseen ja pilotointiin, ei niinkään organisaation oppimiseen, palaamme aiheeseen johtopäätöksissä. Laadullisessa tutkimusaineistossa raportointilomake sai kritiikkiä hidaskäyttöisyydestä ja liiallisesta yksityiskohtaisuudesta, jonka perusteella voidaan muokata lomaketta työelämään sopivammaksi. Lomaketta päädyttiin muokkaamaan siten, että siinä yhdistetään kehittämiskohteet- ja positiiviset huomiot -osiot yhdeksi, otsikoiden se ”Esille nousseet seikat ja mahdolliset kehittämiskohteet”. Myös kysymystä ”Tehtävällä olleet yksiköt” muokataan tarkoitusta paremmin vastaavaksi: ”Tehtävällä olleet ensihoitotoimintaan osallistuneet yksiköt”. Raportointilomakkeen tärkeyttä ja palautteen perusteella kehittämistä tukee Scottin ym. (2015, ss. 1103–1104) tutkimuksessa mainittu purkukeskustelutoimintamallin tavoite toimia opin säilyttämisen ja eteenpäin jakamisen välineenä.

Tulosten tarkasteluvaiheessa yksittäisissä vastauksissa nousi esille, että aiheet tekninen purku ja henkinen jälkipurku olivat sekoittuneet. Seikka on huomioitu tulosten analysoinnissa. Aiheiden sekoittumisen mahdollisuus huomioitiin jo opinnäytetyömme alkuvaiheessa ja Tekninen purku –toimintamallin ohjeistukset pyrittiin tekemään yksiselitteisiksi.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys

Noudatimme opinnäytetyössämme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, s.13) ohjeistuksia, joiden mukaan tieteelliseen toimintaan tulee huolehtia tarvittavat luvat, suostumukset sekä eettinen ennakoarviointi. Noudatimme toiminnassamme oman tieteenalan sääntöjä, ohjeistuksia sekä yleisiä hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Tutkimus ei vaarantanut tutkijoiden eikä tutkittavien terveyttä tai turvallisuutta sekä osoitimme arvostusta eri osapuolia kohtaan. Haimme Varsinais-Suomen hyvinvointialueen tutkimuslupaa opinnäytetyöllemme Tuure-järjestelmän kautta. Opinnäytetyömme ei vaadi eettistä ennakoarviointia, eikä tutkimukseen osallistu rahoittajia.

Opinnäytetyön tekijät eivät pitäneet Tekninen purku -toimintamallin mukaisia purkukeskusteluja pilotoinnin aikana eivätkä osallistuneet kyselytutkimukseen.

Anonymiteetin takaamiseksi viestintä kohdejoukolle tapahtui toimeksiantajan kautta, joten opinnäytetyöntekijöillä ei ollut lopullista kontrollia viestinnän toteuttamisesta. Kohdejoukon tietoisuutta vastauksien käyttämisestä opinnäytetyön aineistona vahvistettiin Webropol -kyselyn saatekirjeen jälkeen kyselyn ensimmäisellä kysymyksellä: Olen tietoinen, että vastaamalla kyselyyn annan luvan käyttää vastauksiani opinnäytetyön tutkimusaineistona. Näin varmistettiin, että jokainen vastaaja antaa luvan käyttää vastauksia opinnäytetyön tutkimusaineistona.

6.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyössä otimme huomioon aikaisemman tutkimustiedon aiheesta. Suunnittelimme tutkimuksen tarkasti ja kaikki tutkimukseen liittyvät vaiheet on dokumentoitu. Noudatimme tietosuojalainsäädäntöä ja aineistonkeruu toteutettiin anonyymisti. Olemme noudattaneet salassapitovelvollisuutta koko opinnäytetyön prosessin ajan. Osoitimme tutkimustuloksien luotettavuutta vertaamalla määrällisiä ja laadullisia tutkimustuloksia keskenään sekä peilasimme aihetta aikaisempaan teoriatietoon. Kanasen (2014, ss. 257–258, 167) mukaan ihmistieteessä tutkimustilanteiden vakioiminen on lähes aina mahdotonta, varsinkin, jos tutkitaan ihmisen käyttäytymistä, toimintaa ja ajattelua. Hän jatkaa, että ilmiöihin liittyvä ihmisen toiminta ei ole kaavamaista, ympäristö muuttuu ja eri tekijät vaikuttavat kohteeseen.

Opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät valittiin ohjaavan opettajan ohjeistamana. Kananen (2014, ss. 259–260, 262) esittää, että tieteellisessä tutkimuksessa yleiset luotettavuus- ja laatumittarit ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Hän jatkaa validiteetin tarkoittavan sitä, että tutkimus on tehty oikein ja tulokset ovat uskottavia ja reliabiliteetti taas tarkoittaa sitä, että jos tutkimus uusitaan, saadaan sama tutkimustulos eli tulosten pysyvyyttä. Hänen mukaansa oikean tutkimusmenetelmän valinta vahvistaa validiteettia, silloin mittari mittaa oikeita asioita. Hän toteaa määrällisen tutkimuksen reliabiliteetin pohjautuvan tutkimuksen validiteettiin.

Opinnäytetyön Webropol -palautekyselyyn vastanneiden määrän jäätyä niukaksi, 12,3 %, ei voida suoraan todeta, että kyselyn tulokset ovat valtaosan

ensihoitotoimintaan osallistuvien työntekijöiden yhteinen mielipide. Pienestä vastaajamäärästä huolimatta sekä määrälliset että laadulliset vastaukset vastaavat toisiaan. Tämänlainen vertailu vahvistaa tutkimuksen validiteettia (Kananen, 2014, ss. 259), joten vastauksia tutkimuskysymyksiin voidaan pitää luotettavina. Tiedotuskanavana sähköposti ensihoitopäällikön kautta oli mielestämme toimiva, koska näin emme olleet itse suoraan yhteyksissä kohdejoukkoon anonymiteetin takaamiseksi. Yhden muistutussähköpostin jälkeen saimme lisää vastauksia kyselytutkimukseen, mutta jäimme pohtimaan, että olisiko Tekninen purku –toimintamallin pilotoinnista sekä kyselytutkimuksesta ollut hyödyllistä viestiä useammin ja tehokkaammin eri kanavien kautta. Päädyimme järjestämään pilotoinnin kesäkaudella oletetusti suuremman tehtävämäärän sekä mahdollisesti kokemattomampien sijaisten ollessa työsuhteissa ja näiden myötä teknisten purkukeskusteluiden tarpeen mahdollisen kasvun vuoksi. Huomioiden, että kokonaistyöntekijämäärä on ensihoitoalalla kesälomakaudesta riippumatta vakio. Emme kuitenkaan osanneet ottaa huomioon, että kyselytutkimuksen ajankohta lokakuussa 2024 on voinut jättää kesällä pilotoinnin aikaan työskennelleet sijaiset pois vastaajista työsuhteiden päättymisen vuoksi. Mahdollisesti suuremman vastaajamäärän saamiseksi olisimme voineet avata kyselytutkimuksen jo pilotoinnin aikana.

Laadullisen sisällönanalyysin koodauksen teimme kahdestaan, jolloin luokittelussa otettiin huomioon kahden eri henkilön tulkinta asiasta. Kananen (2014, ss. 257–260, 268, 270) toteaa, että aineiston koodaamisessa voi syntyä tulkinnanvaraa, mutta johtopäätösten luotettavuutta voi parantaa, jos toinen tutkija tulee samaan johtopäätökseen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei pysty arvioimaan ja laskemaan samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan vahvistaa vertaamalla tuloksia eri lähteistä kerättyyn tietoon. Opinnäytetyön laadullisia tutkimustuloksia on kuvattu taulukolla. Taulukon tarkoituksena on vahvistaa analyysin luotettavuutta tuomalla esille analysointiprosessi. Esitettyjen autenttisten lainausten tarkoituksena on vahvistaa tulkinnan uskottavuutta ja luotettavuutta. (Kyngäs ym. 2011, Elo ym. 2014, Elo ym., 2022, s. 223 mukaan)

6.4 Opinnäytetyön vastuullisuus

Kestävän kehityksen osalta digitalisaation viimeaikainen merkittävä kehitys näkyy opinnäytetyössämme niin pilotointivaiheessa kuin kyselyn

toteuttamisessa, mutta myös itse toimintamallissa. Etäyhteyksien käyttö yleistyi merkittävästi koronapandemian aikana ja nykyään digitaalisia palveluita käytetään useissa yhteyksissä työelämässä (Dufva & Rekola, 2023, s. 48). EU:n strategisen ennakkoinnin raportissa todetaan, että ekologinen kestävyys ja digitalisaatio voivat parhaimmillaan tukea toisiaan (Euroopan komissio, 2022, s. 2). Teknisen purkukeskustelun järjestäminen esimerkiksi Microsoft Teams -alustalla on nostettu vaihtoehdoksi niin suuremman joukon helpomman tavoitettavuuden kannalta, kuin myös kestävän kehityksen näkökulmasta. Sitran Megatrendit 2023 -selvityksessä (Dufva & Rekola, 2023, s. 48–49) todetaan, että digitalisaation myötä teknologia tuo ratkaisuja kestävään tuotantoon ja mahdollistaa sekä hyvinvoinnin, että työn tuottavuuden kasvun, kunhan sitä osataan käyttää oikein.

Megatrendeissä 2023 (Dufva & Rekola, 2023, s. 35) nostetaan esille myös jatkuvan osaamisen kehittämisen korostuminen työelämän muutoksessa. Osaamisen kehittämisen käytänteisiin kohdistuu kasvavaa muospainetta ja opinnäytetyömme tuotos pyrkii vastaamaan tähän kestäväen kehityksen sekä taloudellisesti vastuullisen osaamisen kehittämisen toimintamallin avulla.

7 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tekninen purku -toimintamallin ammattiosaamista kehittävänä seikkana reflektio niin tiimin kesken kuin itsenäisesti nousee esille myös tämän tutkimuksen tuloksista. Tulosten tarkastelu -luvussakin on todettu, että oppiminen tehostuu yhteisen ymmärryksen kautta ja opinnäytetyön tutkimustuloksista on havaittavissa myös yhteistyön paranevan yhteisen ymmärryksen muodostumisen kautta. Tutkimustulosten perusteella Tekninen purku -toimintamallilla oli positiivinen vaikutus toimijoiden työssä oppimiseen sekä toimijoiden yhteistyöhön.

Opinnäytetyön tutkimusaineiston mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena luotu Tekninen purku -toimintamalli koettiin pääosin toimivaksi ja vastaajat halusivat sen pysyväksi toimintamalliksi Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan. Toimivat palautekäytänteet ja yhteistyötä tekevien kesken annettu sekä saatu palaute nähdään tärkeinä palautekulttuuria tukevina seikkoina ja ne tukevat kehittymistä (Hakola ym., 2019, s. 161). Suosittelemme

näiden tutkimustulosten pohjalta Tekninen purku –toimintamallin käyttöönottoa pysyväksi osaksi ensihoitotoimintaa.

Tekninen purku -toimintamallin pilotointiin kuuluneen raportointilomakkeen tärkeys nousi esille tutkimustuloksissa organisaation oppimisen näkökulmasta. Jotta käydyistä Tekninen purku -toimintamallin mukaisista keskusteluista voidaan oppia laajemmin, Tekninen purku -toimintamallin käyttöönoton yhteydessä suosittelemme tutkimustulosten perusteella muokatun raportointilomakkeen (liite 6) tehokasta hyödyntämistä kehittämisen ja koulutuksen näkökulmasta. Purkukeskusteluiden perusteella täytetyt raportointilomakkeet tulee ohjata suoraan kehittämisestä ja koulutuksesta vastaaville henkilöille.

Tutkimustuloksissa havaittiin Tekninen purku –toimintamallin raportointilomakkeen olevan merkityksellinen organisaation oppimiseen liittyen. Raportointilomakkeen eteenpäin vieminen oikealle taholle esille nousseiden seikkojen huomioimiseksi tai kehittämiseksi koettiin tärkeäksi, jotta oppiminen mahdollistetaan purkukeskustelussa mukana ollutta henkilöstöä laajemmalle joukolle. Organisaation oppimisen toimintamalleja olisi hyvä kehittää ja aihetta tutkia syvemmin, esimerkiksi miten purkukeskusteluissa tulleet huomiot ovat kehittäneet koulutuksen suunnittelua tai toimintamalleja.

Raportointilomakkeista selviää, että tekniseen purkukeskusteluun ei toimintamallissa olevasta ohjeistuksesta huolimatta ole osallistuneet kaikki tehtävällä olleet yksiköt. Tulevaisuudessa olisi hyvä tutkia mitkä seikat vaikuttavat purkukeskusteluun osallistumiseen ja onko osallistumisen parantamiseksi tehtävissä jotakin. Huomionarvoista toki on, että kaikki tehtävällä olleet yksiköt eivät välttämättä ole osallistuneet ensihoitotoimintaan. Muokatussa raportointilomakkeessa kysytäänkin tehtävällä olleita ensihoitotoimintaan osallistuneita yksiköitä kaikkien tehtävällä olleiden yksiköiden sijaan, jotta ensihoitotoimintaan suunnatun Tekninen purku -toimintamallin toimivuutta ja purkukeskusteluihin osallistumista voidaan tutkia jatkossa helpommin.

Lähteet

- Aira, A. (2012). *Toimiva yhteistyö: Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot*. Jyväskylän yliopisto.
- Ajjawi, R., & Boud, D. (2015). Researching feedback dialogue: an interactional analysis approach. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(2), 252–265. <https://doi.org/10.1080/02602938.2015.1102863>
- Austen, L., & Malone, C. (2018). What students' want in written feedback: praise, clarity, and precise individual commentary. *Practitioner Research in Higher Education*, 11(1), 47–58.
- Billett, S. (2014). Mimesis: Learning through everyday activities and interactions at work. *Human Resource Development Review* 13(4), 462–482. <https://doi.org/10.1177/1534484314548275>
- Dufva, M., & Rekola, S. (2023). Megatrendit 2023–Ymmärrystä yllätysten aikaan. *SITRAN selvityksiä* 224. https://www.sitra.fi/wp/wp-content/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215–225.
- Euroopan komissio. (29.6.2022). KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE JA NEUVOSTOLLE. Strateginen ennakointiraportti 2022 - Vihreän ja digitaalisen siirtymän rinnakkaisuus uudessa geopoliittisessa tilanteessa. COM (2022), (289) final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0289>
- Evans, C. (2013). Making sense of assessment feedback in higher education. *Review of Educational Research*, 83(1), 70–120. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/0034654312474350>
- Fletcher, A., Cline, P. & Hoffman, M. (2023). A Better approach to after-action reviews. *Harvard Business Review*. Haettu 11.1.2024 osoitteesta <https://hbr.org/2023/01/a-better-approach-to-after-action-reviews>
- Gagnon, M-P., Payne-Gagnon, J., Fortin, J-P., Paré, G., Côté, J. & Courcy, F. (2015). A Learning Organization in the Service of Knowledge Management Among Nurses: A Case Study. *International Journal of information Management* 35, 636–642. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401215000493>
- Hakola, I., Hiila, I., & Tukiainen, M. (2019). *Tiimiäly – opas muuttuvaan työelämään*. E-kirja.
- Hietanen, A. (2021). *Työyhteisötaidot ja niiden johtaminen turvallisuusviranomaisissa* (476) [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/134413/978-952-03-2109-3.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Järvinen, A., & Poikela, E. (2000). Työssä oppiminen – reflektiivistä ja kontekstuaalista. *Aikuiskasvatus*, 20(4), 316–324. <https://doi.org/10.33336/aik.93315>
- Kananen, J. (2014). *Verkkotutkimus opinnäytetyönä, laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja.
- Kaunismaa, M. (2020). *Miten luoda kannustavaa palautekulttuuria?* Helsinki: CUBIQ ANALYTICS OY. Haettu 11.1.2024 osoitteesta <https://cubiq.fi/blogi/miten-luoda-kannustavaa-palautekulttuuria/>
- Keiser, N. L., & Arthur, W. (2021). A Meta-Analysis of the Effectiveness of the After-Action Review (or Debrief) and Factors That Influence Its Effectiveness. *Journal of applied psychology*, 106(7), 1007–1032. <https://doi.org/10.1037/apl0000821>
- Kuisma, M., Järvelin, J., Kilpiäinen, E., Tuukkanen, J., Pöllänen, R., Saarinen, M., Vaula, E., Wilen, S. & Etelälähti, T. (2019). *Laatu- ja potilasturvallisuus ensihoidossa ja päivystyksessä – suunnittelusta toteutukseen ja arviointiin*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:23.
- Kuisma, M., Holmström, P., Nurmi, J., Porthan, K. & Taskinen, T. (2018). *Ensihoito*. Sanomapro.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus.
- Laakso, K. & Ahokas, I. (2013). *Viranomaiset ja elinkeinoelämä samassa veneessä: miten parannamme tiedonkulkua suuronnettomuustilanteissa ja niihin varautumisessa?* Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto.
- Lahtinen, J. (2021). *Onnettomuuksista oppimisen- prosessin kehittäminen Päijät-Hämeen Pelastuslaitokselle* [YAMK- opinnäytetyö, LAB- Ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/506002/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6_Juha%20Lahtinen%20%282%29.pdf?sequence=4
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2019). *Siedätystä johtamisallergiaan!: Vastuullinen johtajuus itseohjautuvuuden ja luovuuden tukena työelämässä*. Edita.
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2022). *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. SoPhi/Jyväskylän yliopisto.
- Lizier, A. & Reich, A. (2020). Learning through work and structured learning and development systems in complex adaptive organisations: ongoing disconnections. *Studies in Continuing Education* 43(3), 1–16.
- Malin, A-M. & Lahti, S. (2022). *Sairaalatyöntekijöiden kokemuksia informaaleista työssä oppimisen tilanteista sekä informaalin oppimisen tukemisesta*. [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/81579/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202206093192.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L. & Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International journal of training and development*, 19(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12044>
- Marin, K. (2021). Työelämässä tarvittavaa osaamista tunnustetaan ja kehitetään yhteistyöverkostojen ja teknologian avulla. *Laurea Journal*. <https://journal.laurea.fi/tyoelamassa-tarvittavaa-osaamista-tunnustetaan-ja-kehitetaan-yhteistyoverkostojen-ja-teknologian-avulla/#555e6b5a>
- Mäkisalo-Ropponen, M. (2016). *Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria*. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy.
- Mönkkönen, K., Kekoni, T., Pehkonen, A., & Mönkkönen, K. (2019). *Moniammatillinen yhteistyö: Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus.
- Partanen, M. (2023). "Menikö keikka hyvin?". *Pelastustieto*, (8), 48–49.
- Pelastustoimi. (n.d.) Varsinais-Suomen pelastuslaitos. *Ensihoito*. Haettu 4.1.2024 osoitteesta <https://pelastustoimi.fi/web/pelastustoimi/varsinais-suomi/palvelut/ensihoito>
- Peltoniemi, A. J., Silvennoinen, K., Rikala, P., Ylönen, M., Soukka, H., Kataja, J., & Hämäläinen, R. (2024). Ohjauksellinen tuki terveydenhuollon simulaatiokoulutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 26(1), 30–48. <https://doi.org/10.54329/akakk.143384>
- Peura, A., Kaila, M. & Helin-Salmivaara, A. (2020). Ammatillinen reflektio kehittää lääkärin osaamista. *Duodecim*, 136(5). <https://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo15425.pdf>
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Pääsikunnan henkilöstöosasto. (2015). Puolustusvoimien henkilöstöstrategia Palkatulle henkilöstölle ja asevelvollisille. PVOHJEK - PE HK1027 / 19.12.2014. Juvenes Print Oy, 2015.
- Rajavartiolaitos. (2020). Haettu 10.1.2024 osoitteesta <https://raja.fi/arvot-ja-eettinen-saannosto>
- Reinikainen, L. (2019). *Asiantuntijana monialaisessa kotiutuspalaverissa. Yhteistyötä ja vuorovaikutusta sosiaali- ja terveysalalla*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.
- Rytkönen, T. (2019). *Monialaisen työn pyörteissä. Yhteistyötä ja vuorovaikutusta sosiaali- ja terveysalalla*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.
- Sahiba, K. & Tejinder, S. (2019). Influence of Feedback on Learning. *Indian pediatrics* 56(9), 733–734. <https://www.indianpediatrics.net/sep2019/733.pdf>
- Scott, C., Dunn, A.M., Williams, E.B., & Allen, J.A. (2015). *Implementing after-action review systems in organizations: Key principles and practical considerations*.
- Salminen, J. (2015). *Työntekijän vastuu ja työelämätaidot*. Helsinki, Grano Oy.

- Sisäministeriö. (2014). *Vahvemmat yhdessä - Moniammatilliset toimintamallit arjen turvallisuuden parantamiseksi*. Sisäministeriön julkaisu, 31/2014.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 585/2017.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170585>
- Suomen palopäälystöliitto. (2020). *Onnettomuuksista oppimisen toimintamalli. Loppuraportti 12/2020*. Haettu 2.10.2023 osoitteesta
https://www.palosuojelurahasto.fi/loppuraportit2020/2020_14_SMDno-2017-925.pdf
- Suomen palopäälystöliitto. (2024). *Keikkakeskustelu – onnettomuuksista oppiminen*. Haettu 11.1.2024 osoitteesta <https://sppi.fi/palvelut/asiantuntijatoiminta/menneet-hankkeet/keikkakeskustelu-onnettomuuksista-oppiminen/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). *Ensihoito*. Haettu 6.9.2024 osoitteesta
<https://stm.fi/ensihoito>
- Sovijärvi, T. (juontaja) (25.6.2024). Laadukasta ensihoitoa. *Lääkärihelikopteritoiminnan tulevaisuus Suomessa* [audiopodcast]. Paramedic.fi.
<https://blog.paramedic.fi/2024/06/25/11-laakarihelikopteritoiminnan-tulevaisuus-suomessa/>
- Strandås, M., Vizcaya-Moreno, M. F., Ingstad, K., Sepp, J., Linnik, L., & Vaismoradi, M. (2024). An Integrative Systematic Review of Promoting Patient Safety Within Prehospital Emergency Medical Services by Paramedics: A Role Theory Perspective. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 17, 1385–1400.
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S460194>
- TEPA-termipankki. (n.d.) *Ammattiosaaminen*. Haettu 23.10.2024 osoitteesta
<https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/ammattiosaaminen>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työterveyslaitos. (2022). *Suositus työterveyshuollossa tehtävälle kriisityölle*.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tietojen-antaminen-neuvonta-ja-ohjaus/suositus-tyoterveyshuollossa-tehtavalle-kriisityolle>
- USAID. (2006). *After- Action review technical guidance*. Haettu 11.1.2024 osoitteesta
https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnadf360.pdf
- Varha. (2022). *Strategia ja arvot*. Haettu 10.1.2024 osoitteesta <https://www.varha.fi/fi/tietoa-varhasta/strategia-ja-arvot>
- Viitala, R., & Järnlström, M. (2014). *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä: Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. Vaasan yliopisto.
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Gumerrus.

- Vilka, H., & Tampere, U. o. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*.
- Virtanen, A., Mäkinen, T., Klemola, U., Lauritsalo, K., & Tynjälä, P. (2020). *Arviointi ja palaute oppimista tukemassa*. Ilmiömaistä!: ilmiölähtöinen lähestymistapa uudistamassa opettajuutta ja oppimista. Jyväskylän yliopisto.
- Väisänen, S. (2019). *Oppimiskeskustelut ensihoidon toimijoiden välillä* [YAMK- opinnäytetyö, Savonia Ammattikorkeakoulu].
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262018/vaisanen_saara.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Åkerblad, L., & Seppänen-Järvelä, R. (2024). *Monimenetelmällinen tutkimus: Opas suunnitteluun ja toteutukseen*. Gaudeamus.

Liite 1. Pilotoitu Tekninen purku -toimintamalli

Tekninen purku -toimintamalli

Haastavan tehtävän läpi käyminen tehtävän jälkeen antaa arvokasta tietoa kunkin yksikön ja yksilön toiminnasta ja tuo mahdollisuuden yhteistoimintaa kehittävään pohdintaan. Palautteen antaminen ja saaminen ovat kehittymisen kannalta arvokasta.

Tekninen purku on lyhyt (n.15 min) johdettu purkukeskustelu kriittisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan ensihoitotehtävän jälkeen. Kaikki toimijat saavat mahdollisuuden kertoa näkemyksensä, jotta seuraava tehtävä menisi paremmin.

Teknisen purun järjestäminen voi nousta esille kenen tahansa toimijan aloitteesta, muissakin kuin kriittisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan ensihoitotehtävissä. Toimijan on oltava yhteydessä tehtävää ensihoidon osalta johtaneeseen henkilöön, jonka tehtävänä on järjestää tekninen purku. Tekninen purku raportoidaan oheisen lomakkeen kautta, jotta mahdolliset huomiot tehtävästä tallentuvat.

- 1) **Ensihoidon tilannejohtajan eli teknisen purun järjestäjän tehtävänä on koota yhteen kaikki tehtävällä olleet ensihoitoon osallistuneet toimijat.**
 - a) **Tekninen purku järjestetään ensihoidon tilannejohtajan parhaaksi katsomalla tavalla:** kokoontuminen, puhelimitse tai Teams – kokous/videopuhelu.
 - b) Jos tehtävällä on usean toimialan/yksikön edustus, voidaan tekninen purku pitää ensin toimiala/yksikkökohtaisesti. Tämän jälkeen toimialojen johtajana toimineet/yksikönjohtajat kokoavat tiedot yhteen, jonka jälkeen vielä välittävät tiedot omalle toimialalleen/yksikölleen.
- 2) **Tekninen purku aloitetaan järjestäjän toimesta kertomalla millä tehtävällä oltiin. Osallistujat kertovat lyhyesti oman roolinsa tehtävällä:** kuka teki mitäkin?
- 3) **Jokainen tehtävään osallistunut kertoo omista kehittämiskohteista tehtävän osalta, jonka jälkeen osallistujat voivat kertoa toistensa / yleisesti tehtävään liittyvistä kehittämiskohteista.** Jokaisen on tarkoitus itse löytää omat kehittämiskohteensa. Mikäli potilasturvallisuus on vaarantunut, eikä osallistuja sitä itse tuo esiin, on johtajan otettava asia esille.
- 4) **Vastaavasti tehtävään osallistuneet kertovat omasta onnistuneesta toiminnastaan, jonka jälkeen osallistujat voivat kertoa toistensa / yleisesti tehtävään liittyvistä onnistuneesta toiminnasta.** Jokaisen toiminnassa on onnistumisia.
- 5) **Järjestäjä pyytää johtamistoiminnasta palautetta, tekee yhteenvedon teknisestä purusta (mitä opimme tehtävästä, tulisiko jatkossa tehdä jotain toisin?) ja päättää keskustelun.** Kiitä tiimiä.
- 6) **Järjestäjän tulee raportoida teknisestä purusta oheisella lomakkeella.** Jos tekninen purku pidetään yhden tehtävän osalta useammassa osassa, kts. kohta 2b, tulee tehtävän ensihoitotoimintaa johtaneen kirjata raportti niin, että muidenkin mahdolliset huomiot sisältyvät raporttiin.

Linkki forms-lomakkeeseen: -

TEKNINEN PURKU

Kokoa toimijat yhteen

Johda tekninen purku

- Toimenkuvan kuvaus tehtävällä toimijakohtaisesti
- Missä voisi parantaa, omassa toiminnassa/yleisesti?
- Mikä meni hyvin, omassa toiminnassa/yleisesti?
- Yhteenveto, kehitysehdotukset

Täytä FORMS-raportti: [-](#)

- Kannusta kaikkia osallistumaan, jokainen pyrkii keksimään huomioita omasta toiminnastaan
- Tavoitteena on: oppia, parantaa yhteistyötä, yhtenäistää hyviä toimintatapoja ja kehittää toimintaa

Huomioi: CRM, tilannetietoisuus, yhteistyö, päätöksenteko, systemaattinen tutkiminen, hoitotoimenpiteet, potilaan/omaisten kohtaaminen, taktiikka, tilannejohtaminen, radioviestintä

Liite 2. Pilotoitu Tekninen purku -raportointilomake

Tekninen purku -toimintamalli

Kriittisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan ensihoitotyöhön osallistuvien kesken pidetyn teknisen purun raportointi opinnäytetyön (HAMK: Tekninen purku -toimintamalli Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan, toimintamallin pilotointi ja kyselytutkimus) ja vakiintuneen toimintamallin sekä osaamisen ja yhteistyön kehittämisen mahdollistamiseksi.

Lomakkeen täyttää ensihoitotoiminnan tilannejohtaja eli teknisen purun järjestänyt työntekijä.

Jos tekninen purku pidetään toimialoitain/yksiköittäin, ensihoidon tilannejohtajan on koottava tiedot yhteen ja sen jälkeen täytettävä raportti. Yhteenvedon yhteydessä on teknisen purun järjestäjän toimesta muistutettava toimialoja/yksiköitä jakamaan lopullinen yhteenvedo tehtävään osallistuneille.

1. Tehtävä/tehtäväkoodi

2. Tehtävällä olleet yksiköt

3. Tekniseen purkuun osallistuneet yksiköt

4. Tehtävään osallistuneiden esiin tuomat kehittämiskohteet (lyhyesti, esim. ranskalaisin viivoin)

5. Tehtävään osallistuneiden esiin tuomat positiiviset huomiot (lyhyesti, esim. ranskalaisin viivoin)

Liite 3. Tutkimus- ja suostumustiedote**TUTKIMUSTIEDOTE JA SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA**

Tekninen purku -toimintamalli Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan – toimintamallin pilotointi ja kyselytutkimus

Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutetaan pilotoimalla Tekninen purku -toimintamallia ensihoitotoimintaan osallistuvilla toukokuu – syyskuu 2024 välisenä aikana. Pilotoinnin aikana käytyistä teknisistä puruista raportoidaan anonyymisti, jotta tutkimukseen saadaan käytyjen teknisten purkujen määrä sekä mahdollinen vaikuttavuus. Pilotoinnin jälkeen kohdejoukolle lähetetään Webropol-kysely, josta kerätään tietoa teknisiin purkuihin osallistuneiden määrästä sekä teknisen purun vaikuttavuudesta ammatilliseen osaamiseen ja toimijoiden yhteistyöhön.

Aineistonkeruun menetelmä ja aikataulu

Aineistoa kerätään sekä anonyymeilla forms-lomakkeilla että anonyymeilla Webropol-kyselyillä vuoden 2024 aikana. Aineisto analysoidaan määrällisesti sekä laadullisesti.

Aineiston käsittely ja raportointi

Kaikki tutkimusaineisto on anonyymia ja sitä käsitellään luottamuksellisesti. Aineisto säilytetään vuoden ajan opinnäytetyön tekijöiden toimesta, jonka jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.

Suostumuslauseke

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja siihen liittyvästä aineiston keruusta. Olen selvillä, että aineisto kerätään anonyymisti, kaikkia tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja ainoastaan tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Voin

halutessani keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen ilmoittamalla pilottivaiheessa haluttomuuteni osallistua tekniseen keikkakeskusteluun sekä olemalla vastaamatta palautekyselyyn.

Osallistumalla teknisiin purkuihin sekä vastaamalla palautekyselyyn suostun Hämeen ammattikorkeakoulussa tehtävän opinnäytetyön tiedonantajaksi.

Lisätiedot

Kirsi Kekkonen, -

Mirette Lehtonen, -

Hämeen ammattikorkeakoulu, Kriisitilanteiden hallinta sosiaali- ja terveysalalla YAMK

Liite 4. Aineistohallintasuunnitelma ja tietosuojailmoitus.**OPINNÄYTETYÖN AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA**

Opinnäytetyön nimi: Tekninen purku –toimintamalli Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan

Tekijät: Kekkonen Kirsi & Jarkia Mirette

Tutkimusaineiston tallennus ja säilytys

Opinnäytetyössä toteutettava kysely luodaan Webropol-työkalua käyttäen. Kyselytutkimuksen vastausten analysointi tapahtuu Webropol:n omia työkaluja käyttäen. Toteutuneen teknisen purun päätelmät tallennetaan Microsoft Forms-lomakkeelle, joka tallentuu sivuston omaan järjestelmään. Forms-lomakkeiden laadullisessa analysoinnissa käytetään Microsoft Wordia.

Opinnäytetyötä koskevat tiedot tallennetaan henkilökohtaiselle tietokoneelle, sekä henkilökohtaiselle muistitikulle. Opinnäytetyöprosessin aikana aineistoa pystyy käsittelemään vain opinnäytetyön tekijät. Opinnäytetyön valmistuttua tekninen purku -toimintamalli jää Varsinais-Suomen hyvinvointialueen käyttöön sekä tulevien Forms-lomakkeiden lähetys ohjataan erikseen nimetyille henkilöille.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen luomisessa käytetään muiden tekijöiden aineistoa sekä teoretietoa. Aineiston käyttöehtoja noudatetaan sekä tekijä ja alkuperä mainitaan työssä. Lähteet merkitään HAMK:n lähdeviittausohjeen mukaisesti.

Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

Opinnäytetyössä ei käsitellä henkilötietoja, arkaluonteista eikä salassa pidettävää tietoa. Kyselytutkimukset luodaan anonymiksi.

Tietosuojailmoitus liitteenä.

Tutkimusaineisto tallentuu pelkästään opinnäytetyön tekijöiden käyttöön, joilla ei ole mahdollisuutta yksilöidä tiedon alkuperää.

Opinnäytetyöaineiston omistajuus

Opinnäytetyön tekijät Kekkonen Kirsi ja Jarkia Mirette omistaa opinnäytetyön aineiston ja tulokset. Lopullinen toimintamalli annetaan Varsinais-Suomen hyvinvointialueen käyttöön.

Opinnäytetyöaineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen

Opinnäytetyön tutkimusaineistoa ei anneta jatkokäyttöön opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyön tekijät säilyttävät aineiston tietoturvallisesti vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa. Tämän jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.



TIETOSUOJAILMOITUS

Opinnäytetyön nimi: Tekninen purku -toimintamalli Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan

Henkilötietojen keräys

Tutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja, arkaluonteista eikä salassa pidettävää tietoa. Henkilötietoja ei kerätä ja tutkimukseen liittyvät lomakkeet sekä kyselyt luodaan anonyymeiksi. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Tutkimuksen kesto: vuoden 2024 aikana. Kyseessä on kertatutkimus.

Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto arkistoidaan ilman tunnistetietoja ja aineisto hävitetään tietoturvallisesti yhden vuoden kuluttua tutkimuksen päättymisestä.

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa

Kirsi Kekkonen & Mirette Jarkia

Liite 5. Webropol -kyselylomake**Tekninen purku -toimintamalli Varsinais-Suomen
ensihoitotoimintaan - palautekysely**

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuottaa Tekninen purku –toimintamalli ja pilotoida se Varsinais-Suomen ensihoitotoimintaan. Tavoitteena on yhtenäistää tekninen purku -toimintamalli, jonka myötä toimijoiden yhteistyö paranee ja työssä oppiminen mahdollistuu.

Selvitämme opinnäytetyössämme toimintamallin pilotoinnin avulla, onko teknisellä purulla vaikutusta ammattiosaamiseen ja työntekijöiden yhteistyöhön sekä minkälainen vaikutus teknisellä purulla on ammattiosaamiseen ja työntekijöiden yhteistyöhön. Opinnäytetyömme valmistuttua siihen voi tutustua Theseus -tietokannassa.

Opinnäytetyömme tuloksista teitä ei voida tunnistaa. Emme kerää henkilötietoja ja kysely toteutetaan anonymisti. Opinnäytetyömme aineisto kerätään ainoastaan opinnäytetyötämme varten. Tutkimusaineisto tallentuu pelkästään opinnäytetyöntekijöiden käyttöön ja sen hävittäminen tapahtuu tietoturvallisesti yhden vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymisestä.

Vastaamalla kyselyyn annatte luvan käyttää vastauksianne opinnäytetyön tutkimusaineistona. Vastaamiseen menee noin 5-10 minuuttia. Vastauksenne auttaa meitä kehittämään toimintamallia pysyväksi osaksi ensihoitotoimintaa ja myönteistä suhtautumista ammattiosaamisen kehittämiseen sekä palautekulttuuriin. Kysely on auki lokakuun ajan.

Alla oleviin kysymyksiin vastataan valitsemalla oikea vaihtoehto ja/tai vastaamalla avoimeen kenttään.

Osallistumisestanne kiittäen,

Kirsi Kekkonen & Mirette Jarkia

Olen tietoinen, että vastaamalla kyselyyn annan luvan käyttää vastauksiani opinnäytetyön tutkimusaineistona *

Kyllä

Ei

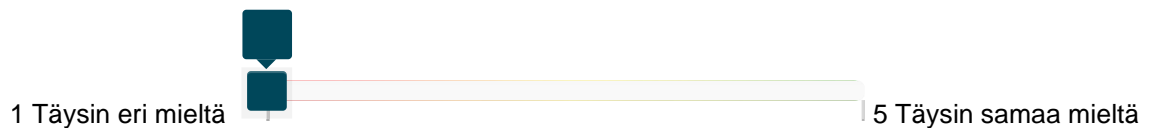
Olen osallistunut tekniseen purkuun *

Kyllä

En

Koen teknisen purun hyödylliseksi *

1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä



Pilotoitu Tekninen purku -toimintamalli on mielestäni toimiva *

Kyllä

Ei

Avoin palaute toimintamallista

Pilotoidun toimintamallin raportointilomake on mielestäni toimiva *

Kyllä

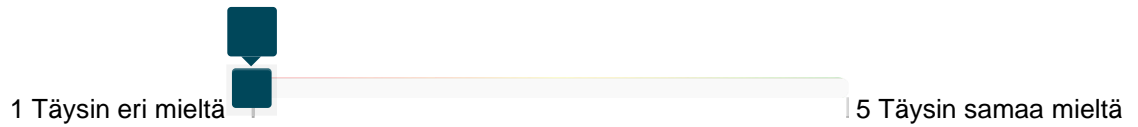
Ei

En ole täyttänyt

Avoin palaute raportointilomakkeesta

Ammattiosaamisen parani teknisen purun myötä *

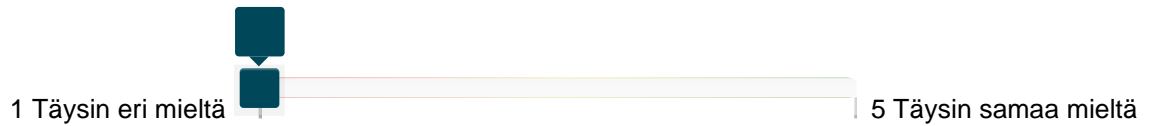
1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä



Millä tavoin?

Tekninen purku vaikutti yhteistyöhön positiivisesti *

1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä



Millä tavoin?

Haluaisitko vielä sanoa jotain?

Liite 6. Muokattu Tekninen purku -raportointilomake

Tekninen purku -raportointilomake

Kriittisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan ensihoitotyöhön osallistuvien kesken pidetyn teknisen purun raportointi ensihoitotyön kehittämisen mahdollistamiseksi. Lomakkeen täyttää ensihoitotoiminnan tilannejohtaja eli teknisen purun järjestänyt työntekijä. Jos tekninen purku pidetään toimialoittain/yksiköittäin, ensihoidon tilannejohtajan on koottava tiedot yhteen ja sen jälkeen täytettävä raportti. Yhteenvedon yhteydessä on teknisen purun järjestäjän toimesta muistutettava toimialoja/yksiköitä jakamaan lopullinen yhteenveto tehtävään osallistuneille.

1. Tehtävän kuvaus / tehtäväkoodi

Kirjoita vastaus

2. Tehtävällä olleet ensihoitotoimintaan osallistuneet yksiköt

Kirjoita vastaus

3. Tekniseen purkukeskusteluun osallistuneet yksiköt

Kirjoita vastaus

4. Esille nousseet seikat ja mahdolliset kehittämiskohteet

Kirjoita vastaus