

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

YTEKES15

2017

Mira Ylijoki

# LÄHIHOITAJA LABORATORIOON NÄYTTEENOTTAJAKSI

– perehdytys suunnitelman laatiminen Tykslabille

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Terveys ja hyvinvointi | Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Kevät 2017 | Kokonaissivumäärä 87 + 13 liitettä (38 sivua)

Ohjaaja: Kari Salonen

Mira Ylijoki

# LÄHIHOITAJA LABORATORIOON NÄYTTEENOTTAJAKSI

- perehdytysuunnitelman laatiminen Tykslabille

Muita terveydenhuoltoalan ammattilaisia on Suomessa koulutettu näytteenottajiksi laboratorioihin, koska bioanalytikoista ja laboratoriohoitajista on ollut pulaa. Myös Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin kuuluvassa Tyks-Sapa-liikelaitoksen Tykslabissa koettiin tarve varautua tilanteeseen, jotta työntekijöiden riittävyys ja työssä osaaminen voitaisiin tulevaisuudessa varmistaa. Mielenkiinnon kohteena ovat etenkin näytteenottokurssin suorittaneet lähihoitajat, joiden näytteenotto-osaaminen on kuitenkin vähäisen koulutuksen takia huolellisesti varmistettava.

Kehittämiprojektin aikana tutkittiin omassa organisaatiossa (Tykslab os. 186) tilanteesta jo olemassa olevaa tietoa ja kokemusta, mihin perustuen lähihoitajien työhön perehdyttämiseksi laadittiin koko organisaation tarpeita vastaava perehdytysuunnitelma, jolla tavoite lähihoitajien työssä osaamisesta olisi parhaiten varmistettavissa. Suunnitelma valmistui joulukuussa 2016, ja siihen kirjattiin myös perehdyttämistä sisällöllisesti tukevia materiaali-lähteitä.

Tutkimusote oli pääosin kvalitatiivinen. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kohdejoukon (Tykslab os. 186) työntekijöitä (N=6), joiden kanssa toteutettiin neljä teemahaastattelua kolmesta eri näkökulmasta: näytteenottotyöhön perehdytetyt muiden terveydenhuoltoalojen ammattilaiset (N=2), heitä perehdyttäneet laboratoriohoitajat (N=3) ja yksikön esimies (N=1). Haastatteluaineistolle suoritettiin teoriaohjaava sisällönanalyysi. Lisäksi näytteenottotyöhön sisältyvien asioiden perehdytysmäärän tarpeen selvittämiseksi tarkemmin tutkimukseen osallistuneet henkilöt (N=6) vastasivat pienimuotoiseen kyselyyn, mikä käsiteltiin kuvailevan tilastollisen analyysin keinoin.

Tutkimustulokset johtopäätöksineen paljastivat ilmiöstä jo aiemmin tiedetyn mukaisesti sen, että muiden terveydenhuoltoalojen ammattilaiset tarvitsevat laboratorion näytteenottotyöhön tullessaan paljon ohjauksellista ja sisällöllistä perehdytystä. Tämä edellyttää heitä perehdyttäviltä laboratoriohoitajilta hyviä työyhteisötaitoja ja yksikön esimieheltä kokonaisvaltaista johtamisosaamista. Työhön perehdyttämisen suunnitelmallisuutta lisäämällä sen laatua ja tehokkuutta on mahdollista parantaa.

ASIASANAT:

Laboratoriohenkilökunta, Näytteenotto, Preanalytiikka, Työhön perehdytys, Työnopastus, Perehdytysuunnitelma, Lähihoitaja

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Health and Well-being | Management and Leadership in Health Care

Spring 2017 | Total number of pages 87 + 13 appendices (38 pages)

Tutor: Kari Salonen

Mira Ylijoki

# ORIENTATION PLAN FOR PRACTICAL NURSES TO WORK AS SAMPLE TAKERS IN LABORATORY ENTERPRISE TYKSLAB

The professionals of other health care fields have been trained to work as sample takers in laboratories due to lack of biomedical laboratory scientists in Finland. A Hospital District of Southwest Finland's Public Utility Tyk-Sapa's laboratory enterprise Tykslab also saw that it should be more prepared for this situation to secure the number and know-how of their employees in future. Practical nurses who have completed a course of sample taking are the main group of interest. However, this course is rather short and therefore their know-how in work must be secured accurately.

The purpose of this development project was to study the existing knowledge and experience in the organisation (Tykslab department 186). Based on the information gained from the study an orientation plan was created for the need of the whole organization whereby the aim of securing practical nurses' know-how in their work could best be guaranteed. The plan was completed in December 2016 including also useful sources for material supporting the orientation.

The study approach was mainly qualitative. The study data was collected through four theme interviews which were conducted from three different perspectives: from the perspective of the professionals of other health care fields (N=2) who had been familiarised with sample taking, from the perspective of the biomedical laboratory scientists providing work orientation (N=3), and from the perspective of the superior of the unit (N=1). The interview material was analysed with theory-driven content analysis. Furthermore, every person (N=6) who participated in the interviews filled a small-scale inquiry to estimate the needed amount of the orientation about the matters of sample collection. These answers were processed with descriptive statistics.

As assumed based on prior knowledge, the study results verified that the professionals from other health care fields need a lot guidance and contents based work orientation when starting as sample takers in the laboratory. This requires that the biomedical laboratory scientists providing the work orientation have good work community skills. In addition, the superior of the unit should possess comprehensive management skills. Therefore, the quality and effectiveness of work orientation could be increased by making it more methodical and systematic.

## KEYWORDS:

Laboratory Personnel, Sample Collection, Pre-Analytics, Work Orientation, Work Guidance, Orientation Plan, Practical Nurse

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET JA KÄSITTEET</b>	<b>7</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>8</b>
<b>2 KEHITTÄMISPROJEKTIN KUVAUS</b>	<b>9</b>
2.1 Projektin tarve ja tausta	9
2.2 Projektin tavoite ja tehtävä	9
2.3 Projektin eteneminen	10
<b>3 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPAIIRIN TYKSLAB</b>	<b>12</b>
3.1 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri	12
3.2 Tyks-Sapa-liikelaitos	13
3.3 Palvelualue Tykslab	13
3.4 Laboratoriopalvelujen tuottamisen johtaminen	14
<b>4 TERVEYSKESKUSLABORATORION TOIMINTA</b>	<b>15</b>
4.1 Työ terveyskeskuslaboratoriossa	15
4.2 Lähtökohtaiset osaamisvaatimukset näytteenottotyössä toimimiseksi	15
4.3 Bioanalyytikon koulutussisältö	16
4.4 Lähihoitajan koulutussisältö	17
<b>5 TERVEYSKESKUSLABORATORIOIDEN HENKILÖKUNTARAKENTEEN MURROS</b>	<b>19</b>
5.1 Pula laboratoriohoitajista ja bioanalytikoista	19
5.2 Näytteenottajia muista terveydenhuoltoalan ammattiryhmistä	19
5.3 Henkilökuntarakenteen muutokset johtamisen näkökulmasta	20
5.4 Terveyskeskuslaboratorioiden henkilöstömuutos HUSLABin kokemana	21
5.5 Laadukas näytteenotto – luotettavien tutkimustulosten perusedellytys	23
5.6 Näytteenottotoiminnan tulevaisuuskuva	24
<b>6 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS</b>	<b>26</b>
6.1 Perehdyttämisen merkitys työyhteisöissä	26
6.2 Perehdytysuunnitelmalla tehokkuutta toteutukseen	27
6.3 Perehdyttäminen Tykslabissa	29

<b>7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>31</b>
7.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät	31
7.2 Kohdejoukon kuvaus	32
7.3 Tutkimusotteen ja -menetelmien valinnasta aineiston keruuseen	33
7.4 Aineiston analyysimenetelmät	37
<b>8 TUTKIMUSTULOKSET</b>	<b>39</b>
8.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustat ja lähtökohdat vastaajina	39
8.2 Ohjauksellinen perehdytys	42
8.3 Perehdytyssisältö	48
8.4 Työssä osaamisen varmistaminen	51
8.5 Työyhteisön muihin työntekijöihin ja sen johtamiseen kohdistuvat vaatimukset	53
8.6 Työyhteisön esittämät perehdyttämisen kehittämissuositukset	61
8.7 Kyselylomakkeesta saadut perehdytyssisältöä tarkentavat tulokset	63
8.8 Tutkimustulosten yhteenveto	64
<b>9 TULOSTEN TARKASTELU</b>	<b>69</b>
9.1 Tuloksista tehdyt johtopäätökset ja suositukset	69
9.2 Saatujen tulosten ja aiemman tiedon vertailu	71
9.3 Tutkimuksen luotettavuus	72
9.4 Tutkimuksen eettisyys	74
<b>10 PEREHDYTYSSUUNNITELMA JA SEN LAATIMISEN KUVAUS</b>	<b>75</b>
<b>11 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINNISTA UUSIIN IDEOIHIN</b>	<b>77</b>
11.1 Projektin kokonaisvaltainen arviointi	77
11.2 Kehittämissuositukset ja jatkotutkimusaiheet	79
<b>LÄHTEET</b>	<b>81</b>

## **Liitteet**

- Liite 1. Toimeksiantosopimus
- Liite 2. Tutkimuslupa
- Liite 3. Tutkimustiedote
- Liite 4. Teemahaastattelukysymykset
- Liite 5. Kyselylomake
- Liite 6. Kyselyn saatekirje

- Liite 7. Haastattelun saatekirje/ Suostumus osallistumisesta
- Liite 8. Bioanalyytikon koulutussisältö
- Liite 9. Lähihoitajan koulutussisältö
- Liite 10. Esimerkki teemahaastattelujen analyysistä
- Liite 11. Haastatteluaineistosta syntyneet käsitelukat ja teemat
- Liite 12. Kyselylomakkeesta saadut tulokset
- Liite 13. Näytteenoton perehdytysuunnitelma – lähihoitaja laboratorioon näytteenottajaksi

## KUVIOT

- |  |    |
|--|----|
| Kuvio 1. Kehittämiprojektin eteneminen.  | 10 |
| Kuvio 2. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin rakenne (Nygren 2013, 9).                 | 12 |
| Kuvio 3. Bioanalyytikon ydinsaamisalueet laboratorioprosessissa (Tuokko ym. 2008, 13). | 17 |

## KÄYTETYT LYHENTEET JA KÄSITTEET

<b>Lyhenne</b>	<b>Selitys</b>
FINAS	Finnish Accreditation Service on Suomen kansallinen akkreditointielin
Hoh	Hallinnollinen osastonhoitaja
HUSLAB	Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirille kliinisiä laboratoriopalveluja tuottava liikelaitos
Tyks	Turun yliopistollinen keskussairaala
Tykslab	Tyks-Sapa-liikelaitoksen kliinisiä laboratoriopalveluja tuottava palvelualue
Tyks-Sapa-liikelaitos	Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirille sairaanhoidollisia palveluja tuottava liikelaitos
VSSHP	Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri

<b>Käsite</b>	<b>Selitys</b>
Akkreditointi	Toiminnan pätevyyden toteaminen kansainvälisiin kriteereihin perustuvilla menettelytavoilla (FINAS 2015).
Laboratoriohoitaja	Hoitoalan ammattilainen, joka laboratoriotutkimusten avulla tuottaa tietoa asiakkaan terveydentilasta. Suoritetaan nykyisin ammattikorkeakoulututkintona tutkintonimikkeellä bioanalytiikko, mutta työelämässä ammattinimikkeenä käytetään yhä usein laboratoriohoitajaa. (Kokkinen & Maltari-Venttilä 2008, 118; Tuokko ym. 2008, 6.)
Lähihoitaja	Ammattinimike, jota vain kyseisen toisen asteen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneella on oikeus käyttää. Osaamisaloja voivat olla esimerkiksi suu- ja hammashoito, vanhustyö, vammaistyö, ensihoito, kuntoutus, mielenterveys- ja päihdetyö tai lasten ja nuorten kasvatus ja hoito. (Kokkinen & Maltari-Venttilä 2008, 128.)
Preanalytiikka	Kaikki se toiminta, mikä sisältyy laboratorioprosessin ensimmäiseen vaiheeseen: aina laboratoriotutkimuksen tarpeen toteamisesta näytteen tutkimisen aloittamiseen saakka (Tuokko ym. 2008, 7).
Vieritestaus	Laboratorion ulkopuolella, potilaan vierellä tehtävät laboratoriotutkimukset (Liikanen 2003, 20).

# 1 JOHDANTO

Tyks-Sapa-liikelaitoksen palvelualue Tykslab tuottaa laboratoriopalveluita pääasiassa VSSHP:n erityisvastuualueen terveydenhuollon käyttöön. Tyks-Sapan strategian mukaisesti riittävä palveluvalmius sekä palvelujen oikea-aikainen ja laadukas tuottaminen on pystyttävä takaamaan muuttuvassa toimintaympäristössä. (Strategia kehityksemme tukena 2015 - 2016 2014; VSSHP 2016b.)

Muita terveydenhuoltoalan ammattilaisia, kuten lähihoitajia, on monin paikoin Suomessa koulutettu laboratorioon näytteenottotyöhön, koska laboratoriohoitajista ja bioanalytiikoista on ollut pulaa (Kaila & Tuokko 2009). Myös Tykslabissa koettiin tarve varautua tilanteeseen, eli palkkaamaan lähihoitajia näytteenottotyöhön lähinnä terveystieteiden laboratorioihin, jotta henkilökuntaa olisi tulevaisuudessa riittävästi.

Muiden terveydenhuoltoalojen ammattilaisten näytteenotto-osaamista laboratoriotyössä on kuitenkin kritisoitu, koska heidän saamaansa näytteenottokoulutus on selvästi lyhyempää kuin laboratoriohoitajien. Myös perehdytyksen riittävydessä työpaikoilla on ilmennyt puutteita. Tämä on huolestuttavaa, sillä laboratorioprosessin laadukkuuden kriittisin vaihe lukuisten tutkimusten mukaan on sen preanalyttinen vaihe. Erityisen tärkeää onkin, että näytteenotto on osaavissa käsissä. Preanalyttisen vaiheen laadukkuus vaikuttavaa suuresti siihen, kuinka oikein asiakasta hoidetaan, sillä hoitopäätökset tehdään 60-80 prosenttisesti hänen saamiinsa laboratoriovastauksiinsa perustuen. (Kaila & Tuokko 2009, 1; Matikainen ym. 2010, 8-11; Hallworth 2011; Lippi ym. 2015, 4-6.)

Tämän kehittämisprojektinä toteutettavan opinnäytetyön tehtävänä olikin laatia Tykslabin käyttöön lähihoitajille suunnattu perehdytysuunnitelma, jolla heidän työssä osaamisensa voitaisiin parhaiten varmistaa. Sitä varten tutkittiin Tykslabin osaston 186 työntekijöiden tietoa ja kokemusta aiheesta, sillä se on toistaiseksi ainoa yksikkö organisaatiossa, jossa muita terveydenhuollon ammattilaisia jo työskentelee näytteenottotehtävissä. Perehdytysuunnitelma valmistui joulukuussa 2016.

Raportissa on luettavissa kaikki kehittämisprojektiin liittyvät asiat. Ensin on kuvattu lähtökohdat projektin toteuttamiseksi ja ilmiöön liittyvä teoreettinen tieto. Sitten on kerrottu tutkimuksen toteuttamisesta, saaduista tuloksista, johtopäätöksistä ja perehdytysuunnitelman laadinnasta. Lopuksi on vielä pohdittu projektin onnistuneisuutta kokonaisvaltaisesti ja esitetty tarpeelliseksi nähdyt kehittämis- ja jatkotutkimusaiheet.



## 2 KEHITTÄMISPROJEKTIN KUVAUS

### 2.1 Projektin tarve ja tausta

Tyks-Sapa-liikelaitoksen palvelualue Tykslab tuottaa laboratoriopalveluita pääasiassa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin erityisvastuualueen terveydenhuollon käyttöön, mutta myös kansallisesti erityisosaamista vaativissa tutkimuksissa. Tyks-Sapan strategian mukaisesti riittävä palveluvalmius sekä palvelujen oikea-aikainen ja laadukas tuottaminen on pystyttävä takaamaan muuttuvassa toimintaympäristössä. Etenkin vanhennevä väestö, henkilökunnan eläköityminen ja vähentynyt työikäisten määrä synnyttävät haasteita palveluiden tuottamisessa ja kilpailua työntekijöistä. (Strategia kehityksemme tukena 2015 - 2016 2014; VSSHP 2016b.)

Tehyn vuonna 2010 julkaiseman tiedotteen mukaan vuosien 2010 - 2023 aikana 50 prosenttia 4 025 laboratoriohoitajasta eläköityy. Muita terveydenhuoltoalojen ammattilaisia onkin koulutettu monin paikoin Suomessa näytteenottotyöhön laboratorioon, koska laboratorioalan ammattilaisista on ollut pulaa. (Kaila & Tuokko 2009; Tehy 2010.)

Tykslabissa töihin on toistaiseksi onnistuttu palkkaamaan pääasiassa laboratoriohoitajiksi ja bioanalytikoiksi kouluttautuneita henkilöitä. Kuitenkin on koettu tarve olla paremmin varautunut nykyiseen tilanteeseen, mihin tällä kehittämisprojektilla pyrittiin vastaamaan. Idea aiheesta syntyikin työelämälähtöisesti. Potentiaalisena työvoimana Tykslabissa nähdään etenkin näytteenottokurssin suorittaneet lähihoitajat.

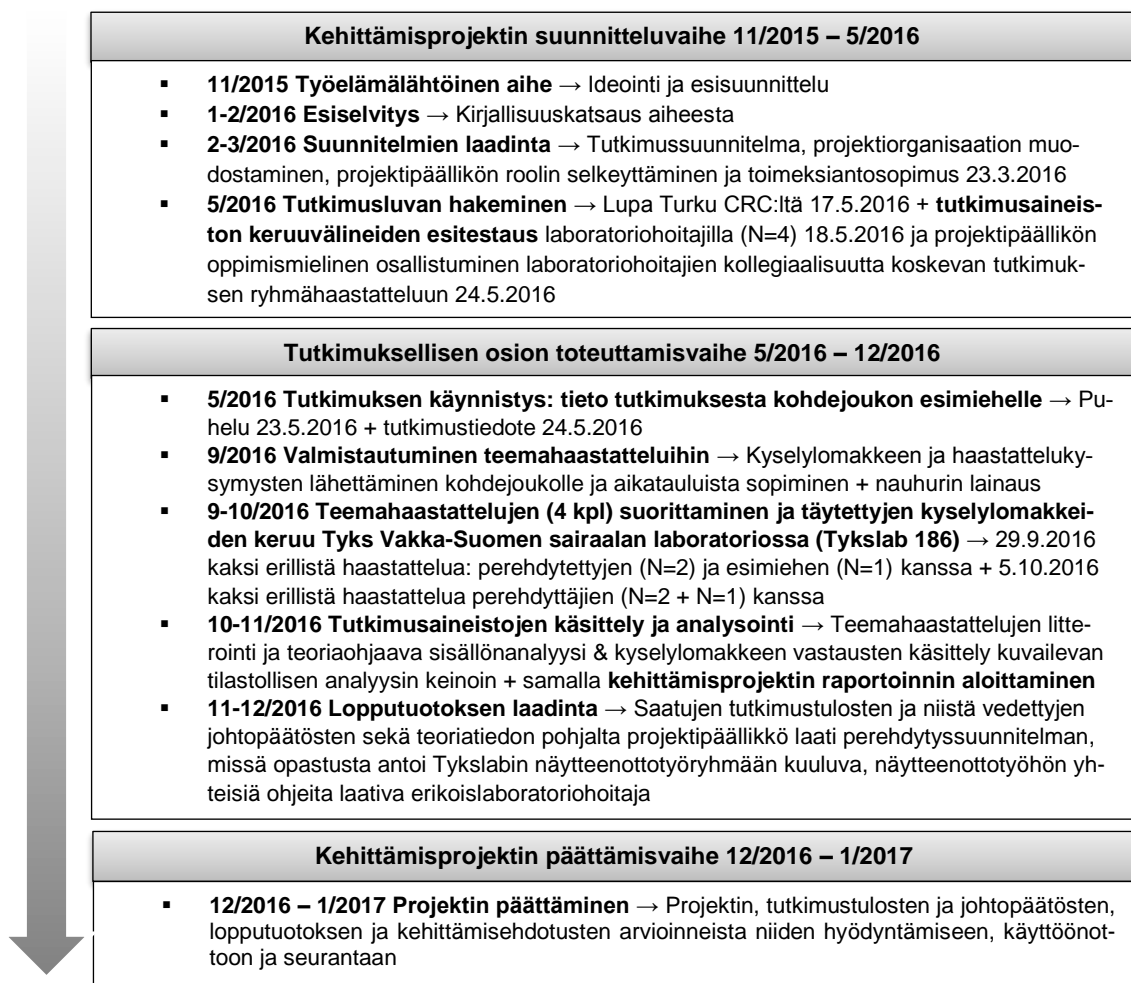
### 2.2 Projektin tavoite ja tehtävä

Kehittämisprojektin lopputuotoksena haluttiin tehtävän valinnaisen näytteenoton kurssin suorittaneille lähihoitajille suunnattu perehdytysuunnitelma, jonka avulla tavoite heidän työssä osaamisesta Tykslabin terveyskeskuslaboratorioiden näytteenotossa pystyttäisiin varmistamaan. Lisäksi perehdytysuunnitelmaan tahdottiin kirjattavan hahmotelmaa erilaisista lähdemateriaaleista, jotka tukisivat heidän perehdyttämistään sisällöllisesti.

Perehdytysuunnitelman laatimisella pyrittiin samalla vastaamaan Tykslabin vuodelle 2016 kirjattuun tavoitteeseen koskien osaavien työntekijöiden riittämistä tulevaisuudessa (Riskien kartoitus ja -hallinta 2015, 1).

### 2.3 Projektin eteneminen

Kehittämiskojeetti etenee seuraavien vaiheiden mukaisesti: ideointi ja esisuunnittelu, tarkempi suunnittelu, käynnistys ja toteutus, päättäminen, tulosten esittely ja arviointi, käyttöönotto ja seuranta. Kunkin vaiheen loputtua se arvioidaan ja edetään seuraavaan. (Heikkilä ym. 2008, 58, 67; Toikko & Rantanen 2009, 56-67.) Nämä vaiheet löytyvät myös tästä kehittämiskojeettista, jonka vaiheittainen eteneminen on koottu kuvioon 1.



Kuvio 1. Kehittämiskojeettin eteneminen.

Kehittämiskojeettin suunnitteluvaihe (11/2015 – 5/2016) alkoi opiskelijan saadessa työelämälähtöisen aiheen, jota hän projektipäällikön ominaisuudessa lähti suunnittelemaan. Aihealuetta käsittelevän kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen ja metodikirjallisuuteen tutustuminen auttoivat tekemään projektin sisältöä ja sen tutkimuksellista osaa koskevia

ratkaisuja. Projektisuunnitelmaan sisältyivätkin liitteinä esimerkiksi toimeksiantosopimus (liite 1) ja tutkimussuunnitelma.

Projektipäällikön tueksi kootun ohjausryhmän hyväksyttyä projektisuunnitelman sille haettiin ja saatiin Turku CRC:n tutkimuslupa (liite 2). Ohjausryhmään kuuluivat opettajatutor Turun ammattikorkeakoulusta, mentorina toimiva Tykslabin alue 1:n hoh ja Tykslabin ylihoitaja. Tutkimussuunnitelmassa esitettyjä aineistonkeruuvälineitä projektipäällikkö esitesti vielä oman työyhteisönsä laboratoriohoitajilla (N=4) ja osallistui oppimismielessä laboratoriohoitajien kollegiaalisuutta koskevan tutkimuksen ryhmähaastatteluun.

Tutkimuksellisen osion toteuttamisvaihe (5/2016 – 12/2016) käynnistyi, kun projektipäällikkö ennen kesää otti yhteyttä kohdejoukon esimieheen ja lähetti kyseiseen laboratorioyksikköön tutkimustiedotteen (liite 3). Syksyn saapuessa sovittiin aikataulut teemahaastatteluille, joiden kysymykset (liite 4) lähetettiin niihin osallistuville ennalta tutustuttavaksi yhdessä ennalta täytettävän kyselylomakkeen (liite 5) ja saatekirjeen (liite 6) kanssa.

Teemahaastattelujen (4 kpl) suorittamiset, täytettyjen kyselylomakkeiden ja osallistumisuostumusten (liite 7) keruut tapahtuivat Tyks Vakka-Suomen sairaalassa Tykslabin osastolla 186 kahtena erillisenä päivänä. Tutkimusaineistojen käsittely ja analysoiminen aloitettiin välittömästi tämän jälkeen. Samalla kehittämisprojektin eri vaiheita varten kirjoitettuja tekstejä aloitettiin kokoamaan yhteen sen raportoimiseksi. Saatujen tutkimustulosten ja niistä vedettyjen johtopäätösten teon jälkeen aloitettiin tekemään sovittua lopputuotosta eli lähihoitajille suunnattua perehdytysuunnitelmaa.

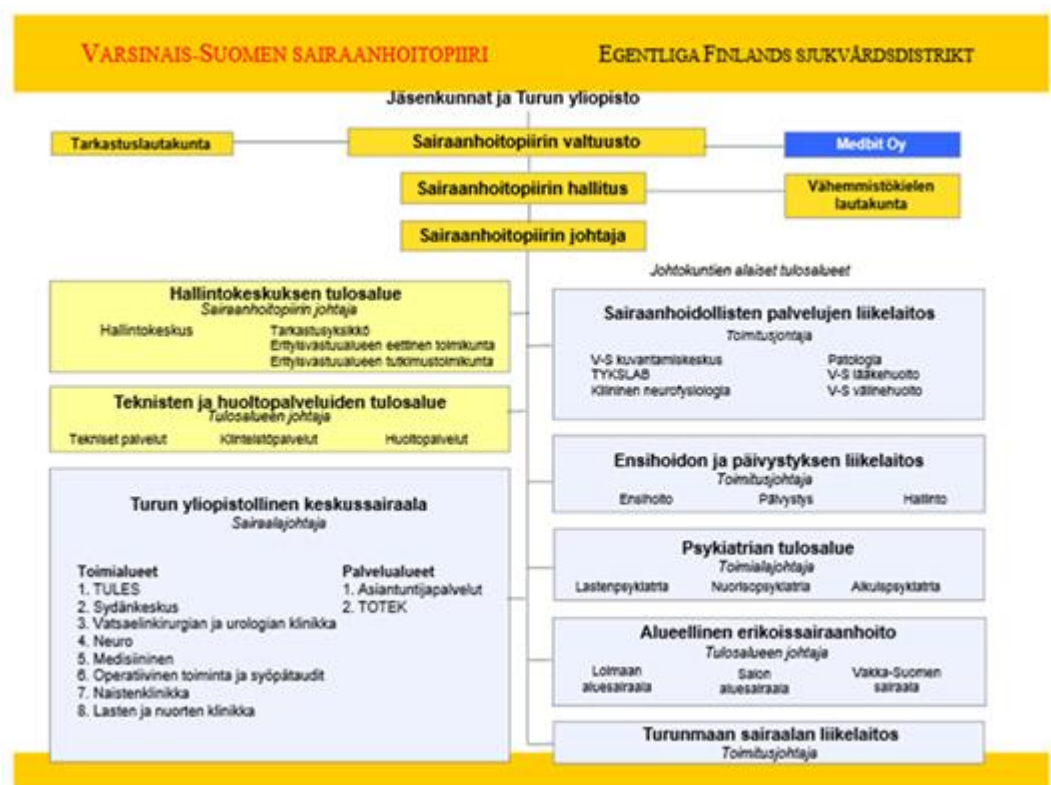
Kehittämisprojektin päättämisvaihe (12/2016 – 1/2017) koitti, kun projektipäällikkö oli saanut raportoitua kehittämisprojektin ohjausryhmän hyväksymällä tavalla ja kun projektiryhmä, johon projektipäällikön ja ohjausryhmän lisäksi kuului erikoislaboratoriohoitaja Tykslabin näytteenottoyöryhmästä, oli tyytyväinen laadittuun perehdytysuunnitelmaan. Erikoislaboratoriohoitajan osaamisesta näytteenotto-ohjeiden laatimisessa olikin suurta apua suunnitelman teossa. (Heikkilä ym. 2008, 75; Näytteenotto toimintaohje 2015, 6.)

Koko kehittämisprojektin ajan (11/2015 – 1/2017) projektipäällikkö keskusteli ja piti palaveria ohjaus- ja projektiryhmäläisten kanssa. Sen vaiheittaista etenemistä arvioitiin etenkin mentorin ja opettajatutorin kanssa, mikä edellytti toimivaa yhteydenpitoa ja tarkkaa dokumentointia. Yhteisiä kokoontumisia pidettiin kaksi kertaa, projektin alussa ja puolivälissä. (Heikkilä ym. 2008, 85-93, 115.) Projektiin liittyvien lopullisten arviointien jälkeen tutkimuksen myötä saatuja tietoja on tarkoitus hyödyntää Tykslabin toimintaa suunniteltaessa ja ottamalla perehdytysuunnitelma käyttöön tarpeen ilmetessä.

## 3 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIIRIN TYKSLAB

### 3.1 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (lyh. VSSHP) on kuntayhtymä, johon kuuluu 28 kuntaa ja Turun Yliopisto. Sairaanhoitopiiri järjestää alueensa asukkaille laissa säädettyjä erikoissairaanhoidon palveluja omistamissaan sairaaloissa ja mahdollisesti muissa toimipaikoissa, kuten terveyskeskuksissa, joita piirin alueella on 20. Piirin alueella asukkaita on runsaat 470 000. Lisäksi sairaanhoitopiiri voi tuottaa palveluitaan piirin ulkopuolisille asukkaille, huolehtien muun muassa yliopistosairaalatasoisten palvelujen järjestämisestä Satakunnan ja Vaasan sairaanhoitopiireille, jotka kuuluvat 1.1.2015 voimaan tulleen aluejaon mukaan Tyksin erityisvastuualueeseen. Yli 200 000 henkilöä käyttää sairaanhoitopiirin palveluja vuoden aikana. (Laatukäsikirja 2015, 9; Suomen kuntaliitto 2015; VSSHP 2016a.)



Kuvio 2. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin rakenne (Nygren 2013, 9).

### 3.2 Tyks-Sapa-liikelaitos

Tyks-Sapa-liikelaitos (lyh. Tyks-Sapa) on osa VSSHP:ä. Tyks-Sapa perustettiin 1.1.2009 tuottamaan sairaanhoidollisia palveluita VSSHP:lle. Tyks-Sapa muodostuu seitsemästä palvelualueesta: Varsinais-Suomen Välinehuolto, Varsinais-Suomen Lääkehuolto, Patologia, Tykslab, Varsinais-Suomen Kuvantamiskeskus, Kliininen neurofysiologia sekä uusimpana tulokkaana 1.1.2015 lähtien Tyks Mikrobiologia ja genetiikka. (Tyks-Sapa-liikelaitoksen toimintasääntö 2014, 1; Mäkräinen 2015a; VSSHP 2016c.)

Tyks-Sapan toimintastrategia pohjautuu VSSHP:n strategiaan, joka sisältää lähivuosille laaditun tavoite- ja toimintaohjelman, minkä mukaisesti koko sairaanhoitopiirissä pyritään toimimaan. VSSHP:n strategiassa on sen perustehtäväksi määritelty väestön terveyden, elinvuosien ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisääminen, mitä Tyks-Sapa tukee omalta osaltaan pyrkien tehokkaaseen toimintaan tarkoituksenmukaisen palvelurakenteen, sopivan henkilöstömitoituksen ja sujuvien toimintaprosessien kautta. Toiminnan keskipisteenä on ennen kaikkea palveluja tarvitseva asiakas. (Strategia kehityksemme tukena 2015-2016 2014, 1-5; VSSHP 2015a.)

### 3.3 Palvelualue Tykslab

Tyks-Sapaan palvelualueista Tykslabin tehtävänä on tuottaa ja kehittää kliinisen laboratorioalan palveluja sekä omalta osaltaan huolehtia yliopistolliselle sairaalalle kuuluvasta opetuksesta ja tutkimuksesta (Laatukäsikirja 2015, 9). Laboratoriopalveluita tuotetaan ja järjestetään pääasiassa VSSHP:n erityisvastuualueen terveydenhuollon käyttöön, mutta erityisosaamisen puitteissa myös kansallisesti (Mäkräinen 2015a; VSSHP 2016b).

Tykslabin erikoissairaanhoitoa palvelevat laboratoriot sijaitsevat seuraavissa sairaaloissa: Turun yliopistollinen keskussairaala (kantasairaala), Turunmaan sairaala, Tyks Raision sairaala, Tyks Salon sairaala, Tyks Loimaan sairaala ja Tyks Vakka-Suomen sairaala. Terveyskeskuslaboratorioihin puolestaan lukeutuu Turun hyvinvointitoimialan, Paimio-Sauvon, Raision, Härkätien ja Perusturva kuntayhtymä Akselin laboratoriot kaikkine näytteenottopisteineen. (Laatukäsikirja 2015, 10.) Näytteenottopisteitä Tykslabilla onkin varsin kattavasti koko Varsinais-Suomen alueella 29 kappaletta. Asiakas saa pitkälti itse valita, missä laboratorion näytteenottopisteessä hän näytteillä käy. (VSSHP 2016a.) Lisätietoa näistä paikoista löytyy VSSHP:n internetsivuilta (VSSHP 2015b).

### 3.4 Laboratoriopalvelujen tuottamisen johtaminen

Tykslabin palvelut tuotetaan laboratorioyksiköissä, jotka ryhmitellään osastoiksi. Laboratorioalan asiantuntemusta osastoilla Tykslabin johtajan alaisuudessa johtavat toimialajohtajat, joiden määräysten mukaisesti kunkin toimialan akateemiseen henkilökuntaan kuuluvat lääkärit ja kemistit vastaavat laboratorioyksiköiden palveluista. Hoitohenkilökuntaan kuuluvien laboratoriohoitajien suoritusasosta puolestaan vastaavat ylihoitajan alaisuudessa hallinnolliset osastonhoitajat (lyh. hoh), toisin sanoen aluepäälliköt. Tykslabin johtajan ja ylihoitajan esimiehenä toimii Tyks-Sapan toimitusjohtaja. (Tyks-Sapa-liikelaitoksen toimintasääntö 2014, 3-4; Laatukäsikirja 2015, 18-19.)

Hoh:ien alaisuudessa toimii osastonhoitajia, apulaisosastonhoitajia ja tiiminvetäjiä, jotka vastaavat omilla osastoillaan muun muassa laboratoriohoitajien työnjaosta ja koulutuksesta sekä henkilöstöhallinnollisista tehtävistä. Laboratorion perustyötä suorittavat laboratoriohoitajatkin voivat olla vastuuhoidajan asemassa, jolloin heillä on jokin tietty korostunut vastuutyöalue, jolla he toimivat oman pienemmän työkaveriporukkinsa vetäjinä. (Laatukäsikirja 2015, 19; Toimenkuvat 2015, 7-8.)

Tyks-Sapan toimitusjohtaja ja Tykslabin johtaja vastaavat siitä, että laboratoriossa toteutettu laadunhallintajärjestelmä on standardien mukainen, asiakkaiden tarpeisiin saadaan vastattua ja että toiminta on tulostavoitteisiin pyrkivää. Lisäksi Tyks-Sapan johtava yllä lääkäri valvoo, että kaikilla Tyks-Sapan palvelualueilla palvelut tuotetaan hyvien hoitokäytänteiden ja terveydenhuollon säädöksiin mukaisesti. (Tyks-Sapa-liikelaitoksen toimintasääntö 2014, 2-3; Laatukäsikirja 2015, 18.)

Laboratoriopalvelujen tuottamisen lähtökohtana ovat palveluita käyttävät asiakkaat eli yksittäiset henkilöt ja heidän hoidostaan vastaavat tahot, jolle Tykslab omalta osaltaan pyrkii turvaamaan laadukkaan, turvallisen ja hyvän hoidon. Sen takaamiseksi Tykslabissa pidetään huolta, että etenkin henkilökunnan ammattiosaaminen on hyvää ja luotettavaa. (Laatukäsikirja 2015, 10-12, 48.) Laboratorion perustyöstä eli näytteenotosta, esikäsitteystä ja analysointityöstä, vastaavat hoitohenkilökuntaan kuuluvat laboratoriohoitajat (Toimenkuvat 2015, 7). Laboratoriohoitajien lisäksi näytteenottotyötä suorittamaan on palkattu yksittäisiä muiden terveydenhuoltoalan ammattilaista silloin, kun laboratoriohoitajia ei ole töihin saatu. Tällä hetkellä heitä työskentelee kaksi Tyks Vakka-Suomen sairaalassa eli Tykslabin osastolla 186. Hoitohenkilökunnan määrä Tykslabissa on yhteensä noin 280 työntekijää (Manelius 2016).

## 4 TERVEYSKESKUSLABORATORION TOIMINTA

### 4.1 Työ terveyskeskuslaboratoriossa

Terveyskeskuslaboratoriossa työ on pääasiassa näytteenottotyötä, näytteiden käsittelyä ja asiakkaiden ohjaamista (Lumme ym. 2009, 19). Näytteenottajalla tulee olla hyvä tekninen osaaminen: hallittava eri tekniikat ja välineet, kyky kohdata ja ohjata erilaisia ja erikäisiä asiakkaita tutkimuksia varten sekä tunnistaa laboratoriotutkimuksiin vaihtelua aiheuttavat tekijät. Osa vaihtelua aiheuttavista tekijöistä, kuten ikä ja sukupuoli, eivät ole vakioitavissa, kun taas esimerkiksi ravinto, lääkkeiden ottaminen, fyysinen rasitus, asento ja vuorokaudenaika ovat. Näytteen tutkimuskelpoisuuden arviointikyky on olennainen osa näytteenottajan ammattitaitoa. (Tuokko ym. 2008, 5, 15-32; Matikainen ym. 2010, 12-24, 36-41.)

Näytteenoton osaamisvaatimukset ovat kasvaneet erilaisten lisääntyneiden tutkimusten ja näytetyyppien (mm. veri, virtsa, uloste, märkä, yskös, sylki, iho, kynsi jne.) myötä. Lisäksi lähes jokaisella tutkimuksella on omat erityisohjeistuksensa muun muassa sopivasta näyteputkesta/-astiasta, tarpeellisesta näytemäärästä ja säilytyksestä. Vuonna 2010 Kuntaliiton rekisterissä oli jo noin 3500 laboratoriotutkimusnimikettä, ja vuosittain Suomessa tehdään noin 20 miljoonaa erilaista laboratoriotutkimusta. (Matikainen ym. 2010, 14-16, 42.)

Lisäksi näytteenottajan tulee olla tietoinen toimintaa ohjaavasta lainsäädännöstä, eettisistä ohjeista, standardeista, suosituksista (ks. esim. Potilaan ohjaus laboratorionäytteenottoon 2015) ja laadunvarmistamismenetelmistä sekä sitoutua niihin (Tuokko ym. 2008, 5). Laadunvarmistuksella tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joita tehdään asiakkaiden laboratoriovastausten luotettavuuden takaamiseksi kautta koko laboratoriotuotteen prosessin (Laatukäsikirja 2015, 24).

### 4.2 Lähtökohtaiset osaamisvaatimukset näytteenottotyössä toimimiseksi

Näytteenottoa suorittavalla työntekijällä on oltava siihen laillistus terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 559/94 mukaisesti tai vastaava aikaisempi rekisteröinti. Pä-

tevyys todennetaan aina alkuperäisten tutkintotodistusten avulla. Kuitenkin myös esimerkiksi bioanalyttikko-opiskelijat osallistuvat näytteenottoon. (Kelpoisuusehdot Varsinais-Suomen 2015, 11; Laatukäsikirja 2015, 21, 38.)

Lähihoitajalta puolestaan vaaditaan VSSHP:ssä työhön palkattaessa pätevyys terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun asetuksen 564/94 mukaisesti, mutta lisäksi soveltuvuus haettavana olevaan tehtävään (Kelpoisuusehdot Varsinais-Suomen 2015, 13). Laboratorion näytteenottotyössä tämä merkitsee sitä, että lähihoitaja on suorittanut osana opintojaan valinnaisen näytteenottoon liittyvän kurssin tai käynyt sellaisen täydennyskoulutuksena. Myös aiempi kokemus näytteenottotehtävistä katsotaan eduksi.

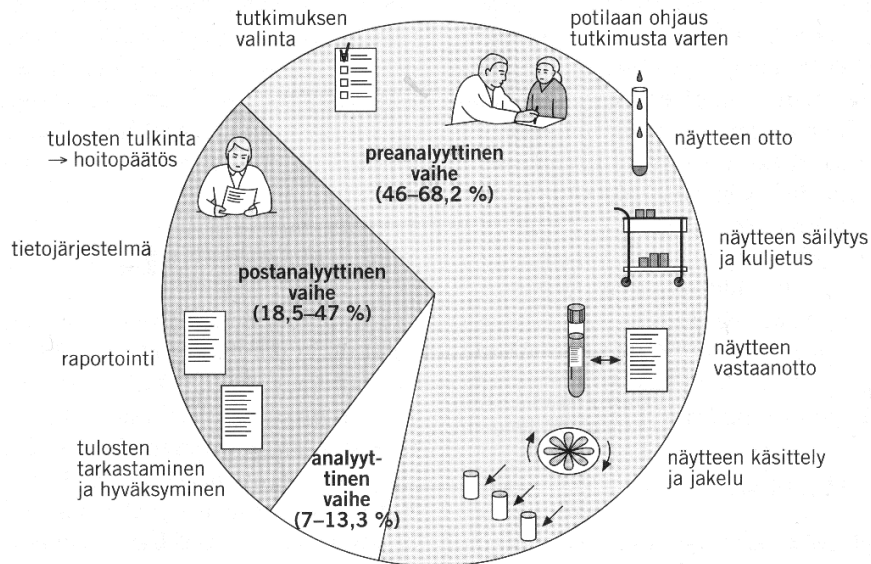
Laki ryhmittelee terveydenhuollon erilaiset ammattihenkilöt laillistettuihin (esim. laboratoriohoitajat) ja nimikesuojattuihin (esim. lähihoitaja), mutta näiden ryhmitysten välistä työnjakoa ei laissa ole tarkemmin määritelty. He voivatkin suorittaa toistensa työtehtäviä, kunhan omaavat siihen riittävän ammattitaidon. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 8.) Laboratoriotyössä tämä tarkoittaa sitä, että lähihoitajia voidaan edellä kerrottujen ehtojen täytyessä palkata suorittamaan näytteenottoon liittyviä tehtäviä, mutta ei analytiikkaa.

#### 4.3 Bioanalyttikon koulutussisältö

Laboratoriohoitaja on hoitoalan ammattilainen, joka laboratoriotutkimusten avulla tuottaa tietoa asiakkaan terveydentilasta. Tutkinto suoritetaan nykyisin ammattikorkeakoulussa tutkintonimikkeellä bioanalyttikko. Työelämässä ammattinimikkeenä käytetään yhä usein laboratoriohoitajaa. (Kokkinen & Maltari-Ventilä 2008, 118; Tuokko ym. 2008, 6.) Opiskelu kestää 3,5 vuotta, ja tutkinto muodostuu 210 opintopisteestä (lyh. op). Bioanalyttikko on terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen laillistama ammattihenkilö. Ammatin ydinosaaminen koostuu laboratorioprosessin eri vaiheiden osaamisesta (kuvio 3), laatu-, opetus- ja ohjausosaamisesta, tutkimus- ja kehittämistyöstä sekä johtamisesta. Opintoihin sisältyy käytännön harjoittelua vähintään 60 op:n edestä. (Opetusministeriö 2006, 23-27; TuAMK 2016; Liite 8.)

Bioanalyttikkokoulutus tuottaa laboratorioprosessin asiantuntijoita. Sen preanalyttinen vaihe tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, mikä sisältyy laboratoriotutkimuksen tarpeen toteutamisesta aina näytteen tutkimisen aloittamiseen. Analyttinen vaihe on nimensä mukaisesti näytteen tutkimusvaihe. Postanalyttinen vaihe kattaa kaikki toimenpiteet analysoinnin jälkeen hoitopäätöksen tekoon asti. (Tuokko ym. 2008, 7; Kuvio 3.)





Laboratoriotutkimusprosessiin liittyvät virhetekijät ja niiden esiintymisen suhteellinen osuus kaikista virheistä.

Kuvio 3. Bioanalytiikan ydinosamialueet laboratorioprosessissa (Tuokko ym. 2008, 13).

#### 4.4 Lähihoitajan koulutussisältö

Lähihoitaja on ammattinimike, jota vain kyseessä olevan toisen asteen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneilla on oikeus käyttää. Tutkinto voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena tai näyttötutkintona aikuiskoulutuksessa. Koulutusmuodosta riippuen tutkinnon pituus vaihtelee 135 – 180 osaamispisteen (lyh. osp) välillä, ja kestää noin 2 – 3 vuotta. Pakollisena osana kaikilla tutkintoon sisältyvät seuraavat aihealueet: kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito sekä kuntoutumisen tukeminen. Erilaisista tarjolla olevista osaamisaloista ja valinnaisista tutkinnon osista on kummastakin valittava yksi. Osaamisaloja voivat olla esimerkiksi suu- ja hammashoito, vanhustyö, vammaistyö, ensihoito, kuntoutus, mielenterveys- ja päihdetyö tai lasten ja nuorten kasvatus ja hoito. (Kokkinen & Maltari-Ventilä 2008, 128; Opetushallitus 2014, 1-2; Kari & Niskanen 2015, 6-12; Liite 9.)

Yksi valinnaisen tutkinnon osista on laboratoriotyöskentelyyn liittyvä 'Näytteenotto ja asiakaspalvelu lähihoitajan työssä' (15 osp). Tutkintoon liittyy lisäksi aina työssäoppimista. Lähihoitajan tutkinnon katsotaan antavan varsin laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet terveydenhuollon eri tehtäviin. Lähihoitajan ammatti on hyvin ihmisläheinen, mikä on tärkeää myös näytteenottotyössä. (Opetushallitus 2014, 3, 178-183; Kari & Niskanen 2015, 6-12; Liite 9.)

Lähihoitajakoulutusta järjestetään monissa ammatillisissa oppilaitoksissa ja aikuiskoulutuskeskuksissa, joiden koulutussisältö voi vaihdella opiskelijan itse valittavien kurssien suhteen (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto n.d.).

Esimerkiksi Sataedu ilmoitti järjestävänsä vuonna 2016 lähihoitajille suunnattua näytteenottoon liittyvää koulutusta Kankaanpään ja Harjavallan toimipisteissään. Koulutussällöksi on ilmoitettu seuraavat asiakokonaisuudet:

- aseptiikka näytteenotossa,
- preanalyttiset tekijät mikrobiologisten näytteiden ja verinäytteiden otossa,
- näytteiden otto, säilytys ja kuljetus,
- näytteenottovälineistön ja näytelaatujen tunnistaminen,
- tutkimusnimikkeistö,
- erilaiset näytteenottotekniikat: ihopistosnäytteenotto/ vieritestaus, laskimoverinäytteet avotekniikalla ja vakuumitekniikalla,
- fyysinen ja psyykinen ergonomia,
- haasteellisen asiakkaan kohtaaminen,
- erilaiset näytteenottoympäristöt,
- verialtistustapaturmat
- sekä käytännön harjoittelu eri verinäytteenottotekniikoin.

Koulutuksen kestoksi on ilmoitettu viisi opintoviikkoa (lyh. ov). (Sataedu 2016.)

Turun lähiseudulla ainakin Salossa, Tampereella ja Riihimäellä on tarjolla vastaavaa näytteenottokoulutusta. Riihimäen koulutukseen lähiopetuspäiviä on mainittu sisältyvän kuusi. (Salon seudun ammattiopisto 2015, 143-149; Hyria 2016, 3; Tredu 2016.) Pelkääntään tällaisen lyhyen näytteenottokoulutuksen riittävyttä antaa valmiudet toimia laboratoriossa näytteenottajana on kuitenkin kyseenalaistettu (Vesivalo & Sillanpää 2014, 6).

Työntekijään kohdistuvat osaamisvaatimukset syntyvät ennen kaikkea organisaation tarpeista. Lähihoitajat ovat itse usein halukkaita laajentamaan työnsä ja osaamistaan. Esimerkiksi täydennyskoulutukselle voidaan kehittää heidän ammatillista osaamistaan ja laajentaa lähihoitajan työnsä. (Volk 2012, 2, 73.) Lähihoitajia onkin toimipaikkakoulutuksen kautta otettu töihin laboratoriohoitajien rinnalle laboratorioiden näytteenottotehtäviin (Grönroos ym. 2010, 22).

## 5 TERVEYSKESKUSLABORATORIOIDEN HENKILÖKUNTARAKENTEEN MURROS

### 5.1 Pula laboratoriohoitajista ja bioanalytikoista

Terveydenhuoltoalalla osaavan henkilöstön saatavuus tulevaisuudessa mietityttää. Etenkin eläköityminen on aiheuttanut osaamispoistumaa myös laboratoriohoitajien keskuudessa, eikä bioanalytikoita ei ole valmistunut samaan tahtiin. Laboratoriohoitajista ja bioanalytikoista on ollut pulaa. Syiksi tähän nähdään ennen kaikkea työvoimatarpeen ennakkoinnin puutteellisuus ja ammattikorkeakoulujen aloituspaikkojen jaon vääristyneisyys. Lisäksi työvoiman tarjonta ja kysyntä eivät usein ammattittain ja alueittain kohtaa. (Kaila & Tuokko 2009, 2; Grönroos ym. 2010, 5-9; Koponen ym. 2015,19-20.)

Samanaikaisesti työ terveyskeskuslaboratorioissa on painottunut koko ajan enemmän näytteenottoon laboratorioden liikelaitostumisten myötä, koska analyysityötä on pyritty keskittämään ja siirretty tehtäväksi suurempiin yksiköihin. Työn yksipuolistuminen on vähentänyt terveyskeskustyön vetovoimaa laboratoriohoitajien silmissä. Näytteenottotoiminnan ollessa aamupäiväpainotteista on se paikoitellen muuttanut työtä myös osapäivätyöksi. Edellä mainituista syistä työvoimapula on koskettanut erityisesti terveyskeskuslaboratorioita. (Kaila & Tuokko 2009, 2; Grönroos ym. 2010, 37-41; Pohjola 2014, 2.)

### 5.2 Näytteenottajia muista terveydenhuoltoalan ammattiryhmistä

Monin paikoin Suomessa henkilökuntaa on rekrytoitu osaajien puuttuessa muista terveydenhuoltoalan ammattiryhmistä, esimerkiksi lähihoitajista, ja koulutettu heitä näytteenottajiksi laboratorioihin. Varsinkin terveyskeskuslaboratorioiden henkilöstörakenne ja työnjako elävät murrosvaihetta muiden terveydenhuoltoalan ammattiryhmien siirtyessä enemmässä määrin työskentelemään laboratoriohoitajien rinnalle. Tämän suuntainen kehitys kuitenkin edellyttää, että heille on tarjottava kyllin monipuolista koulutusta ja heidän työssä osaamisensa on varmistettava. Vain riittävän koulutuksen myötä näytteenottajat voivat edustaa muitakin terveydenhuoltoalan ammattiryhmiä. (Kaila & Tuokko 2009, 2; Grönroos ym. 2010, 6, 39-40; Pohjola 2014, 11.)

Työn uudenlainen organisoiminen ja jakaminen terveydenhuoltoalalla onkin noussut yhdeksi tämän ajan keskeisimmäksi kysymykseksi, jotta alati kasvavaan palvelutarpeeseen pystyttäisiin jatkossakin mahdollisimman kustannustehokkaasti vastaamaan. Terveydenhuollon rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset koetaan välttämättömiksi ja väistämättömiksi. Kuitenkin on muistettava, että muutoksilla on aina oma vaikutuksensa palvelujen laatuun sekä asiakkaiden ja työntekijöiden hyvinvointiin, joihin voidaan vaikuttaa erityisesti henkilöstön osaamistasosta huolehtimalla. (Grönroos ym. 2010, 5, 9.)

### 5.3 Henkilökuntarakenteen muutokset johtamisen näkökulmasta

Johtaminen on ihmisten toiminnan ohjaamista, jotta päästäisiin haluttuihin tuloksiin (Talent Vectia 2015). Organisaatioissa tapahtuvien muutosten arkipäiväistyminen on lisännyt entisestään hyvän johtamisen tarvetta, mihin kaikilla työntekijöillä on myös oikeus (Mäkäräinen 2015b; Paloheinä 2015).

Suomen sosiaali- ja terveysalan katsotaan olleen vaikeuksissa vuosia. Huolta ovat aiheuttaneet kysymykset palvelujen saatavuudesta, työvoiman riittävydestä, työnjaosta ja sen johtamisesta. (Honkalampi 2009, 5.) Terveydenhuollon organisaatioiden rakenteet on koettu vanhanaikaisiksi niiden jakautuessa edelleen vahvasti eri ammattikuntiin. Sosiaali- ja terveysalan kehittämishaasteet ja uudistuspaineeet ovatkin liittyneet erityisesti palvelujen modernisointiin ja sitä myötä johtajien johtamistaitoihin. (Viitanen ym. 2007, 7; Niemi 2016, 81-82.) Parhaillaan käynnissä olevien sosiaali- ja terveyspalvelu- ja maakuntauudistusten avulla on näihinkin haasteisiin pyritty löytämään vastauksia. Muutosten läpiviemisen helpottamiseksi johtajille aiotaan tarjota valmennusta muutosjohtamisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Erityisesti esimiesten henkilöstön ohjaus- ja motivointitaidot koetaan oleellisiksi erilaisia muutoksia toteutettaessa, esimerkiksi henkilöstörakenteeseen liittyen. Kustannustehokkuuden nimissä kunkin henkilöstöryhmän osaamista tulisi kyetä hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. Työntekijää ei tule sijoittaa tehtäviin, johon hänen ammattitaitonsa ei riitä. Erilaiset koulutustaustat luovat helposti myös jännitteitä työyhteisöön. Hyvät henkilöstö- ja muutosjohtamisen taidot ovatkin tarpeen, jotta henkilöstön hyvinvointi ei muutosten myötä huononisi, eikä tuotettujen palvelujen laatu heikkenisi. Muutosten kanssa tekemisissä oleva henkilöstö tulisi pyrkiä osallistamaan muutoksiin. Työntekijät eivät saisi jäädä vain sivustakatsojan rooliin. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 6-23; Lumme ym. 2009, 22; Grönroos ym. 2010, 23, 54; Paloheinä 2015.)

Halava ja Pantzar (2010) käyttävät työntekijöistä nimeä kuluttajakansalaiset. Työhön ei olla enää yhtä valmiita sitoutumaan, kuten isovanhempamme aikoinaan, vaan työntekijät valitsevat ja vaihtavat helpommin työtehtävistä toisiin niiden mielekkyyden perusteella. Tämän ajan haasteina ovat näin ollen paitsi muutoksen, mutta myös pysyvyyden johtaminen, missä oleellista on yrityksen tärkeimpien toimintojen ja niiden herkkyyden tiedostaminen sekä näkyvien merkitysten luominen ja jakaminen, jotta tietyn osaamisprofiilin työntekijät valitsisivat ja pysyisivät yrityksessä. Johtajalta vaaditaan toisaalta enemmän yksilöllisempää otetta johtamistyössä, toisaalta sitouttavaa yhteisöllisyyden luomista. (Halava & Pantzar 2010, 3, 47-48.)

Työyhteisön kehittämiseksi sitä on määrääjain tarkasteltava, jotta sen toiminta voisi pysyä tuloksellisena: muun muassa sen vakanssien sisältämiä nimikkeitä, tehtäviä ja kelpoisuusehtoja sekä työyhteisössä tehtyä työnjakoa suhteessa organisaation nykyisiin ja tuleviin tarpeisiin (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 11; Tyks-Sapa johtokunta 2015). Valtioneuvosto ja sosiaali- ja terveysministeriö korostavat linjauksissaan moniammatillisuuden tuovan kaivattua joustoa palvelujen tuottamiseen. Työelämässä moniammatillisuus koetaan pääasiassa hyvänä asiana silloin, kun riittävä henkilöstömäärä ja osaamisen taso on varmistettu. Jokaisen työntekijän tulee myös olla hyvin perillä omasta ja muiden vastuista sekä työnkuvista. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 24; Grönroos ym. 2010, 53-54.)

Työyhteisössä muutokset koetaan usein uhkana, vaikka niissä piilee mahdollisuus työyhteisön kehittymiselle. Onnistuakseen muutokset vaativat aina aikaa ja suunnittelua. Muutoksista osallisten pitää saada tarpeeksi tietoa ja päästä käsittelemään asioita yhdessä, jolloin epävarmuuden tunteita saadaan vähennettyä ja huhupuheilta katkottua siivet, mikä pienentää tehokkaasti muutosvastarinnan voimakkuutta. Onnistuakseen muutokset edellyttävätkin ennen muuta niiden hallittua johtamista. (Laaksonen ym. 2005, 46-52.)

#### 5.4 Terveyskeskuslaboratorioiden henkilöstömuutos HUSLABin kokemana

Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla toimivan HUSLABin terveyskeskuslaboratorioissa näyttönohjajista on ollut pulaa jo vuosia, joten he ovat itse toimipaikkakouluttaneet lähi-, perus- ja sairaanhoitajia näyttönohjatyöhön. Annettu näyttönohjokoulutus on sisältänyt yhden viikon teoriaopetusta ja kolme viikkoa käytännön harjoittelua eli koulutus on

kestänyt yhteensä neljä viikkoa. Vuoteen 2010 mennessä näyttöönottokoulutusta oli annettu jo yli 100 henkilölle. (Iivonen & Routa 2007, Grönroos ym. 2010, 39 mukaan.)

Metropolia Ammattikorkeakoulussa toteutetun 'Työn organisointi ja työnjako terveydenhuollon erityisaloilla' -kehittämiprojektin yksi osaprojekteista keskittyi tähän HUSLABissa tapahtuvan henkilöstömuutoksen tutkimiseen. Kyseisessä osaprojektissa selvitettiin HUSLABiin kuuluvien Helsingin ja Vantaan terveysasemalaboratorioiden henkilöstörakenteiden muutosten vaikutuksia työntekijöiden tehtävänkuviin, työilmapiiriin ja asenteisiin. Lisäksi näyttöönottoa suorittavilta lähi-, perus- ja sairaanhoitajilta sekä heitä ohjanneilta laboratoriohoitajilta pyydettiin kyselyn muodossa antamaan palautetta näille muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisille annetusta näyttöönottokoulutuksesta sen edelleen kehittämiseksi. (Grönroos ym. 2010, 9, 24-25.)

Saatujen vastausten perusteella selvisi, että annettu koulutus oli kokonaisuudessaan koettu pääasiassa hyväksi, vaikkakin lyhyeksi ja pintapuoliseksi laboratorioalan käsitteiden omaksumiseksi ja erilaisten näyttöönottotaitojen hallitsemiseksi (Iivonen & Routa 2007, Grönroosin ym. 2010, 39 mukaan). Teoriaopinnot koettiin riittämättömiksi ja monet asiat oppineen vasta itse työtä tehdessä (Nykänen 2008, Grönroosin ym. 2010, 39 mukaan). Lisäksi todettiin, että laboratoriotyön tutkimusprosessien kokonaisymmärtämystä tulisi lisätä, jotta toimipaikkakoulutettu näyttöönottaja kykenisi oikeasti käsittämään, miten ja kuinka suuresti näyttöönottotilanteessa tehdyt virheet vaikuttavat lopulta tulosten luotettavuuteen (Kaila & Tuokko 2009, 1; Grönroos ym. 2010, 39).

Kävi myös ilmi, että terveyskeskuslaboratorioiden työn kuormittavuuteen ja henkilöstön jaksamiseen olisi kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota, jotta työnsä taitava henkilöstö ei väsymisensä vuoksi lähtisi työstään pois. Käytännön harjoittelua ohjanneet laboratoriohoitajat olivat kokeneet oman työn ohella suorittamansa perehdytyksen haastavana omalle jaksamiselleen, eikä perehdyttämistyötä koettu ehdityn tekemään kunnolla. Kiireen takia puutteellista näyttöönottokoulutusta saaneet hoitajat olivat lisäksi vaihtaneet helposti työpaikkaa ja lähteneet toisiin tehtäviin, minkä nähtiin entisestään pahentaneen tilannetta. HUSLABin työntekijöiden mielestä perehdytykseen tulisikin ennen kaikkea antaa nykyistä enemmän aikaa, jotta se ehdittäisiin toteuttamaan rauhassa ja onnistuneesti. (Kartastenpää-Wihlman & Kollanen 2008, 38-40; Lumme ym. 2009, 20; Grönroos ym. 2010, 39.)

## 5.5 Laadukas näytteenotto – luotettavien tutkimustulosten perusedellytys

Muiden ammattiryhmien kuin laboratoriohoitajien tekemän näytteenottotyön laadukkuudesta on yleisesti esitetty paljon epäilyjä riittämättömästä koulutuksesta johtuen. Esimerkiksi kotisairaanhoidajien saama verinäytteenottokoulutus on usein todettu vajavaiseksi, mistä johtuen näytteenottajalla ei ole ollut tarvittavaa ymmärrystä laadukkaan näytteenoton kriteereistä. Tämä on helposti johtanut uusintapyyntöihin verinäytteiden ollessa esimerkiksi hemolyyttisiä, hyytyneitä tai otettuna väärään putkeen. (Helin & Rissanen 2010, 2, 75-77.) Myös verinäytteitä itse potilaistaan ottavien osastojen henkilökunnan on todettu olevan selvästi laboratoriohoitajia taitamattomampia huomioimaan näytteenottoon liittyviä preanalyttisiä virhetekijöitä (Wallin ym. 2008, 91-96; Ehrstén 2016), joilla kuitenkin on erittäin suuri merkitys laboratoriovastausten luotettavuuden kannalta (Kaila & Tuokko 2009, 1).

Vastaavasti laboratorioon ainoastaan näytteenottotyöhön palkattujen lähi-, perus- ja sairaanhoitajien saamien toimipaikkakoulutusten pituudet ovat suuresti paikasta riippuen vaihdelleet, kestäen vajaasta päivästä pidempään ajanjaksoon. Heille annettu näytteenottoon liittyvä koulutus on aina kuitenkin ollut huomattavasti suppeampaa kuin bioanalyttikko-opiskelijoilla, joille tutkinnon aikana monin eri tavoin rakennetaan ymmärrys ja osaaminen aivan koko laboratorioprosessista. Huomiota on kiinnitetty myös siihen, että näytteenottokoulutusta muille terveydenhuoltoalojen ammattilaisille antavien tahojen ja kouluttajien omaa osaamista, taitoa ja jaksamista muiden kouluttamiseen ei ole aina varmistettu, eikä heille annettu opetus ole siksikään ollut parasta mahdollista. (Kaila & Tuokko 2009, 1-2; Grönroos ym. 2010, 23, 39; Vesivalo & Sillanpää 2014, 6.)

Etenkin pääkaupunkiseudulla ja Pirkanmaalla on jo muodostunut lähestulkoon käytännöksi palkata vain muutama laboratoriohoitaja näytteenottopisteisiin muiden näytteenottajien ollessa toimipaikkakoulutettuja henkilöitä. Tämä on johtanut laboratoriohoitajien tehtävien, työmäärän ja vastuun kasvuun, jolloin heidän työssäjaksamisensa on huonontunut ja uupumisen uhka lisääntynyt. Edes työnvaativuutta ei ole arvioitu uusiksi ja huomioitu sitä palkkauksessa. (Kaila & Tuokko 2009, 1.)

Palkattaessa terveyskeskuslaboratorioihin uutta henkilökuntaa onkin ymmärrettävä, että laboratoriohoitajien tehtävään saamiseen tulee yhä jatkossa panostaa. Pelkästään muiden terveydenhuollon ammattilaisten valintaa näytteenottotyöhön ei nähdä toimivaksi ratkaisuksi. (Grönroos ym. 2010, 40.) Sen katsotaan voivan jopa vaarantaa asiakkaiden

oikeus saada hyvää hoitoa, sillä suurin osa (46-68 %) laboratoriotutkimusten virheistä tapahtuu lukuisten tutkimusten perusteella nimenomaan laboratoriotutkimuksen preanalyttisessä vaiheessa. Erityisesti näytteenoton on oltava osaavissa käsissä. Preanalyttisten virheiden tiedostaminen ja ehkäiseminen on hyvin tärkeää, koska asiakasta koskevat hoitopäätökset perustuvat 60-70 prosenttisesti hänen saamiinsa laboratoriovastauksiin, joten ne vaikuttavat suuresti siihen, kuinka hyvin ja oikein häntä hoidetaan. (Kaila & Tuokko 2009, 1; Llopis ym. 2011, 185; Lippi ym. 2015, 4-6.)

## 5.6 Näytteenottoiminnan tulevaisuuskuva

Työelämässä ollaan syystä oltu huolestuneita siitä, että laboratoriohoitajapulaan vastataan palkkaamalla toisen terveydenhuollon koulutuksen saaneita niin sanotusti pikakouluttamalla heidät, mutta kyse on myös ammattitilpeydestä (Kaila 2009, 6; Lumme ym. 2009, 22). Siksi onkin hyvä muistaa, että laboratoriohoitajien perustyötä eli näytteenottoa suorittavat jo nyt enenemässä määrin muut ammattiryhmät. Esimerkiksi poliklinikoiden ja osastojen hoitohenkilönkunta ja kotisairaanhoidajat ottavat itse potilaidensa verinäytteitä (Helin & Rissanen 2010; Pohjola 2014) ja muiden ammattiryhmien suorittamat vieritestausten määrät lisääntyvät koko ajan (Liikanen 2003).

Lisäksi terveydenhuollon asiakkaiden omahoidon mahdollisuudet ovat kasvussa, kuten itse suoritettujen veriarvojen tarkkailun vieritestauksen keinoin. Omahoidon lisääminen ja kehittäminen ovat erilaiset sähköiset terveystalvuhankkeet nähdään tänä päivänä innovatiivisina keinoina pyrkimyksissä vastata tehokkaasti terveydenhuollon asiakkaiden alati kasvaviin tarpeisiin ja resurssipulaan tulevaisuudessa. (Vihko 2012; Sitra 2016.)

Näytteenottoiminnassa voikin tulevaisuudessa tapahtua suuria muutoksia, mikäli esimerkiksi suomalainen yritys Brainshake todella joskus toteuttaa sen aikeen, missä amerikkalainen Therasanos epäonnistui. Brainshake pyrkii nimittäin kehittämään sellaisen luotettavia tuloksia antavan teknologian, jolla pienestä määrästä verta voitaisiin mitata jopa yli 220 biomarkkeria, joiden avulla olisi mahdollista ennustaa ihmisen terveydentilan muutoksia jopa vuosien päähän. Sen avulla olisi mahdollista pyrkiä ehkäisemään monia kroonisia sairauksia ennen niiden puhkeamista. Toteutuessaan tällainen mullistaisi koko terveydenhuoltoalaa. (Larsen 2016.)



Laboratoriohoitajilla olevan kliinisen laboratorioalan ja näytteenoton asiantuntijuuden tarve ei vaikuta kuitenkaan häviävän. Eikä ainakaan lähitulevaisuudessa. Vieritestauksen lisääntyessäkin tulee laboratoriohoitajilla edelleen olemaan tärkeä ja työpanosta vaativa rooli näytteenottotehtävissä ja vieritestausten koordinoinnissa. Lisäksi laboratoriohoitajille on siirtynyt uusia työtehtäviä lääkäreiltä ja kemisteiltä liittyen laboratoriotulosten analysoimiseen ja vastaamiseen sekä laadunhallinnallisiin tehtäviin. Laboratoriohoitajien keskeinen osaaminen eli laboratorioprosessin kaikkien vaiheiden taitaminen laadunhallinnalliset asiat huomioiden ei siten ole merkittävästi muuttumassa. (Liikanen 2003, 3, 128-130; Tuokko ym. 2008, 102-103; Mattila 2011, 45; Vihko 2012; Sopenlehto 2014, 2.)

Tosiasia kuitenkin on, että terveyskeskuslaboratorioiden henkilöstörakenne ja työnjako elävät parhaillaan murrosvaihetta muiden terveydenhuollon ammattiryhmien siirtyessä vääjäämättä työskentelemään laboratoriohoitajien rinnalle näytteenottotehtäviin. Näytteenottajina he pystyvät laadukkaasti toimimaan, kunhan saavat siihen riittävää koulutusta, mikä edellyttää annetun näytteenottokoulutuksen ja sitä saaneen henkilön taitojen arvioimista ja kehittämistä. Näistä muutoksista syntyy myös tarve kehittää terveysalan koulutusta yleisesti. (Grönroos ym. 2010, 6, 39-40; Pohjola 2014, 11.)

Yhtenä tulevaisuuden vaihtoehtona on pohdittu näytteenottotyöntekijöiden eriyttämistä omaksi ammattiryhmäkseen (engl. phlebotomist), kuten asia kansainvälisesti on usein hoidettu, ja siten varmistaa näytteenottopalvelujen saatavuus tulevaisuudessa (Pohjola 2014, 10). Esimerkiksi lähihoitajien koulutukseen voitaisiin lisätä vaihtoehto suuntautua opintojen aikana näytteenottoon nykyistä laajemmin ja syvemmin. Vastaavanlaista osaamisalakohtaisten opintojen lisäämistä lähihoitajan tutkintoon ajetaan parhaillaan lastenhoidon-, mielenterveyden- tai suunterveyden erikoisaloille liittojen toimesta – aivan kuten ensihoitoalalla on jo tehty (Mäkinen 2016).

Joka tapauksessa laboratoriohoitajien työnkuvaa ja näytteenottotyötä tekevien eri ammattiryhmien edustajien rooleja, koulutuksen ja ohjauksen tarpeita on syytä selvittää tarkemmin ja ratkoa työn tulosten laadukkuuteen liittyvät kysymykset. Pääajatus kuitenkin on se, että näytteenottajan – kuuluu hän mihin ammattiryhmään hyvänsä – riittävän hyvä koulutus työhönsä on se paras tae laboratoriopalvelujen laadulle jatkossakin. (Grönroos ym. 2010, 23, 41.)

## 6 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS

### 6.1 Perehdyttämisen merkitys työyhteisöissä

Perehdyttäminen on uuden työntekijän tutustuttamista organisaatioon ja omaan työyksikkönsä: sen henkilöstöön, työtehtäviin, tapoihin ja käytäntöihin. Perehdytys tarjoaa uudelle työntekijälle tilaisuuden oppia työyhteisön toimintaperiaatteet ja oman roolinsa osana sitä. Se aloitetaan usein organisaation visioon liittyvien strategioiden ja tavoitteiden esille tuomisesta edeten yksikkökohtaiseen ja yksittäisten työtehtävien perehdyttämiseen, mitä sanotaan työnopastamiseksi, koska sen aikana perehdyttävälle opetetaan, miten hänen tulee varsinainen työnsä suorittaa. Hyvin hoidettuna perehdyttäminen luokkin vahvan perustan työyhteisössä suoritettavalle työnteolle ja yhteistyölle. (Mäkisalo 2003, 131; Lahti 2008, 81; Kupias & Peltola 2009, 9-20.)

Hyvä perehdyttäminen on alussa aikaa vievää, mutta siihen kannattaa panostaa, sillä se maksaa itsensä takaisin. Sen avulla perehdytettävä saadaan oppimaan asiat kerralla oikein, mikä vähentää työnteossa tapahtuvia virheitä ja nopeuttaa perehdytysprosessia, jolloin uusi työntekijä pystyy nopeammin itsenäiseen työskentelyyn. (Kangas 2003, 5.)

Sen lisäksi, että perehdyttäminen antaa uudelle työntekijälle valmiudet työtehtävien oikeaoppiseen suorittamiseen, se sitouttaa hänet osaksi työyhteisöä. Parhaimmillaan perehdyttämisen myötä syntyy tunteita onnistumisesta ja työnhallinnasta, mikä edistää perehtyjän ja työyhteisön työhyvinvointia. Lopulta perehdytyksen onnistuneisuus näkyy siinä, miten hyvää palvelua asiakkaat uudelta työntekijältä saavat. (Lahti 2008, 81-82.)

Perehdyttäminen ei kuitenkaan ole vain uuden työntekijän mahdollisimman nopeaa sisäänajoa työhön ja työyhteisöön. Oppivan organisaation tavoin perehdyttäminen on ennemminkin nähtävä uuden työntekijän rinnalla kulkemiseksi, minkä aikana myös työyhteisöllä on mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä. (Mäkisalo 2003, 132.)

Jo laki velvoittaa työnantajaa mahdollistamaan työntekijän perehdyttämisen työhönsä. Sen käytännön suorittamisen suunnittelu, toteuttaminen ja etenemisen seuranta työyksikössä ovat aina ensisijaisesti esimiehen vastuulla. Usein on kuitenkin tarkoituksenmukaista, että hän delegoi perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä myös toisille työntekijöille. Osavastuuta perehdyttämisestä kuuluu vielä perehdyttävälle itselleenkin, jonka on pyrittävä olemaan perehtyjänä aktiivinen. (Kangas 2003, 3; Lahti 2008, 81-82; TTK 2016a.)

## 6.2 Perehdytysuunnitelmalla tehokkuutta toteutukseen

### **Perehdyttämiseen valmistautuminen**

Perehdytyksen tueksi on aina tehtävä kirjallinen suunnitelma, joka toimii sekä muistilistana että helpottaa perehdytyksen etenemisen seurantaan. Suunnitelmaan kirjataan perehtyjälle asetetut oppimistavoitteet koskien erilaisia tietoja ja taitoja, asenteita ja valmiuksia, joita hänen tulee oppia työnsä suorittamiseksi. Myös tavat näiden tavoitteiden saavuttamisen varmistamiseksi on kirjattava. Niitä voivat esimerkiksi olla erilaiset näytöt ja kokeet. Tarvittaessa on järjestettävä lisäperehdytystä ja -koulutusta. (Kangas 2003, 7; Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 13-16; TTK 2016a.)

Perehdytysuunnitelma on tärkeä organisaation toiminnan laadun varmistamisen työväline, jota on säännöllisesti päivitettävä ja pyrittävä kehittämään. Se on kuitenkin tehtävä kyllin joustavaksi, jotta sitä voidaan muovata yksilöllisesti kunkin uuden työntekijän osaamisen lähtötason perusteella. Perehdyttäminen alkaakin todellisuudessa jo työhönottovaiheessa ja koko työyhteisön valmistautuessa uuden työntekijän saapumiseen, mitä ennen hänen työssä osaamisensa taso on jo alustavasti selvitetty. (Lahti 2008, 83; Kupias & Peltola 2009, 102-103; TTK 2016a.)

Perehdytettäessä työhön ammattitaidottomia tai niukan työkokemuksen omaavia työntekijöitä on ensisijaisen tärkeää, että työnopastukseen varataan runsaasti ja riittävästi aikaa. Tällöin perehdyttämislle asetettuja tavoitteita voidaan myös tarkentaa yksittäisten työtehtävien tasolle hyvinkin yksityiskohtaisesti. (Kangas 2003, 7.)

Perehdytyksen suunnittelussa kannattaa hyödyntää organisaatiosta usein löytyviä yleisiä ja työyksikkökohtaisia perehdytysohjelmia sekä erilaisia muita saatavilla olevia perehdytykseen liittyviä materiaaleja. Ne esimiehen on käytävä uuden työntekijän kanssa läpi, kuten myös perehdytyksen seurannan helpottamiseksi organisaatiossa käytössä olevat erilaiset perehdytyslomakkeet tai -kortit. (Lahti 2008, 83.)

Perehdytysuunnitelmassa on lisäksi määriteltävä kuka, miten, missä ja millä aikataululla perehdyttää perehdytyksen kohteena olevan henkilön. Perehdyttämisessä on hyvä myös olla varautunut erilaisiin yllättäviin tilanteisiin, kuten perehdyttäjien poissaoloihin. (Kangas 2003, 7-8; Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 13; TTK 2016a.)

## **Alkuperehdytys**

Perehdyttämisen etenemisen ja ajankäytön suunnittelu vaikuttaa työntekijöiden työvuorojen laadintaan. On hyvä olla valmiiksi mietittynä, mistä työhön liittyvistä asioista perehtyjän kanssa lähdetään liikkeelle ja ketä hänen perehdyttäjänään alkuperehdytyksen aikana voi toimia. Etenkin perehdyttämisen alkuvaiheessa on siihen voitava rauhassa keskittyä, jolloin se toteutuu usein tehokkaammin kuin kiireen keskellä. (Kangas 2003, 7-8.)

Perehdyttäjien valinta on tärkeä asia, sillä kyseisten henkilöiden on kyettävä perehdyttämään ja opastamaan uusi työntekijä työhönsä ennalta suunnitellun ohjelman mukaisesti toimien hänen opettajanaan, roolimallinaan ja arvioijanaan. Perehdyttäjän on oltava riittävän ammattitaitoinen ja pätevä, jotta hän kykenee opettamaan hyvät käytännöt, kannustamaan tätä ihmettelemään asioita ääneen ja samalla perustelemaan tai itsekin kyseenalaistamaan oman työyhteisönsä käytäntöjä. Hänen taitonsa antaa hyvää perehdytystä on varmennettava, sillä pelkkä ammattitaitoisuus ei sitä takaa. Perehdyttäjän kannattaa myös ennalta pysähtyä pohtimaan ketä, miten ja mihin asiaan hän on perehdyttämässä. Tässä auttaa esimiehen ja muiden perehdyttäjinä toimivien perehdyttämiseen liittyvien osuuksien ja roolien selventäminen ja ylös kirjaaminen. (Kangas 2003, 7; Mäkisalo 2003, 131-133; TTK 2016a.)

Alkuperehdytyksen ja rinnalla kulkemisen vaiheen on tutkimusten mukaan kestettävä noin 2 - 4 kuukautta. Sen aikana perehdyttäjä usein ensin työskentelee yhdessä perehdytettävän kanssa ja myöhemmin tapaa tätä säännöllisin väliajoin ja mahdollisuuksien mukaan myös työskentelee samoissa työvuoroissa hänen kanssaan käyden keskustelua esimerkiksi perehdytysprosessin etenemisestä ja sen riittävän keston pituudesta. Perehdytyksen aikana uuden työntekijän kanssa yhdessä työskentelemällä on pyrittävä ennen kaikkea siirtämään perehdyttäjäillä olevaa hiljaista tietoa eli sanoiksi pukematonta osaamista ja kokemukseen perustuvaa näppituntumaa uuden työntekijän hyödynnettäväksi. (Mäkisalo 2003, 133; Lahti 2008, 81-83.)

## **Jatkoperehdytys**

Alkuperehdytysvaiheen aikana ja sen loputtua on perehtyjän osaamisen kehittymistä seurattava ja arvioitava niin ohimennen keskustellen kuin tarkempien tarkistuslistojen ja yhteisten arviointikeskustelujen avulla. Kannattavaa on myös suorittaa loppukoe, jossa

testataan ja arvioidaan uuden työntekijän tietotaitoja, mikä samalla paljastaa senkin, miten perehdyttämisessä ollaan onnistuttu. Tämän jälkeen on vielä yhteisessä arviointikeskustelussa käsiteltävä loppukokeen tuloksista vedettävät johtopäätökset ja pohdittava toteutunutta perehdytysprosessia kokonaisuudessaan. Perehdytysprosessiin osallistuneiden kokemusten myötä sitä on tulevaisuutta varten kehitettävä. (Mäkisalo 2003, 133; TTK 2016a.)

Onnistuneen alkuperehdytysvaiheen jälkeen uuden työntekijän tietotaitoja on edelleen syvennettävä työssäoppimisen keinoja hyödyntäen ja erilaisin koulutuksin. Tämä vaihe voi kestää noin 0,5 - 2 vuoteen. (Lahti 2008, 83.)

### **Perehdytystä tukevat materiaalit**

Erilaisia perehdytystä tukevia materiaaleja voidaan käyttää perehdytyksen muistilistana ja tukena, jolloin perehdyttävälle tulee helpommin kerrottua kaikista tarvittavista asioista, jotka jäävät tälle ehkä näin myös paremmin mieleen. Lisäksi perehtyjä kykenee tarkastelemaan niistä asioita jälkeensäkin tai hän voi tutustua niihin omatoimisesti, mikä estää virheitä ja säästää aikaa perehdyttämiseltä. Näiden materiaalien listauksen päivittämisestä on huolehdittava, joten ne kannattaa antaa jonkun vastuulle. Perehdytystä tukevin materiaaleina voidaan käyttää organisaatiota koskevia oppaita ja esitteitä, intranetin sivustoa, perehdytysohjelmia ja -muistilistoja, toimenkuvauksia sekä erilaisia työhön liittyviä ohjeita ja käsikirjoja. (Kangas 2003, 8-9; Kupias & Peltola 2009, 161-163.)

Hyvien perehdytysmateriaalin merkitys korostuu etenkin kesäsijaisten ja muiden lyhyen aikaa työskentelevien perehdytyksissä, koska niitä ei usein ole mahdollista tai edes kannattavaa kovin laajamittaisesti toteuttaa. Oleellisinta on tällöin keskittyä kertomaan työntekijälle tämän työtehtävistä ja niihin liittyvistä vaatimuksista. (Lahti 2008, 82-83.)

### **6.3 Perehdyttäminen Tykslabissa**

Tykslabissa niin uudet työntekijät kuin työyksikön ja -pisteen vaihtajat perehdytetään. Se tapahtuu kaksiosaisesti: yleisperehdytyksenä ja työyksikkökohtaisesti laadunhallintajärjestelmän mukaisesti työtehtävistä riippuen. Esimiehet vastaavat organisaatiota koskevasta yleisestä perehdytyksestä ja työyksikön vastuuhenkilöt työyksikkö- ja työpistekohtaisista perehdytyksistä. Perehdytyksiin on omat kirjatut ohjeistuksensa ja ohjelmansa,

ja niiden toteutumisen eteneminen dokumentoidaan. Myöhemmin osaamista ja pätevyyttä arvioidaan säännöllisin määrävälein. Tarpeen tullen perehdytetään uudelleen, esimerkiksi pitkien poissaolojen jälkeen. (Laatukäsikirja 2015, 21.)

Kaikkea toimintaa Tykslabissa ohjaa kansainvälisen standardin mukainen laadunhallintajärjestelmä. Standardi, jota Tykslabin laadunhallintajärjestelmä noudattaa, on SFS-EN ISO 15189: 2013 Lääketieteelliset laboratoriot - Erytisvaatimukset laadulle ja pätevyydelle. Laadunhallintajärjestelmän asiakirjoihin sisältyy laatukäsikirja (2015), joka on yleiskuvaus laadunhallintajärjestelmästä; siihen liittyvät toimintaohjeet, joissa on kerrottu yhtenäiset ohjeet toimintaan; ja työohjeet, joissa on kerrottu yhtenäiset ohjeet analyttiseen työhön. Henkilökunnalle järjestetään säännöllisesti laadunhallintakoulutusta, ja heidän edellytetään toimivan laadunhallintajärjestelmän mukaisesti eli sitoutuvan siihen sekä huolehtivan myös itse oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. (Laatukäsikirja 2015, 12-14.)

Päivittäistä näytteenottotyötä ohjaavat näytteenoton toimintaohje ja sitä täydentävät tutkimuskohtaiset ohjeet. Niiden laatimisesta ja käytettävistä menetelmistä vastaa Tykslabin näytteenottotyöryhmä. Ohjeistus perustuu Clinical and Laboratory Standards Instituten standardeihin, mutta muun muassa myös kansainvälisiin suosituksiin, näyttöön perustuvaan tutkimustietoon, asiantuntemukseen sekä VSSHP:n ohjeistuksiin. Ohjeet tarkastetaan ja päivitetään säännöllisesti. Lääketieteellinen vastuu näytteenotosta kuuluu siitä vastaavalle lääkärille. (Laatukäsikirja 2015, 15; Näytteenotto toimintaohje 2015, 6.)

Tykslabin toiminta on FINASin akkreditoimaa (Laatukäsikirja 2015, 10). Akkreditointi eli pätevyyden toteaminen suoritetaan kansainvälisiin kriteereihin perustuvilla menettelytavoilla (FINAS 2015). Nykyisellään akkreditointi kattaa Tyksin kantasairaalan alueen ja Turun kaupungin sairaalan laboratoriopalvelut sekä kaikki näytteenotopisteet. Akkreditointi parantaa asiakkaille tuotettujen laboratoriopalvelujen luotettavuutta. (Toimintakerromus 2014 2015, 27; Manelius 2016.)

Työn suorittaminen laadunhallintajärjestelmän mukaisesti perustuu ennen kaikkea henkilökunnan pätevyyteen, joka pohjautuu niin laboratorioalankoulutukseen kuin kokemukseen (Laatukäsikirja 2015, 14). Muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten näytteenototyöhön perehdyttäminen ja siihen liittyvän osaamisen kehittäminen edellyttääkin heidän erilaisen ammattitaustansa vuoksi uudenlaista huomiota ja suunnitelmallisuutta heidän työssä osaamisensa varmistamiseksi. Siksi kehittämisprojektin lopputuotoksena haluttiinkin laadittavan lähihoitajille suunnattu oma perehdytysuunnitelmansa.

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 7.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät

Osana kehittämisprojektia suoritettiin tutkimus, jonka avulla kerättiin ja tutkittiin Tykslabin osaston 186 kokemuksia siitä, miten muut terveydenhoitoalan ammattilaiset on kyseisessä yksikössä perehdytetty laboratorion näytteenottotyöhön. Siihen, minkälaisella perehdytyksellä lähihoitajan työssä osaaminen näytteenottajana olisi parhaiten varmistettavissa ja mitä se edellyttää muulta työyhteisöltä, haluttiin löytää vastauksia.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia tarvittiin, jotta kehittämisprojektin lopputuotoksena Tykslabille voitiin laatia koko organisaation tarpeita vastaava, lähihoitajille suunnattu näytteenottotyön perehdytysuunnitelma. Sen avulla haluttiin varmistaa lähihoitajien saama tehokas ja asianmukainen työhön perehdytys Tykslabissa heidän työssä osaamisensa varmistamiseksi, mikä on tämän kehittämisprojektin tavoite. Tutkimustuloksia ja niistä vedettyjä johtopäätöksiä on tarkoitus hyödyntää muutenkin Tykslabin toimintaa suunniteltaessa.

Perehdytysuunnitelmassa on määriteltävä kuka, miten, missä ja millä aikataululla perehdyttää perehdytyksen kohteena olevan työntekijän (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 13). Muun muassa näihin asioihin pyrittiin tutkimuksen avulla saamaan selvyyttä. Lisäksi haluttiin selvittää, missä mittakaavassa erilaisia näytteenottoon liittyviä asioita perehdytykseen tulisi sisältyä ja minkälaisia perehdytystä sisällöllisesti tukevia materiaaleja olisi perehdyttämisen tukena hyödyllisintä käyttää.

Tutkimuksen lähtökohtana olevat ongelmat, jota kvalitatiivisessa tutkimuksessa nimitetään tutkimustehtäviksi, edellyttävät aina tarkkaa harkitsemista ja muotoilemista kysymyksiksi ennen aineiston keruuta, jotta tiedetään, mitä tietoa todella halutaan löytää. Tutkimustehtävät toimivat johtotähtenä aineistoa kerätessä, käsiteltäessä ja analysoitaessa. (Hirsjärvi ym. 2000, 113-114; Heikkilä 2010, 23; Valli 2010, 104.)

Joskus tutkimukseen liittyy selvästi pääongelma ja siihen liittyviä osaongelmia, kuten asia oli myös tässä tutkimuksessa. Näihin ongelmiin, toisin sanoen tutkimustehtäviin, lähdettiin tutkimuksen avulla etsimään vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2000, 114-117; Heikkilä 2010, 23.)

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävänä oli selvittää *Minkälaisella perehdytyksellä lähihoitajan työssä osaaminen laboratorion näytteenottajana varmistetaan?* Siihen liittyvät osatutkimustehtävät olivat:

1. Minkälaista ohjauksellista perehdytystä lähihoitaja tarvitsee näytteenottotyöhön tullessaan?
2. Minkälaista perehdytys sisältöä lähihoitaja tarvitsee näytteenottotyöhön tullessaan?
3. Miten lähihoitajan osaaminen näytteenottotyössä varmistetaan?
4. Mitä työyhteisössä työskenteleviltä laboratoriohoitajilta/ perehdyttäjiltä edellytetään, kun näytteenottotyöhön perehdytetään lähihoitaja?
5. Mitä vaatimuksia lähihoitajan aloittaminen näytteenottotyössä asettaa työyhteisön johtamiselle/ esimiestyölle?
6. Mitä kehittämisehdotuksia työyhteisöllä on esittää lähihoitajan perehdyttämisestä laboratorion näytteenottotyöhön?

## 7.2 Kohdejoukon kuvaus

Tutkimuksen kohdejoukon järkevä ja tarkoituksenmukainen valinta on tärkeää tutkimuksen onnistumiseksi. Tähän vaikuttaa eniten tutkimuksen lähtökohtana oleva tutkimustehtävä ja tutkimuksen tavoite. (Hirsjärvi ym. 2000, 155; Heikkilä 2010, 14.)

Tutkimuksen kohdejoukkona oli Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratorion eli Tykslabin osaston 186 henkilökunta. Esimies mukaan lukien henkilökuntaa yksikössä oli tutkimuksen teon aikaan yhteensä 14 työntekijää. Kohdejoukko valittiin siksi, että kyseinen yksikkö oli sillä hetkellä ainoa Tykslabin osasto, jossa näytteenottajina laboratoriohoitajien rinnalla toimivat jo kaksi muuta terveydenhuoltoalan ammattilaista: yksi lähihoitaja ja yksi terveydenhoitaja.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ratkaise niinkään osallistuvien määrä, vaan laatu. Joskus aineiston koko voi määräytyä esimerkiksi ryhmää tutkittaessa pelkästään sen koon



mukaan. Loppujen lopuksi oleellisinta on, että tutkittavan ilmiön ymmärtäminen saavutetaan. (Hirsjärvi ym. 2000, 168-169; Vilkkä 2005, 126; Edwards & Holland 2013, 5-7.)

Tutkimukseen pyydettiin osallistumaan yhteensä kahdeksaa (8 hlöä) työyhteisön työntekijää: näyttöönottajiksi perehdytettyjä lähi- ja terveydenhoitajaa (2 hlöä), yksikön esimiestä (1 hlö) ja viittä perehdyttäjänä toiminutta laboratoriohoitajaa (5 hlöä). Tämä osallistujamäärä koettiin riittäväksi, jotta ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä eli perehdytyksen toteutumisesta voitaisiin saavuttaa. Käytössä olevat resurssit huomioiden, niin projektipäällikön kuin kohdeyksikön, se nähtiin myös realistiseksi toteuttaa.

### 7.3 Tutkimusotteen ja -menetelmien valinnasta aineiston keruuseen

Tutkimusmenetelmien valintaan vaikuttaa tutkimuksen lähtökohtana oleva tutkimustettava siitä johdettuine kysymyksineen ja tutkimuksen tavoite. Kuitenkin käyttökelpoisia vaihtoehtoja saattaa olla useita. (Heikkilä 2010, 14.)

Tieteellinen tutkimus voi olla teoreettista eli valmiiseen tietomateriaaliin perustuvaa tai empiiristä eli kokemusperäistä. Empiirinen tutkimus voi edelleen olla joko kvantitatiivista eli määrällistä tai kvalitatiivista eli laadullista. Tutkimuksen lähtökohtana olevasta ongelmasta ja tavoitteesta riippuu, kumpi näistä kahdesta tutkimusotteesta on parempi. (Heikkilä 2010, 13-16, 294.) Kuitenkaan ne eivät useinkaan ole näin mustavalkoisesti toisensa poissulkevia, vaan tutkimusta tehdessä niitä käytetään usein toisiaan täydentämään, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin (Hirsjärvi ym. 2000, 22-33, 178).

Päättämiseksi valittiin kuitenkin kvalitatiivinen tutkimus, sillä se auttaa kvantitatiivista paremmin tutkimuskohteena olevan ilmiön ymmärtämistä ja selvittämään syitä sen taustalla, koska tieto kerätään sanallisessa muodossa. Tutkimuksen kohdejoukko oli myös pieni ja harkiten valittu, mikä sekin sopi paremmin kvalitatiiviseen kuin kvantitatiiviseen tutkimukseen, jossa tavallisesti vaaditaan suurempaa otoskokoja perusjoukosta. Kvalitatiivisella tutkimusotteella tutkittavaa ilmiötä pystyttiin siis analysimaan syvällisemmin: selvittämään kohdejoukon tarpeita, odotuksia, asenteita ja arvoja. Näin kerätyn aineiston tulkinnan kautta oli myös mahdollisuus löytää jotain sellaista, mitä ei osattaisi edes odottaa tai voitaisi muilla keinoin tavoittaa. (Vilkkä 2005, 98; Heikkilä 2010, 16-17.)

Kvantitatiivinen tutkimusote on puolestaan hyvä silloin, kun halutaan määrällisesti karottaa jotakin ilmiötä ja kerätä tutkimusaineisto numeerisesti käsiteltävissä olevassa

muodossa (Heikkilä 2010, 16). Tässä tutkimuksessa kvantitatiivinen lisä auttoi selventämään perehdytykseen sisältyvien asioiden perehdytyksen määrän tarvetta tarkemmin kuin pelkällä kvalitatiivisella tutkimuksella olisi ollut mahdollista.

### **Puolistrukturoidut teemahaastattelut**

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto on usein vähemmän strukturoitua ja sanallisessa muodossa. Tietoa voidaan kerätä esimerkiksi havainnoimalla tilanteita tai osallistumalla niihin tai haastattelemalla. Keruumenetelmää pohtiessa on tärkeää huomioida käytössä oleva aika ja muut resurssit. (Hirsjärvi ym. 2000, 172-178; Heikkilä 2010, 17.)

Kvalitatiivisen tutkimusaineiston keruumenetelmistä tähän tutkimukseen valittiin kohdejoukon haastatteleminen, sillä se sopii moneen tilanteeseen ollen hyvä keino selvittää ihmisten ajatuksia ja kokemuksia asioista joustavalla tavalla. Sen käyttö kannattaa aina, kun se on mielekäs tapa toimia, vaikka se on työläs ja analyysivaiheessa vaativa. (Hirsjärvi ym. 2000, 172, 191; Tuomi & Sarajärvi 2003, 75-76; Metsämuuronen 2008, 39-40.)

Verrattaessa haastattelemista esimerkiksi posti- tai www-kyselyihin, sen etuina pidetään yleensä korkeaa vastausprosenttia, vastausten saannin tarkkuutta ja väärinymmärrysten pientä mahdollisuutta. Sen huonoina puolina puolestaan mainitaan vaikeus esittää ja vastata arkaluontoisiin kysymyksiin sekä haastattelijan suuri vaikutus vastaustilanteessa. (Hirsjärvi ym. 2000, 182, 192-193; Heikkilä 2010, 20.) Näitä huonoja puolia projektipäällikkö katsoi lieventävän sen, että haastattelijana hän oli kohdejoukolla vieras ja työyhteisölle ulkopuolinen, eikä käsiteltävä aihealuekaan ollut arkaluontoinen.

Kohdejoukolle suunniteltiin suoritettavan kolme (3 kpl) puolistrukturoitua teemahaastattelua, joissa käsiteltävät aihepiirit ja niihin liittyvät tarkentavat kysymykset mietittiin ennalta tarkasti ottaen huomioon aiheesta löytynyt aiempi tieto. Kysymykset kohdennettiin kolmelle työyhteisössä olevalle osapuolelle (perehdytetyt, perehdyttäjät ja esimies), jotta niiden avulla voitaisiin saada mielekkäitä vastauksia suhteessa tutkimustehtävään, huomioiden myös aineiston suunniteltu analyysimenetelmä. Aiotut teemat ja kysymykset (liite 4), joihin haastateltavien annettaisiin vastata vapaasti omin sanoin, lähetettiin haastateltaville tutustuttavaksi jo ennalta, jotta halutuista asioista saataisiin mahdollisimman paljon irti. Haastattelut suunniteltiin toteutettavan joko yksilö-, pari- tai ryhmähaastateluina. (Hirsjärvi ym. 2000, 197; Tuomi & Sarajärvi 2003, 75-77; Vilkkä 2005, 101-102; Eskola & Vastamäki 2010, 28-29; Heikkilä 2010, 13-17, 47-48.)

Haastattelulle on aina ominaista siihen osallistuvien osapuolten keskinäinen vuorovaikutus, joten haastattelijana kokematon projektipäällikkö osallistui ennen haastattelujen toteuttamista omassa työyksikössään järjestettyyn ryhmähaastatteluun tilanteeseen tutustuakseen. Projektipäällikkö myös esitesti suunnittelemansa haastattelukysymykset ennen niiden lähettämistä kohdejoukolle omassa laboratoriotyöyksikössään ja arvioi haastatteluihin kuluvan aikaa noin tunnin. Kysymyksiin ei jouduttu tekemään isoja korjauksia. (Hirsjärvi ym. 2000, 198; Eskola & Vastamäki 2010, 29-34; Heikkilä 2010, 67.)

Esitestaukseen osallistuneet laboratoriohoitajat (N=4) olivat projektipäällikön kanssa yhtä mieltä siitä, että yhteishaastattelut olisivat tilanteina vapautuneempia ja tiedonkeruutapana ajallisesti tehokkaita. Hyväksi nähtiin sekin, että työyhteisön eri osapuolia (perehdytetyjä, perehdyttäjiä ja esimiestä) oli suunniteltu kuitenkin haastateltavan erikseen, jotta ryhmäpaine ei estäisi kielteisistä asioista puhumista. Haastattelujen toteuttaminen työajalla ja -paikalla koettiin realistiseksi haastateltavien mukaan saamiseksi. (Hirsjärvi ym. 2000, 197-198; Eskola & Vastamäki 2010, 29-34; Heikkilä 2010, 67.)

Teemahaastattelut suoritettiin ja nauhoitettiin kahtena eri päivänä Tyks Vakka-Suomen sairaalassa Tykslabin osaston 186 tiloissa. Ennen niiden suorittamista osallistujien kanssa käytiin uudelleen läpi kaikki tutkimukseen liittyvät asiat sekä pyydettiin suostumukset (liite 7) heidän osallistumisestaan ja heiltä kerättyjen tietojen käyttämiseen.

Ensimmäisellä kerralla 29.9.2016 haastateltiin ensin laboratorion näyteenottajiksi perehdytetyjä lähi- ja terveydenhoitajaa (N=2; 58 min; 20,5 litteroitua sivua) parihaastatteluna ja sen jälkeen työyhteisön esimiestä (N=1; 57 min; 19 litteroitua sivua) yksilöllisesti.

Toisella kerralla 5.10.2016 suoritettiin kaksi erillistä haastattelua yhteensä kolmelle perehdyttäjänä toimineelle laboratoriohoitajille (yht. N=3; yht. 1 h 35 min; yht. 28,5 litteroitua sivua), jotka esimies oli valinnut ja joita mukaan oli onnistuttu saamaan. Perehdyttäjille haastatteluja suoritettiin siitä syystä kaksi, että vuorotyön takia kaikki eivät olleetkaan paikalla sovittuna aikana, joten ensimmäiseen haastatteluun osallistui kaksi laboratoriohoitajaa (2 hlöä, 37 min), minkä jälkeen samat kysymykset käytiin läpi heidän työaikansa päätyttyä vielä yhden (1 hlö, 58 min) töihin saapuneen laboratoriohoitajan kanssa. Perehdyttäjinä toimineita ei siis ollut saatavilla projektipäällikön suunnittelemaa viittä henkilöä, koska joku perehdyttäjinä toimineista henkilöistä ei enää työskennellyt kyseisessä yksikössä ja koska esimies, jota haastateltiin jo oman asemansa näkökulmasta, oli toiminut yhtenä perehdyttäjänä. Tämä ei kuitenkaan haitannut tutkimuksen toteuttamista.

Kaiken kaikkiaan näitä puolistrukturoituja teemahaastatteluja suoritettiin neljä (yht. 4 kpl, yht. 3h 30 min; yht. 68 litteroitua sivua) kolmesta eri näkökulmasta (perehdytetyt, perehdyttäjät ja esimies) ilmiötä lähestyen, jolloin näille työyhteisön eri osapuolille (N=6) pystyttiin hyvin esittämään omat, kullekin osapuolelle suunnatut kysymyksensä. Haastattelukysymykset (liite 4) olivat kuitenkin jaoteltu yhteisten teemojen alle ja olivat suurin piirtein samat kaikille osallistuneille.

### **Kyselylomake**

Samalla kun jokaiselle haastateltavalle (N=6) lähetettiin ennalta tutustuttavaksi haastattelukysymykset, lähetettiin heille myös täytettäväksi kyselylomake (liite 5) koskien perehdytettävien asioiden perehdytyksen määrän tarvetta, mistä saatavan kvantitatiivisen tiedon haluttiin täydentävän ja tarkentavan haastattelemalla saatua kvalitatiivista tietoa. Vastausvaihtoehdot perustuivat Likert-asteikon periaatteeseen. (Hirsjärvi ym. 2000, 125, 187; Heikkilä 2010, 16-22, 52-54.)

Puhutaan metodologisesta triangulaatiosta, kun samaa ilmiötä tutkitaan tällä tavoin eri tutkimusmenetelmien avulla, millä voidaan esimerkiksi pyrkiä lisäämään tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2003, 140-146; Abowitz & Toole 2009, 108). Pelkäämään haastattelemalla olisikin ollut vaikeaa saada haastatelluilta kyllin selviä arvioita työntekoon liittyvien perehdytettävien asioiden vaatimasta perehdytysmäärästä.

Myös kyselylomakkeen toimivuus tarkistettiin ennen sen lähettämistä kohdejoukolle haastattelukysymysten esitestauksen yhteydessä. Suuria korjauksia siihen ei jouduttu tekemään. Haastattelujen aikana niihin osallistuneet henkilöt myös tarkastelivat tätä ennalta täyttämäänsä lomaketta pyydettyäessä heitä kertomaan tarkemmin perehdytykseen sisältyvien asioiden perehdytyksen tarpeen määrästä silloin, kun perehdytyksen kohteena on lähihoitaja. Se toimikin ikään kuin muistilistana perehdytykseen sisältyvistä asioista, minkä avulla he pystyivät tarkemmin myös perustelemaan, miksi olivat laittaneet rukseja tiettyihin kohtiin. Haastattelujen lopuksi projektipäällikkö keräsi täytetyt kyselylomakkeet itselleen.

## 7.4 Aineiston analyysimenetelmät

### **Puolistrukturoidut teemahaastattelut**

Välittömästi haastattelujen jälkeen haastattelunauhoitukset litteroitiin omiksi tiedostoiksi eli kirjoitettiin tekstin muotoon, jotta aineistoon päästiin käsiksi (Vilka 2005, 115-119; Metsämuuronen 2008, 48; Eskola & Vastamäki 2010, 42). Pehdyttäjien kanssa käyty kaks haastattelua kuitenkin litteroitiin yhteen samaan tiedostoon, mutta kunkin teeman alle peräkkäin. Koko aineiston analysoinnin ajan tutkimustehtävät toimivat suuntaviittoina ohjaten sen etenemistä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Litteroidulle haastatteluaineistolle suoritettiin teoriaohjaava sisällönanalyysi. Sen kautta kerätyn aineiston kanssa edettiin kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Teoriaohjaavan tästä tekee se, että vaikka analyysi eteni vallan kerätyn aineiston ehdoilla, oli sen hankkimiseksi käytetty käsitteistö saatu teoriasta ja ilmiöstä jo tiedetyn pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 115-116; Hirsjärvi & Hurme 2008, 141-153.)

Teemahaastattelujen analysointi alkoi niiden aikana käsitellyistä aihealueista, joiden mukaan jokaisesta haastattelusta kerätty aineisto ensin jaoteltiin yhteiseen tiedostoon. Seuraavaksi saatuja vastauksia pelkistettiin karsimalla aineistosta tutkimustehtävän kannalta epäolennaiset asiat pois. Sitten vastauksia tiivistettiin ja ilmaisut koodattiin etsien niistä yhtäläisyyksiä, joiden perusteella ne ryhmiteltiin uudelleen muodostaen niistä ensin käsiteluoikia, käsiteluoikista alateemoja ja niistä edelleen yläteemoja. Teemoittelussa hyödynnettiin pääasiassa haastatteluissa käytettyjä teemoja, sillä ne auttoivat vastaamaan osatutkimustehtäviin. Lähtökohtaisten teemojen lisäksi esille nousi kuitenkin muutamia muitakin aihealueita. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 95-115; Graneheim & Lundman 2004, 107-109; Hirsjärvi & Hurme 2008, 149-174; Eskola & Vastamäki 2010, 42-43.)

Sisällönanalyysin aikana haastatteluiden litterointeja luettiin useampaan otteeseen läpi ja nauhoituksiakin kuunneltiin uudelleen. Esimerkki tämän analyysin suoritustavasta ja käsiteluoikien muodostamisesta löytyy liitteestä 10. Haastatteluaineistosta laaditut käsiteluoikat, ala- ja yläteemat on esitetty liitteessä 11. Apuna analyysin teossa olisi ollut mahdollista käyttää olemassa olevia, useimmiten englanninkielisiä tietokoneohjelmia eli kvaliohjelmia, joihin projektipäällikkö oli ennalta hieman tutustunut (Rantala 2010). Mutta niiden parempi käytönopettelu olisi vienyt oman aikansa, joten analysoinnissa hyödynnettiin perinteisempään tapaan Word-ohjelmaa 'leikkaa & liitä' -toimintoiheen.

Luodut yläteemat löytyvät tulososion (8) otsikoista. Niiden alaiset alateemat on puolestaan lihavoitu tekstistä, jotta ne olisivat selkeämmin lukijan hahmotettavissa. Samoin alateemojen sisältämät käsiteluoikat on tekstistä kursivoitu. (Vrt. Liite 11.) Haastateltavien käyttämiä ilmauksia on esitetty suorina lainauksina tekstiä elävöittämään ja syventämään. Lainauksen perässä sulkeisiin on merkitty teemahaastattelun numero (T1 – T4), joka on annettu siinä järjestyksessä kuin ne suoritettiin. Kukin haastateltava henkilö on myös numeroitu sen mukaisesti, missä järjestyksessä ensimmäiset puheenvuorot käytettiin (H1 – H2). Näin esimerkiksi ensimmäisessä teemahaastattelussa ensimmäiseksi puhunut haastateltava on T1H1. Lainauksiin tehdyt selventävät sanalliset lisäykset on esitetty hakasulkeissa ([ ]). Joihinkin kappaleisiin on lisäksi haettu hieman teorian tietoa, jotta aihealueen käsitteet avautuisivat lukijalle paremmin.

Tulososion alkuun (8.1) on koottu tiivistäen haastateltavien kertomat vastaukset koskien tutkimuksen taustakysymyksiä, joiden perusteella selvisivät ne lähtökohdat, joista kukin on näkemyksiään esittänyt. Seuraaviin kappaleisiin (8.2 – 8.6) on koottu haastatteluista saadut vastaukset teemoittain siten, että ne etenevät samassa järjestyksessä kuin asetetut osatutkimustehtävät (Vrt. 7.1). Kussakin aihealueessa on pääsääntöisesti kerrottu ensin esimieheltä ja muilta perehdyttäjinä toimineilta saadut vastaukset ja niiden perään perehdytettyjen antamat vastaukset, jotta niitä olisi helpompi vertailla keskenään, kuitenkin hahmottaen mikä työyhteisön osapuoli on mitäkin kertonut. Esimiehen antamat vastaukset on kuitenkin pääsääntöisesti pyritty yhdistämään perehdyttäjien vastauksiin, koska hänkin on perehdyttämiseen ja työnopastukseen aktiivisesti osallistunut.

## **Kyselylomake**

Kyselylomakkeesta saadut perehdytyksen sisältöä tarkentavat vastaukset muutettiin Likert-asteikkoon perustuviksi numeroiksi seuraavasti kerrotulla tavalla. Tarvittavan perehdytyksen määrä: 1 = erittäin vähäinen, 2 = melko vähäinen, 3 = kohtalainen, 4 = melko suuri ja 5 = erittäin suuri. Numeeriset vastaukset puolestaan käsiteltiin kuvailevan tilastollisen analyysin keinoin. Numeeriset tulokset havainnollistettiin kuvioiden muotoon. (Heikkilä 2010, 52-54, 154-156.) Laaditut kuviot löytyvät liitteestä 12.

Näitä tuloksia on käsitelty haastattelutulosten jälkeen omassa kappaleessaan (8.7). Tämän perään on kaikista tutkimustuloksista, sekä haastatteleamalla että kyselyn avulla saaduista, vielä laadittu kaiken kokoava yhteenveto (8.8).

## 8 TUTKIMUSTULOKSET

### 8.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustat ja lähtökohdat vastaajina

Haastateltaville henkilöille esitettiin kysymyksiä liittyen heidän ammatilliseen taustaansa ja tutkittavana olevaan ilmiöön ennen tutkimustehtävään vastauksia antavien teema-alueiden läpi käymistä, jotta ymmärrettäisiin paremmin ne lähtökohdat, joista he olivat kysymyksiin vastaamassa.

#### **Vastaajina esimies ja perehdyttäjät**

Esimies ja perehdyttäjinä toimineet laboratoriohoitajat kertoivat valmistuneensa laboratoriohoitajiksi 28 – 40 vuotta sitten ja työskennelleensä pääsääntöisesti alan töissä siitä lähtien. Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratorioissa eli Tykslabin osastolla 186 jokainen heistä on työskennellyt vähintään kymmenisen vuotta, minkä ajan myös nykyinen esimies on kyseistä yksikköä johtanut osallistuen lisäksi laboratorioissa suoritettavaan perustyöhön ja muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten näytteenottotyöhön perehdyttämiseen ja työnopastukseen.

Esimies kertoi, että muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten rekrytoiminen näytteenottajiksi laboratorioon on johtunut yksinkertaisesti siitä syystä, että laboratoriohoitajia ei ole työntekijöitä hakiessa saatu. Tämä tilanne on kestänyt pitkään, joten näytteenottoa suorittamaan on vuosien varrella palkattu muutamia muiden terveydenhuoltoalan ammattiryhmien edustajia. Parhaillaan Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratorioissa näytteenottotehtävissä toimivat yksi lähihoitaja ja yksi terveydenhoitaja, jotka ovat olleet siellä töissä 1 – 1,5 vuotta.

No, ei mikään muu kuin se, et tääl ei oo labranhoitajii... Koko sen kymmenen vuotta, kumää oon täällä ollu. Joo, ni tääl ei tätä porukkaa oo tarpeeks ollut, eikä oikeen sijaisiika. (T2H1)

Muiden ammattiryhmien edustajilta on edellytetty koulutuksensa aikana suorittuja näytteenoton opintoja tai erillisen näytteenottokurssin käymistä ennen laboratorioissa aloittamista. Kuitenkin näiden koulutusten, erityisesti täydennyskoulutuksena järjestetyn kurssin, antamat valmiudet laboratorion näytteenottotyössä toimiseksi ovat osoittautuneet

oletettua heikommiksi. Laboratoriohoitajia on ihmetyttänyt muun muassa se, miten vähän kurssiin osallistuville järjestetään lähiopetusta ja käytännön harjoittelua. Laboratoriohoitajat toivatkin esille huolensa ja harmistuksena siitä, miten näitä maksullisia täydennyskursseja pystyy mitä ilmeisemmin järjestämään kuka tahansa ilman, että niiden laadukkuutta valvottaisiin.

Siis se [kurssi] kuulosti aivan kauheelt. Sitä tarttis valvoo, mihin ihmiset, ressurkat, lähtee, et ei tollasii onnettomii. Eihän niist saa mitään valmiuksia. (T4H1)

Et ajatel, et kaks kuukaut ku siel [kurssilla] on, ni ossaa hyvin, ni ei se ollu kyl mittää. Ku ei ollu mittää käsityst mistään putkistakkaa. (T3H1)

Näytteenotto-opintojen antaman valmiustason lisäksi muiden ammattiryhmien edustajien perehdytyksen vaativuuteen koettiin vaikuttavan heidän aiemman työhistoriansa, mihin on voinut liittyä joitakin näytteenottotehtäviä. Myös perehdytettävän persoonallisten ominaisuuksien, kuten hänen yksilöllisen kykynsä oppia uusia asioita, nähtiin paljon vaikuttavan perehdytyksen sujuvuuteen ja kestoon.

Ennen näiden kahden nykyisen, muiden ammattiryhmien edustajien perehdytyksiä, perehdytyskokemusta ja -osaamista perehdyttäjille oli kertynyt vaihtelevasti. Kaikki kuitenkin olivat aiemminkin perehdyttäjinä toimineet ja jopa muita eri ammattiryhmien harjoittelijoita (esim. kotisairaanhoidon työntekijöitä) työuransa aikana näytteenottotyöhön opastaneet. Mutta esimerkiksi mitään koulutusta heidän perehdytysosaamisensa varmistamiseksi ei heille ole annettu, vaan sen on katsottu kuuluvan osaksi laboratoriohoitajan työnkuvaa ja ammattiosaamista.

Näytteenottotyötä ohjaavien, Tykslabin yhteisten ohjeiden he kokivat olevan helposti saatavilla perehdytyksessä käytettäväksi. Helpointa niiden hyödyntämisen arveltiin olevan yksikön näytteenoton vastuuhenkilönä toimivalle laboratoriohoitajalle, koska hän kuuluu kyseisiä ohjeita laativaan Tykslabin näytteenottotyöryhmään.

Helpoks tai siis haastavaahan se [perehdytys] on. On sitten labranhoitaja, perushoitaja tai terveydenhoitaja, ni ihan sama. Ohan se ain se alku haastava, ku täs on niin hirveesti sitä pientä... ..ei se niinkään se pistäminen eikä se tekniikka, mut sitku alkaa tulla se, et noku meillä tehdään näin ja näin, ja siel on niin miljoona asiaa, jota ei edes tajua, et kuin paljon on kaikkee muistettavaa. Ja ihmisethä on erilaisii ja perehdytystilanteet. (T4H1)

Ei niit [ohjeita] ny kaikkee muista, mut kuitenkin tietää mist hakee. (T3H1)

Esimies ja perehdyttäjät kertoivat näytteenottajiksi perehdytettyjen tekevän päivätyötä Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratorion näytteenotossa ja osallistuvan sairaalan



osastojen verinäytteenottokierroille. He eivät kuitenkaan kierrä maakuntien näytteenotopisteissä (Vehmaa, Taivassalo, Kustavi ja Pyhäranta), kuten yksikön laboratoriohoitajat. Alkujaan ajatuksena oli, että edes toinen heistä olisi osallistunut tähän maakuntakiertoon jossain vaiheessa, mutta asiassa on ollut monta muttaa. Yksi on se tosiasia, että kyseisissä pisteissä on pärjättävä paikan ainoana näytteenottajana. Toiselle perehdytetyistä on kuitenkin niin sanottujen perusnäytteenottotehtävien lisäksi voitu opettaa spirometriapuhallusten suorittaminen ja Nox-unirekisteröintilaitteen kiinnittäminen, sillä hänellä oli näistä työtehtävistä jo jonkin verran aikaisempaa työkokemusta.

Mitä meidän näytteenottoon kuuluu, ni kaikkea sitä [perehdytetyt tekevät]. Ottavat erilaisii virtsanäyttei, mitä nyt kaikkee näitä, MRSA:t, nieluviljely ja verikokeit, sieninäytteitä ja helicobakteeripuhalluskokeita, ja mitä siin tavallas kuuluu, ni ne pikkuhiljaa sit tietyst opetettu kaik... Ja sydänfilmei. (T3H1)

Kyl niis [perehdytetyissä] tietynlaist epävarmuut edelleenki on, et en mä usko, et he edes haluaakaan [kiertää maakuntien näytteenotopisteissä]. Siel on niin yksin. Siel ei oo ketään muuta, joka sit auttais sua. (T4H1)

### **Vastaajina perehdytetyt**

Laboratorion näytteenottajiksi perehdytetyistä toinen oli alanvaihdon jälkeen valmistunut terveydenhoitajaksi neljä vuotta sitten. Hänen sairaanhoitajan opintoihinsa oli sisältynyt näytteenottamista, mutta käytännössä verinäytteenottoa oli harjoiteltu vain yhden piston verran. Koulutustaan vastaavissa työtehtävissä, aiemmissa työpaikoissa, hän oli jonkin verran ottanut verikokeita ja pitänyt tästä työtehtävästä. Nyt hän on työskennellyt Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratoriossa 1,5 vuoden ajan näytteenottotehtävissä. Hänelle on lisäksi perehdytetty spirometriapuhallusten suorittaminen ja Nox-unirekisteröintilaitteen kiinnittäminen, koska hän oli näitä työtehtäviä jonkin verran jo aikaisemmin tehnyt.

Mä tykkäsin niin pal siel kotihoidossa ottaa verinäytteitä. (T1H2)

Toinen perehdytetyistä oli valmistunut lähihoitajaksi runsas vuosi sitten ja ehtinyt hieman keikkailla koulutustaan vastaavissa työtehtävissä ennen laboratoriotyöhön tuloa, mitä ennen hän oli suorittanut täydennyskoulutuksena näytteenottokurssin. Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratoriossa hän on nyt työskennellyt vuoden ajan näytteenottotehtäviä suorittaen.

Laboratorioon heitä molempia oli motivoinut hakemaan työpaikan saaminen. Avoimesta työpaikasta olivat he saaneet tiedon Mol:n internetsivuilta tai tutuiltaan. Työaikana päivätyö ja lyhyet työmatkat nähtiin työpaikan etuina.

Kattelin vaan mol:sta paikkoja ja näin, et laboratoriohoitaja – mä en oo, mut minäpä soitan! (T1H2)

Tutun tuttu oli puhunut tutulle, et tietääk hän ketään lähihoitajaa... Sitä kautta mä innostusin, et joo. (T1H1)

## 8.2 Ohjauksellinen perehdytys

Muille terveydenhuoltoalan ammattilaisille annettavaan ohjaukselliseen perehdytykseen laboratorion näytteenottajana toimimiseksi sisältyvät **perehdytykseen varautuminen, perehdyttäjänä toimiminen, perehdytyksen toteuttamistavat, perehdytyksen aikataulus ja perehdytyksen etenemisen seuranta.**

### Perehdytykseen varautuminen

Esimies ja perehdyttäjät kertoivat, että perehdytyksiin on varauduttu miettimällä *perehdytyksen alun ajoittaminen ja kesto* niin, että perehdytettävien saapuessa joku työntekijöistä on pystynyt perehdytettävän vierellä olemaan tämän ensimmäisten työpäivien/ -viikkojen ajan ja häntä näytteenottotyöhön niin sanotusti kädestä pitäen opastamaan. Tämän *alkuperehdytyksen suorittajan/-ien valinta* on tapahtunut ennalta työvuoroja ja -pisteitä suunnittelemalla ja resursoimalla perehdyttäjänä toiminut työntekijä ylimääräiseksi näytteenottoon. Sen tarkempaa ja kirjallista perehdytysuunnitelmaa ei heitä varten eikä heidän kanssaan ole kuitenkaan laadittu. *Perehdytyksen toteuttamistavaksi on valittu* käytännön työn kautta oppiminen.

...alust täytyy alkaa ja vieres istuu. Ihan eri taval ku labranhoitajal. (T2H1)

No, kyl siihen ny joku ol laitettu sit ain, et ei he niinku sit yksin missään nimes ottanu [näytteitä]... (T3H1)

Perehdytetyt kertoivat perehdytykseensä varautumisesta samaa. Heidän *perehdytyksensä sisällöllinen suunnittelu* on pitkälti perustunut näytteenottotyössä kohdattaviin asioihin ja tilanteisiin. Lisäksi toinen perehdytetyistä muisti, että joitakin perehdytyksen sisältöön liittyviä papereita olisi ollut häntä varten valmiiksi laitettuna. Heidän kanssaan on

myös käyty läpi niitä asioita, joihin heidän on ollut määrä perehtyä, mutta ei heti perehdytyksen alussa.

...et ku mä oisin voinu aloittaa sit vaikka heti, mut et sit täällä ei sit vissiin ollu kenelläkään kai aikaa siihen et mä tuun, alkuvuikosta. (T1H2)

Se oltiin ainakin katottu, et kuka mun kans sen päivän on, ja just papereit hiukan ja työvuo-roi oltiin katottu valmiiks ja tämmöst näin, et ne nyt ainaki. (T1H1)

## Perehdyttäjänä toimiminen

Esimiehen ja perehdyttäjien mukaan alkuperehdytyksen perehdytettävien kanssa ovat useimmiten toteuttaneet esimies ja näytteenotosta vastaava laboratoriohoitaja, jotka ovat käyneet heidän kanssaan läpi työhön liittyvät tärkeimmät perusasiat ja ohjeet.

Myöhemmin perehdytettyjen alkaessa itsenäisesti näytteenottotyötä suorittamaan on heitä perehdyttänyt ja työtehtävissä tarvittaessa auttanut oman työnsä ohella viereisestä näytteenottohuoneesta käsin se laboratoriohoitaja, ketä näytteenottovuorossa on sattunut kulloinkin olemaan. Perehdyttäjät ovat aina olleet *tietoisia perehdyttäjänä toimimisesta*, koska sen on pystynyt helposti työpistelitalta katsomaan. Tämän lisäksi perehdytettyjen on ollut mahdollista tarvittaessa kääntyä vielä analyysipuolella työskentelevien laboratoriohoitajien ja esimiehen puoleen heidän ollessa yksikössä paikalla.

Sit pikkuhiljaa rupes sellail yksin, et joku ol kyl ain siin sit ihan viereises kämpäs tietenki, et sit vois tulla kysymään. (T3H1)

Perehdyttäjien *valintaperusteisiin* ovat vaikuttaneet heidän asemansa ja vastuutehtävänsä yksikössä, mutta merkittävästi myös tilannesidonnaiset asiat. Työvoimapulan, vuorotyön ja työkierron takia näytteenoton perehdyttäjänä on täytynyt toimia useamman henkilön, eikä esimerkiksi näytteenoton vastuuhoidaja ole voinut edellä mainituista syistä olla aina paikalla ja käytettävissä. Häneen ja esimieheen koettiin kuitenkin aina olleen perehdytyksen yhteydessä mahdollista palata, mikäli jotakin kysyttävää sen suhteen on ilmennyt. Näytteenoton vastuuhoidaja ja esimies ovat myös olleet ne henkilöt, jotka ovat kuulostelleet toisilta laboratoriohoitajilta, miten perehdytettävien kanssa on näytteenotossa sujunut, ja he ovat tarkastelleet perehdytyksen kokonaisuutta.

Ei sitä voinut niinku, sil taval nimetä [yhtä perehdyttäjää], ku yks ei oo kuitenka joka päivä tääl. (T2H1)

Myös perehdytetyt sanoivat, että heillä on aina viimeistään edellisenä päivänä ollut *tiedossa, kuka heitä on perehdyttämässä* ja auttamassa. He pitivät hyvänä asiana sitä, että

perehdyttäjinä on toiminut useampia henkilöitä. Mutta he eivät kuitenkaan oikein tienneet, kenen vastuulla perehdyttäminen on milloinkin ollut. Perehdytykseen liittyviä *vas-tuukysymyksiä* ei mitä ilmeisemmin oltu heille kunnolla *selvennetty*.

No mä en tiedä oliko hän nyt mikään mun perehdyttäjä, mä en oikeestaan tiedä, vai oliko se sit näytteenotosta vastaavan vastuulla, et kyl siin nyt varmaan vähän kaikkien kans kuitenkin jotenkin oli. (T1H2)

Mul vaihteli ne perehdyttäjät, mut periaatteessa se oli mun näkökulmasta hyvä ku ne vaihteli. Näki eri työskentelytapoja, ku hiukan kattos ain välillä, mitä muut tekee. Ja sit napsi sieltä ne parhaat, ja sit otti ne itselleen. (T1H1)

### **Perehdytyksen toteuttamistavat**

Esimies ja perehdyttäjät kertoivat perehdytyksessä edetyn vahvasti *työssäoppimisen keinoja hyödyntäen*. Perehdytystä on toteutettu käytännön näytteenottotyötä *teoriasidonnaisesti* tekemällä siten, että työn ohessa tai jälkikäteen on käyty läpi työhön liittyviä teoria-asioita ja ohjeita, joita perehdytetyille on joko tulostettu tai neuvottu, mistä ne löytyvät. Heillä on annettu myös henkilökohtainen muistivihko, jonne kirjata asioita.

Ensialkuun perehdytettävien on vain annettu seurata vierestä, miten työtä tehdään ja *mallittaa työtehtävien* suorittamistavat mielessään, minkä jälkeen he ovat aloittaneet perehdyttäjänsä seuraamana ja opastamana työskentelemään. Senkin jälkeen, kun he ovat aloittaneet itsenäisesti työskentelemään, on uusissa tilanteissa toimittu edellä kuvatulla tavalla.

Siit vaan sit ottamaan. Siis ens mä näytin, ekan päivän varmaan, et kui mä teen, ja siit vaan he rupes ottamaan. Ja sit mä siin samal sit pulisin niin pal kun kerkesin. Ja käytiin tietty ens alus läpi kaikki tota noit putkijärjestyksii ja putkien värit ja... ((huokaus)) ...ihan niin alust, et ain ei edes tajuu alottaa nii, vaik kui tietää, et ihan alust täytyy alottaa... ..sit mä olen kauheest printannu ja näyttäny, et ohjepankit ja nämä ja niit putkikarttoi... (T2H1)

Et sit, kun tulee sokerirasitus, ni sit keskustellaan, et no nii et, mitä täs tapahtuu ja miten tää kuuluu tehdä. (T4H1)

Perehdytetyt kertoivat asiasta vastaavanlaisesti. Eli, että käytäntöä ja teoriaa on perehdytyksessä yhdistelty huomioimalla samalla heidän *yksilölliset lähtövalmiutensa* näytteenottotyössä toimimiseksi.

...molempii [käytäntöä ja teoriaa], ja just niinko ammattitaustat huomioiden. Just ku mäkä en tiennyt yhtään periaattees... No, näytteet mä suurin piirtein osasin sit jo ottaa. Mut siis kaikki tämmöset teorian tiedot oli sieltä koulutuksesta huolimatta kuitenkin jäänyt vähäseks, ni siin oli sitä käytäntöä ja siin oli teoriaa. (T1H1)

Perehdytetyt lisäsivät, että kaikkia opettavia tilanteita ei kuitenkaan ole aina hyödynnetty ottamalla heitä niihin mukaan ja *mallia ottamaan*. Esimerkiksi lapsiasiakkaita Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratoriossa käy kuulemma harvoin verikokeilla, eikä näihin tilanteisiin ole aina otettu perehdytettäviä mukaan.

Mulle on toi lapsiasiakas näytetty tasan kerran ja sen jälkeen, mä olen alkanut sitä itte tekemään. Ja kerran mut on laitettu kokonaan pois siit huoneesta, ku olisin halunnut kattoo, miten se tekee sen, toinen hoitaja. (T1H1)

## Perehdytyksen aikataulutus

Esimiehen ja perehdyttäjien mukaan perehdytysten etenemisen aikataulusta, niiden nopeudesta ja pituudesta, ei ole voitu etukäteen sopia, sillä siihen on koettu vaikuttavan niin monien asioiden. Se on riippunut etenkin perehdytettävien *yksilöllisistä taidoista* ja heidän *kyvystään oppia uusia asioita*, mitkä on otettava huomioon. Lisäksi on *ymmärretty, että tilannesidonnaiset tekijät vaikuttavat* aina perehdytysprosessin etenemiseen. Esimerkiksi se, miten kiirettä näytteenotossa on ollut tai minkälaisia näytteenottotilanteita on sattunut tulemaan vastaan ja mitä ei, ovat vaikuttaneet perehdytysten kulkuun. Joissakin asioissa molempien perehdytykset olivatkin edelleen kesken.

Ei se onnistu, mikkään aikataulutus. Ei ei, ei ku se riippuu niin siit tyypistä. Sen mukkaan kuin tarvii ja milt näyttää... Perehdytys on aivan kesken viel. (T2H1)

Kyl sitä sit tietyst aika kauan kest, ku sit määrättyi hommii tul kauanki, ku ei ne ol tullu tai sit just, ku ei oikein kerjettykä perehdyttää joku erillinen [näytteenottotehtävä], ni me tehtiin sit nii, et me otettiin ne ja katottiin sit ne heiän kans myöhemmin, ku ol vähän parempaa aikaa. Meni kuukausia kyl. (T3H1)

Ero muiden terveydenhuoltoalojen ammattilaisten ja laboratorioalalle kouluttautuneiden työntekijöiden perehdyttämisen välillä on koettu isoksi. Perehdytys sujuu selvästi nopeammin silloin, kun perehdytettävällä on laboratorioalan perustiedot ja -ymmärtämys jo hallussa. Muita ammattiryhmien edustajia ei vastaajien mielestä saisikaan yrittää perehdyttää liian nopeasti näytteenottajiksi, sillä se ei palvele ketään. Esimerkiksi lähihoitajan ottaminen töihin ei voikaan heistä olla mikään äkillinen ratkaisu.

Asioita on myös pitänyt useasti kerrata perehdytettyjen kanssa sitä mukaan, kun on tunnut, että jotakin on unohtunut, jäänyt mahdollisesti käsittelemättä tai epäselväksi. Toiset perehdytettävistä ovat olleet nopeampia oppimaan kuin toiset. Työyhteisössä onkin ymmärretty, että perehdytys saattaa helposti viedä pitkän aikaa, eikä sen kestolle voida asettaa mitään selviä rajoja.

Kyl täsä tietyst on, ku tää ei ol heidän ala, ni niin pal uuttaki et, ja just nää koko labratutkimukset ja sentrifugoinnit, käsittelyt ja semmoset kestää heil kauan, et he ymmärtää, vieläki. (T3H1)

Selväksi on käynyt myös se, että perehdytettävien kanssa olisi ollut hyvä pystyä samassa huoneessa yhdessä näytteitä kauemmin ottamaan, kuin he ovat pystyneet siihen väkeä resursoimaan. Niin nykyiset perehdytettävätkin olisivat voineet *saavuttaa riittävän osaamisen lisäksi myös vahvemman itsevarmuuden tunteen* ennen itsenäisenä näytteenottajana aloittamista.

Ei siin vaihees voinu kauheest istuu [samassa huoneessa], ku sit ei ollu kukkaan muuta, ketä ois niitä näyttei ottanu. (T2H1)

Olis varmaan heille jäänyt se turvallisempi tunne, ku olis ollu se joku siin [samassa huoneessa] kauemman aikaa. (T4H1)

Alkuperehdytys eli vierellä istumisen aika oli heidän kohdallaan vaihdellut perehdytettävistä henkilöstä riippuen ja kestänyt noin 1 – 3 viikkoa. Sen aikana perehdytettäviä asioita oli pyritty ottamaan esille mahdollisimman rauhallisessa tahdissa, missä ei ehkä aina oltu ihan onnistuttu. Yksikössä oltiin myös sovittu ennalta, että ekg-rekisteröintejä ei ensimmäisinä päivinä näytettäisi perehdytetyille lainkaan, jotta heille ei annettaisi liikaa tietoa liian äkkiä.

Sillon ol kyl kauhee kiire, et kyl se [perehdyttäminen] kieltämät ol joskus vähän semmost, hätästä. (T3H1)

Perehdytettyjen mielestä on ollut hyvä asia, että näin jälkikäteen saamaansa perehdytystä kokonaisuudessaan pohdittaessa, ei kaikkia asioita ole yritetty heille kerralla opettaa, koska he kokivat, että tietoa on tullut valtavasti. He kertoivat, että joka päivä vieläkin tulee jotain kysyttävää. Kuitenkin perehdytyksen alussa he olivat kokeneet, että opittavaa tietoa tuli lähes liikaa. Toisaalta he tiedostivat, että aina uuteen työpaikkaan tultaessa näin usein on. Alussa etenemisnopeus olisi silti saanut olla rauhallisempi.

...[alussa] tietoo tulee paljon... ..teki mieli lyödä hanat kiinni, et stop, mä haluan nyt sisäistää nämäkin asiat ensin... Kyl vieläkin tulee joka päivä juttui, mitä täytyy kysyä. (T1H1)

...sen tietää, että aina kun menee uuteen työpaikkaan, ni joka päivä on niin pää sekaisin, et alussa se on sitä. (T1H2)

Myös perehdytetyistä olisi ollut parempi, jos joku olisi pystynyt heidän kanssaan samassa näytteenottohuoneessa kauemmin olemaan, jotta he olisivat päässeet yhdessä toisen työntekijän kanssa harjoittelemaan enemmän erilaisia asiakas- ja näytteenottoti-

lanteita sekä keskustelemaan niihin liittyvistä asioista. He kertoivatkin, että heidän perehdytyksensä on yhä kesken, eivätkä he osanneet ottaa kantaa perehdytyksen kokonaispituuden tarpeeseen. Koska opittavia asioita ripottelee edelleen päivittäin vastaan, he vaikuttivatkin näkevän *arjen työnteon jatkuvana oppimisprosessina*, jonka aikana kaikkien työntekijöiden on mahdollista oppia uusia asioita, kunhan vain osaa kysyä.

...[kun perehdyttäjä olisi ollut kauemmin vierellä] ois tullu just kaikki avonäytteenotot ja tämmöset oikeesti kunnolla katottuu. (T1H1)

...niin ja mut jätettiin kyl aika pian yksin, tai rupesin ni yksin tekemään, ni sit jää semmoset, et ei osaa kysyäkkään. Kyl kaikki neuvoo aina, kun vaan tajuaa kysyä... ...joka päivä voi kysyä jotain, ni mä nään et koko ajan se on tavallaan perehdytystä, et en mä ny sille pistä rajaa, että tuossa se nyt loppui se perehdytys... (T1H2)

### **Perehdytyksen etenemisen seuranta**

Esimiehen ja perehdyttäjien mukaan perehdytyksen etenemistä on seurattu *perehdyttävien työn sujumista seuraamalla ja heidän ajatuksiaan kuulostellen*. *Perehdytyslomakkeita on käytetty perehdytyksen seurantavälineinä*, ja niitä on pyritty täyttämään, vaikka joskus nämä kirjaamiset ovat tahtoneet unohtua. Lomakkeiden täyttymistä onkin ajoittain tarkastettu ja tarkasteltu.

Mää sitä [perehdytyslomaketta] sit menen seuraavaks kytäämään... ...kuin pal on täytetty, ja jollei oo, ni sit mä yritän itte tai sit mä sanon jollekin, et viittiks kattoo tämän ja tämän... Mä olen heil [perehdytetyille] yrittänyt sanoo, et pidätte ne paperit, ja heti ku joku neuvoo jonkun asian, ni sit otatte siihen nimet... Se jää tosi helpol, enkä mä sit tie minkä takia. (T2H1)

Perehdyttäjinä toimineet korostivat, että perehdytyslomakkeita on tietysti täytettävä, mutta että sitä ei voida yksistään perehdytyksen seurantaan käyttää. Joskus oli nimittäin huomattu, että jokin perehdytyslomakkeeseen dokumentoitu asia ei ollutkaan tullut ymmärretyksi, vaikka niin oli luultu. Tai sitten se oli ehditty jo unohtaa.

Myös perehdytetyt kertoivat, että perehdytyslomakkeita on täytetty perehdytyksen etenemisen seuraamiseksi. Hekin tiedostivat, että niiden täyttäminen on toisinaan jäänyt helposti tekemättä. Haastattelijalle jäi sellainen olo, että perehdytettävät pitivät lomakkeiden täyttämistä ehkä vähän liiaksi perehdyttäjän tehtävänä muistaa. Perehdytettävät eivät myöskään olleet varmoja, kuinka valmiita heidän perehdytyslomakkeensa parhailaan olivat.

Kun oli jokin juttu käyty, se laitettiin sinne paperiin ylös. (T1H1)

Lomakkeet oli juu, mutta ei niitä just täytetty sitä mukaa, et mul on tosiaankin varmaankin vieläkin siel aukkoja, mitä ei oo täytetty... Mä en oo varma, onks siellä [perehdytyslomakkeissa] kaikki vieläkään niinku valmiina. (T1H2)

### 8.3 Perehdytyssisältö

Muille terveydenhuoltoalan ammattilaisille annettava sisällöllinen perehdytys laboratorion näytteenottajana toimimiseksi muodostuu **perehtyjällä olemassa olevan ammattiosaamisen huomioimisesta ja laboratorioalan osaamisen syventämisestä ja opettelusta.**

#### **Perehtyjällä olemassa olevan ammattiosaamisen huomioiminen**

Näytteenottotyöhön liittyen perehdytetyillä jo *olemassa oleva ammattiosaaminen on tunnistettava*, jotta sitä voidaan hyödyntää perehdytyksen toteuttamisessa niin, että käytössä olevat resurssit voidaan kohdentaa järkevällä tavalla. Esimies ja perehdyttäjät kertoivatkin, että jotkin asiat ovat perehdytetyille terveydenhuoltoalan ammattilaisina olleet helpompia ymmärtää tai heillä jo hallussa. Näitä asioita he katsoivat olleen hygieniosaamisen, ihmisten kohtaamisen ja salassapitovelvollisuuden. Niitäkin oli heidän kanssaan käyty perehdytyksen aikana läpi, mutta kevyemmin.

Heil on kuitenkin terveydenalan koulutust ni, sit jotkut asiat heil on tutumpii, vaik ne onki tärkeitä, ni niihin ei kuitenka sit sillai menny aikka. (T3H2)

Perehdytetyistä itsestäänkin osa asioista on heille terveydenhuoltoalan ammattilaisina ollut tuttuja. Heidän vastauksiensa perusteella niistä on kuitenkin ollut tärkeää kertoa osana perehdytystä ja näyttää oikeaoppista esimerkkiä, kuten työturvallisuuteen liittyvistä asioista: suojakäsineiden ja hälytyslaitteiden käytöstä. Tässä onkin yksi oiva käytännön esimerkki siitä, miten perehdytys voi auttaa työyhteisöä huomaamaan tapojaan, joissa on parantamisen varaa ja joiden perehdytetyt kokivat olleen paremmin hoidettu heidän aiemmissa työpaikoissaan.

...ei kyl tääl oo opetettu, noi vanhemmat hoitajat, ei ne käytä mitään, ei edes hanskoja jossain jos on ni, kyl mä oon ne oppinut muualta. (T1H2)

Mitä sun kuuluu siin vaihees... ...mulki on pari kertaa, mitä jos toi nyt tulee tuolta, mist mä pääsen pois, mist mä saan apuu, mitä mä teen. (T1H1)

Huusin apua kerran kolme kertaa [koska hälytysnappi oli liian kaukana seinässä], ja kolmannel kerral joku toinen hoitaja kuuli sen. (T1H2)



*Oppivan organisaation* tavoin perehdyttäminen onkin nähtävä keinona kehittää samalla työyhteisön toimintatapoja ja käytäntöjä, missä perehdytettävät tuoreine ajatuksineen ja ammattiosaamisineen auttavat löytämään epäkohtia ja uusia näkökulmia (Mäkisalo 2003, 132). Uudenlaisia hälytyslaitteita yksikköön olikin kuulemma jo tulossa, jotta hälytysnapit eivät enää olisi liian kaukana painettaviksi, kun tulee hätätilanne asiakkaan kanssa.

Lisäksi perehdytettävät kertoivat työn ergonomiaan liittyen, että heille on oman ammatistaustansa ansiosta iskostettuna selkäyttimeen, miten esimerkiksi huonokuntoinen vanhus kannattaa auttaa ekg-rekisteröintiä varten pedille, mitä taitoa voitaisiin työyhteisössä jakaa muillekin hyödyksi.

...sydänfilmin otossa, jos on tällöinen pyörätuolipotilas, jolle on siirtymiset hankalia...  
...ko on opetellut ne, just ne ergonomiset siirtymiset ja tällöiset. (T1H1)

Toiselle perehdytetyistä on myös hänen *aiempaa osaamistaan hyödyntäen* voitu suorittaa laajempi näytteenottoon liittyvien työtehtävien perehdytys: eli tavallisen näytteenototyön lisäksi niiden spirometriapuhallusten suorittaminen ja Nox-unirekisteröintilaitteen kiinnittäminen.

### **Laboratorioalan osaamisen syventäminen ja opettelu**

Esimiehen ja perehdyttäjien mukaan haasteellisinta on ollut se, että perehdytettäviltä on puuttunut *laboratorioprosessin kokonaisymmärrys* ja *laboratorioalan perustiedoista* koostuva tietopohja, jotka laboratoriohoitajille muodostuvat opintojen ja niihin sisältyvien käytännön harjoitteluiden myötä. Tämän ja erityyppisten analyysitöiden parissa työskentelyn ansiosta laboratoriohoitajat pystyvät helpommin käsittämään, miksi erilaisissa tilanteissa toimitaan tietyillä tavoilla ja miten ennen näytteenottoa, sen aikana ja jälkeen tapahtuneet asiat vaikuttavat tutkimustulosten luotettavuuteen.

Yleensä se niinku se laboratoriopuoli just [on ollut haasteellista]... ..et pelkän näytteenoton tietyst oppii siin ihan tekemäl jo aika äkkiä, mut sit se muu puoli. (T3H1)

Se on vaikein, just se ku he ei tiedä mitään niist tutkimuksista. Ei oo niinkun mitään käsitystä. Ja sit just et, plasmata ja seerumit ja... (T2H1)

...ja sit just ne tutkimusten löytämiset ja ymmärtäminen, et mitä ne kaikki etukäteen tehryt asiat, et kuin paljon ne vaikuttaa siihen näytteenottoon, ja et ne täytyy kans olla oikein... (T3H2)

Koska perehdytettävillä, muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisina, ei samanlaista ymmärtämystä, tietopohjaa ja *organisaation tuntemusta* ole ollut, on se tehnyt heidän perehdyttämisestään huomattavasti haastavampaa. Perehdytettäville onkin kerrottu ja kerrottu laboratoriohoitajien mielestä yksinkertaisia laboratorioalan perusasioita. Perehdytettävien laboratorioprosessin kokonaisymmärtämystä on pyritty lisäämään esimerkiksi tutustuttamalla heitä laboratoriossa tehtävään analytiikkaan.

...se näytteiden käsittely, et mitä niil joka tutkimuksil sit tehrään, et meneeks ne fuugiin vai lähteeks ne niinäs, vai tehrääks niit edes meil vai tehrääks ne jossain muual... Ku opiske-luaikan, ku labranhoitajat joutuu käymään eri paikois... ..ni on sit ihan eri se näkemys, mut ei heil o mittään, et labroi on erilaisii. (T2H1)

Kaikki, mikä liittyy tähän meidän työhön [laboratorioalaan] on se, mihin sitä energiaa kannattaa suunnata [perehdytettäessä]. (T4H1)

Myös perehdytettyjen kertoman mukaan heille vaikeimmat asiat ovat liittyneet *laboratorioalan perustietojen ja -taitojen sekä laboratorioprosessin kokonaisymmärryksen* puutumiseen, mikä on näkynyt haasteina etenkin verikokeita otettaessa: liittyen muun muassa putkijärjestykseen, oikeaan täyttömäärään, avonäytteenottoon ja otettujen putkien eteenpäin viemiseen sekä ekg-rekisteröinnin tulosten tarkasteluun/ tulkintaan. Kaikista näytteenottokohdan valitsemiseen vaikuttavista erikoistilanteista, esimerkiksi kinalosta poistetuista imusolmukkeista, he eivät olleet edes tietoisia.

No just toi näytteenottojärjestys [on ollut haasteellinen asia], ja just niitten näytteitten käsittely, ja mihin ne kuuluu viedä... Kyl pari kertaa ollaan jouduttu, tai oon ainakin joutunut soittaa asiakkaan takasin, et nyt ei tullut putki tarpeeks täyteen, että tulepa takasin. (T1H1)

Emmä tiedä, onks noista erikoistilanteista oikeastaan puhuttu mitään. No infuusionhommat, mut onko mistään muusta. Joillakin potilailla lukee siellä tiedoissa 'ei oikeasta kädestä' esimerkiksi ni, ni ehkä se sit on just joku tämmönen. (T1H2)

Erilaisia *työhön liittyviä ohjeita ja ohjekirjoja* he kuitenkin kertoivat löytävänsä hyvin laboratorion atk-järjestelmästä ja VSSHP:n internetsivuilta päivittäiseen käyttöönsä. Työssä osattavien asioiden paljous ja erilaisten tutkimusten määrä on yllättänyt heidät.

Se on yllätys, kuin hirveesti koko ajan joka päivä tulee uutta, et kuin paljon niitä tutkimuksia oikein onkaan... ..et mahtaako toiset [perehdytetyn oman ammattiryhmän edustajat] ajatella, et no, nyt se sit vaan niinku täyttelee noita putkia tuolla, et ei todellakaan oo niin [helppoa ja yksinkertaista]. (T1H2)

...ja just se kuin paljon niit putkii on, ja just näit eri näytteit, ja mikä tarvii laittaa fuugiin ja mikä ei, ja kuin paljon siin on miettimist ja oppimist. (T1H1)

## 8.4 Työssä osaamisen varmistaminen

Muun terveydenhuoltoalan ammattilaisen työssä osaamisen varmistaminen laboratorion näyttötoimittajana koostuu **perehdytyksen etenemisen arvioinnista** ja **osaamisen varmistamisen keinoista**.

### Perehdytyksen etenemisen arviointi

Esimies ja perehdyttäjät kertoivat, että perehdytyksen etenemistä on arvioitu seuraamalla perehdyttäjien työskentelyä ja siinä kehittymistä. Perehdytyksen etenemisestä he ovat myös *yhteisesti keskustelleet* työn lomassa. Esimerkiksi näyttötoimittajan vastuunhoitaja on voinut kysyä muilta perehdyttäjiltä arvioita siitä, miten perehdytetyillä työ on vaikuttanut sujuvan, kun joku heistä on päivän perehdytettyjen kanssa näyttötoimittajana ollut.

Ihan vaan seurattu, kui se tos menee... Kylhän me sit ain puhellaan kuin on mennyt, mut ei me mittään varta vasten keskustella. (T2H1)

Aluksi perehdytettyjen suorittaman työn seuraamista on toteutettu samassa näyttötoimittajahuoneessa heidän kanssaan ollen ja myöhemmin vieraisesta huoneesta heitä silmällä pitäen. Jos on huomattu, että jokin asia olisi saattanut heiltä unohtua tai on huomattu jotakin kysyttävää tai löytynyt virheitä, on ne otettu perehdytettävien kanssa puheeksi. *Virheistä oppimisen seuraaminen* onkin ollut osa perehdytyksen etenemisen arviointia.

Sä kuuletkin siihen viereiseen huoneeseen... ..et alus, ku niit kaikennäkösii semmost pientä [unohdusta/ virhettä] tulee, ni sit muistutetaan, et hei, muistathan sä... (T4H1)

Myös perehdytetyiltä on kysely, miltä heistä itsestään tuntuu. Varsinkin siinä kohtaa, kun perehdyttäjistä on alkanut näyttämään siltä, että perehdytetyt voisivat jo itsenäisesti ruveta näyttötoimittajiksi ottamaan. Perehdytetyt ovat siinä vaiheessa tavallaan *itsearvioineet* omassa mielessään, missä vaiheessa heidän perehdytyksensä on ollut ja ovatko he olleet valmiita irtautumaan omilleen.

...itte heidän tarvis se vähän niinkun tietää et, ja kyl he sit sanoski, et he ei halua tätä viel yksin tulla, et oleksä viel mukaan. (T3H1)

Esimies ja perehdyttäjät eivät olleet missään vaiheessa kokeneet siinä mitään ristiriitaisuutta, miten he tai perehdytetyt itse ovat omaa osaamistaan arvioineet. Toisin sanoen perehdytetyt eivät ole kuvitelleet osaavansa sellaisia työtehtäviä ja asioita, joista muut työyhteisön jäsenet olisivat olleet eri mieltä.

Perehdytetyt kertoivat perehdytyksensä etenemisen arvioinnista pitkälti samoin ajatuksin kuin heidän perehdyttäjänsä. Käytännön tilanteissa heitä seurailtuaan olivat perehdyttäjät heille kertoneet, koska heidät on katsottu voitavan jättää itsenäisesti näytteitä ottamaan. Asiasta oli myös keskusteltu perehdytettyjen kanssa ja tiedusteltu heiltä, että pärjäävätkö he omastakin mielestään jo yksikseen.

...[perehdyttäjä] sano, et hän näkis nyt et sä pärjäisit täsä yksin, et hän kokee ittensä ihan turhaks. (T1H1)

Kyl siitä sit juteltiin, että pärjäänkö mä, ja sit vaan aattelin, et kokeillaan. (T1H2)

Lisäksi *perehdytyslomakkeiden täyttäminen* on toiminut perehdytyksen etenemisen *arvioinnin apuvälineenä*. Niitä perehdytetyt ovat käyneet läpi esimiehen, näytteenoton vastuuhoidajan tai muun perehdyttämiseen osallistuneen laboratoriohoitajan kanssa. Perehdytyslomakkeisiin he ovat oman nimensä kirjoittaneet vasta sitten, kun he ovat tunteneet kyseisen asian osaavansa. Toisin sanoen he ovat *itsearvioineet* osaamisensa kyseisessä asiassa. Samalla he ovat voineet myös kertoa, jos tarvitsevatkin vielä lisää perehdytystä. Tosin joskus kaivattua työtehtävän ymmärtämistä syventävää tietoa (esim. ekg-rekisteröinnistä) ei ole ajanpuutteen vuoksi ehditty heille antamaan, mikä ei kuitenkaan ole estänyt kyseisten työtehtävien suorittamista ohjeistetulla tavalla.

Ennenko lyötiin nimii paperii, ni... ..itte omalta kohdalta mielti, et tuntuuks must nyt siltä, et mä osaan tään jutun. (T1H1)

## Osaamisen varmistamisen keinot

Esimiehen ja perehdyttäjien mukaan perehdytettyjen työssä osaaminen on varmistettu *perehdytyksen etenemistä arvioimalla* sekä suorittamalla tavallaan *dokumentoimatonta vertaisarviointia* perehdytettävien työskentelyä seuraamalla. Varsinainen ja *dokumentoitava pätevyyden vertaisarviointi*, mikä tehdään Tykslabissa jokaiselle näytteenottoa suorittavalle työntekijälle kerran kolmessa vuodessa, oli yksikössä vasta hiljattain aloitettu. Sitä ei vielä oltukaan ehditty ennen haastatteluja tekemään molemmille näytteenottajaksi perehdytetyille.

...et kyl tota noin, kyl siin niinku semmost tietynlaist vertaisarviointii on kuitenkin koko aika, vaik ei sitä sil nimel ny sillon niin miellettykkään. (T4H1)

Meil on nyt se näytteenoton vertaisarviointi [dokumentoitava], et siin tulee nyt sit ainakin katottuu. (T2H1)

Niin sanottuja 'ei tiedä ettei tiedä' -tilanteita ei ole esimiehen eikä perehdyttäjien mielestä tullut vastaan tai ainakin ne ovat heti jääneet kiinni. Mitään pahempia virheitä ei ole tapahtunut tai korostunut, että perehdytetyt niitä tekisivät yhtään sen enempää kuin laboratoriohoitajtkaan.

Perehdytetyt tuumivat itsekin heidän osaamisensa varmistamisen keinona olleen heidän työnsä seuraamisen. He olivat sitä mieltä, että heitä perehdyttäneet työntekijät olivat arvioineet heidän osaamisensa riittäväksi ennen kuin heidät on päästetty työskentelemään itsenäisesti. Lisäksi he olivat tietoisia yksikössä kaikille näytteenottajille suoritettavasta näytteenoton vertaisarvioinnista, mikä toiselle heistä oli tosiaan jo kertaalleen tehty.

On kai joku kattonut, et voiko mut nyt jättää yksin vai ei, olettais... Nyt meillä on vertaisarviointi [dokumentoitava], mut mun mielestä se nyt on ensimmäinen kerta, ku mun aikana sellainen on. (T1H2)

Perehdytettyjen mukaan 'ei tiedä ettei tiedä' -tilanteita on kaikesta osaamisen varmistamisesta ja esimiehen ja perehdyttäjien toisenlaisesta mielipiteestä huolimatta jokusia tapahtunut. Ne ovat liittyneet esimerkiksi siihen, että perehdytetyt ovat saattaneet ottaa verinäytteen tietämättään väärään putkeen. Muita esimerkkejä ei heillekään kuitenkaan muistunut mieleen.

Oisko joku väärä putki tai jotain, et on pitänyt soittaa asiakas takaisin. (T1H2)

...mä oon tällai ennenkin tehny, et mihis se putki on sit hävinnyt. (T1H1)

## 8.5 Työyhteisön muihin työntekijöihin ja sen johtamiseen kohdistuvat vaatimukset

Työyhteisön muihin työntekijöihin ja sen johtamiseen kohdistuu monenlaisia vaatimuksia, kun laboratorion näytteenottotyöhön perehdytetään muun terveydenhuoltoalan ammattilainen. Nämä vaatimukset jakautuvat yksikössä työskenteleviin **laboratoriohoitajiin ja perehdyttäjiin kohdistuviin vaatimuksiin** sekä yksikön **johtamiseen ja esimiestyöhön kohdistuviin vaatimuksiin**.

### **Laboratoriohoitajiin ja perehdyttäjiin kohdistuvat vaatimukset**

Työyhteisössä työskentelevät laboratoriohoitajat ovat osallistuneet muiden ammattiryhmien edustajien näytteenottajiksi perehdyttämiseen ja auttaneet heitä työtehtävissään.

Tilanne on edellyttänyt laboratoriohoitajilta/ perehdyttäjiltä ennen kaikkea *hyviä työyhteisötaitoja*.

Hyvät työyhteisötaidot perustuvat siihen, että työntekijä ymmärtää työyhteisöön kuuluvien henkilöiden erilaisten roolien merkityksen organisaation perustehtävän toteuttamiseksi. Ne ilmenevät työntekijän *myönteisenä asennoitumisena ja käyttäytymisenä* työnantajaa, työtä ja työyhteisön muita jäseniä kohtaan. Erityisesti tarvitaan *hyviä vuorovaikutustaitoja*, kuten tahdikkuutta omien mielipiteiden ilmaisemisessa ja kykyä kuunnella toisia, joita kohtaan on kyettävä tuntemaan myös *empatiaa ja halukkuutta auttaa*. (TTK 2016b.)

Perehdyttäjät pitivät tärkeänä asiana omaa *myönteistä asennoitumistaan* siihen ajatukseen, että laboratorion näytteneottajana voi toimia jonkin muunkin terveydenhuoltoalan ammattiryhmän edustaja kuin laboratoriohoitaja tai bioanalytikko. Heitä ajatuksen hyväksymisessä on edesauttanut yksikössä pitkään jatkunut työntekijäpula. Perehdytetyt onkin työyhteisössä otettu avosylin vastaan.

Se ajatusmaailma siihen, et mikseivät myös lähihoitajat vois ottaa näytteit tai sairaanhoitajat tai jotkut, ni mä olen niin tottunu siihen. (T4H1)

Meil ol kauhee pula ihmisist... Ja vaikei olis pulaaki, ni kyl must tuntuu, et ei me oltais mitenkään ajateltu, et he olis huonompii tai jottain muut. (T3H1)

Hyvin on otettu kans mun mielest vastaan. (T3H2)

Perehdytettävien lähtövalmiuksien ja perehdytysprosessin vaativuuden ymmärtäminen on ollut oleellista. Laboratoriohoitajat ovat käsittäneet, että muiden ammattiryhmien perehdyttäminen laboratorion näytteneottajaksi vie pitkään ja on vaativaa, mutta ei mahdollonta.

Opetettava se on, et ei se mikään yksinkertainen juttu o. (T4H1)

Sit kun he kyssyy jotain samaa asiaa ties kuin mont kymment kertaa, et siin on kyl kaikkien hermot erittäin koval koetuksel, et jaksaa sit viel sannoo, ku just mä sen eilen selitin... Ihan joku yksinkertainen juttu. (T2H1)

Perehdytyksen on oivallettu olevan myös hyvin yksilökohtaista. Siihen on koettu vaikuttavan suuresti perehdytettävän kyvyn oppia ja sisäistää uusia asioita, missä häntä on pyritty ymmärtämään ja *tukemaan*. Tilanteen näkemisessä perehdytettävien näkökulmasta eli *empaattisuudessa* on auttanut etenkin omat ja läheisten elämäkokemukset.

Välillä perehdyttäminen on silti kysynyt hyviä hermoja ja uskoa siihen, että kyllähän perehdytettävät oppivat, kun heitä vaan opetetaan. Heitä on myös rohkaistu tarvittaessa kysymään apua.

Mä koen, et me ollaan onnistuttu siinä, et me ollaan ymmärretty, et se toisilla ihmisillä kestää pidempää ku toisilla... ..eikä voi sanoo, et nyt sun kuuluu täs vaihees ol valmis. (T4H1)

Joo, kyl sitä yrittää sannoo, ja sillon alkuun varsinki, et aina vaan kysymään, et rohkiaste vaan kysymään. Ja kyl he alkuun kävivätki kovasti kysymäs, mut ei enää, ei enää tartte niin paljon kyssyy. (T3H2)

Pienistä, työn sujuvuuteen laboratorioprosessin myöhemmässä vaiheessa vaikuttavista virheistä, kuten esimerkiksi vinoon tarroitetuista näyteputkista, on tietoisesti pyritty olemaan huomauttelematta päivittäin, jotta perehdytettyjen intoa oppia ei latistettaisi jatkuvasti heidän tekemisiään korjaamalla. Mutta kun niin on tehty, on heille tarkasti pyritty selittämään, miksi esimerkiksi näiden tarrojen asento näyteputkien päällä on niin äärimmäisen tärkeä asia analyysityöskentelyn kannalta, eikä vain turhaa pilkunviilausta.

Kyl sitä paljon enemmän ymmärtää, ku näkee sitä toimintaa [analyysityöskentelyä]. Et miks nää tarrat... Se kuulostaa siis, mä voin kuvitella, ku ne ihmiset [perehdytetyt] tulee tänne [näytteenottotyöhön] ja sit sanotaan, ku toinen on kaikkes tehny, et hei sä unohdit ja oot laittanut tään tarran tähän väärin... Sen me ollaan pidetty vähän semmosen, et alus ku niit kaikenäkösii semmost pientä tulee, ni sit muistutetaan, et hei, muistathan sä. Mut sit ollaan myös sovittu, et sit jos se unohtuu seuraavanki päivän, ni ei nyt heti välttämät ihan seuraavan päivän sanota. Kosk sekin on kamalaa, jos joka päivä joku tulee, et hei kuule. Et se lannistaa. (T4H1)

Vastuu perehdyttämisestä on työyhteisössä ollut pitkälti jaettua, kuten myös perehdytettyjen auttaminen siinä kohtaa, kun he ovat itsenäisesti aloittaneet näytteenottotyötä tekemään. Alkuperehdytyksen jälkeen perehdytetyt ovat voineet pyytää apuun, esimerkiksi näytettä ottamaan, näytteenotossa heidän kanssaan työskentelevän laboratoriohoitajan, esimiehen tai jonkun analyysipuolen laboratoriohoitajista. Eli oikeastaan, kenet tahansa työyhteisössä työskentelevän. Kuka kulloinkin on parhaiten ehtinyt, on käynyt heitä auttamassa, joten siitä ei ole aiheutunut kenellekään yksittäiselle työntekijälle liiallista räsitystä. Perehdytyksen toteuttaminen onkin kokonaisuudessaan ollut hyvin *yhteisöllinen prosessi*.

Muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten perehdyttämistä ei ole koettu sen raskaammaksi kuin muitakaan töitä, koska esimerkiksi alkuperehdytyksen aikana perehdyttäjä on merkattu näytteenottoon ylimääräiseksi työntekijäksi ja perehdytys hänen ainoaksi tehtäväkseen. Tämä ratkaisu on tuntunut ennemminkin analyysipuolella, koska siellä on siten ollut vähemmän henkilöitä tutkimuksia tekemässä. Kaikille työyhteisöön kuuluville on

kuitenkin ollut selvää se, että muilla järjestelyin ei töitä ja alkuperehdytyksiä oltaisi saatu onnistumaan.

Silloin ihan alus tietyst ol niinku, se ol se työ, se, et olet hänen kanssas koko ajan perehdyttämäs, ettei silloin ollu mittään muut työpistet... Emmä tie olenk mä kokenu sitä mitenkään rankempan, kos meil on ny ollu koko ajan töitä ole sä mis pistees vaan. (T3H1)

Ammattiryhmien välillä ei ole esiintynyt kuppikuntaisuutta. Joskus on kuitenkin tullut vastaan tilanteita, joissa tietämättömyys toisten työstä tai työmäärästä, olisi voinut johtaa erimielisyyksiin, ellei näitä tilanteita niihin vaikuttavine tekijöineen olisi puitu yhdessä läpi *yhteisen ymmärryksen lisäämiseksi*.

Esimerkiksi laboratoriohoitajien mielestä perehdytettyjen on saattanut välillä olla vaikea huomata sitä, että myös analyysipuolella työskentely voi olla hyvin kiireistä. Joskus oli esimerkiksi ollut tilanne, jossa perehdytetty ei itse ollut oivaltanut, että hän voisi ehtiesään tätä toisten kiirettä helpottaa hakemalla osastolta pyydettyt päivystysverinäytteet laboratoriohoitajien sijaan. Toisaalta perehdytettyjä on kuulemma välillä myös harmittanut se, että he eivät analyysitaidottomina ole kyenneet auttamaan laboratoriohoitajia tutkimusten teossa, vaikka heillä olisi siihen ollut aikaa. Perehdytettyt ovat kuitenkin ajan kuluessa kiitettävästi ottaneet hoitaakseen joitakin yhteisvastuullisesti suoritettavia tehtäviä laboratoriossa, kuten käyttotarvikkeiden täydentämisen näytteenottohuoneisiin.

Perehdytettyt ovat olleet tyytyväisiä työyhteisöltään saamaansa *tukeen*. Paria yksittäistä tilannetta lukuun ottamatta he kokivat *saaneensa apua* muilta aina, kun ovat sitä tarvinneet. He tunsivat myös kuuluvansa *osaksi työyhteisöä*. He olivat erityisesti tyytyväisiä siihen, että heitä ei ole ilman perehdyttämistä laitettu tekemään mitään sellaisia asioita, joihin heitä ei oltaisi opetettu.

Joskus silloin, ku mä olin tutustumassa tänne ni silloin sanottiin, et on niinko periaatteessa kaks eri klaanii tai pari eri kuppikuntaa sillai, et nää ketkä on täällä päässä [analyysityössä], ni on sit kans täällä päässä, ja et näytteenottajat on tuol näytteenottopäässä. Mut ei se mee niin, ei se oo sillai. (T1H1)

Tykkään ihan hirveästi olla täällä töissä. (T1H2)

...ei oo tullut semmost, mitä mul oli esimerkiksi edellisessä työpaikas: - Kyl sä nyt sen osaat ja men nyt vaa ja tee. Koskaan ei oo tullut sellaista et, eksää nyt jo osaa. (T1H1)



## Johtamiseen ja esimiestyöhön kohdistuvat vaatimukset

Työyhteisön tärkein tunteiden tartuttaja on esimies, joka voi rakentaa luottamusta ja parantaa vuorovaikutusta rehellisellä ja hyväntahtoisella käytöksellään. Aidosti kuuntelemaan kykenevä esimies on avoin muiden puheille, eikä kritisoi liian pikaisesti, jolloin hänelle uskalletaan ilmaista asioita. Työyhteisössä tapahtuvaa oppimista estää etenkin sellainen 'kyllähän tästä on tiedotettu, joten se pitäisi jo osata' -tapa ajatella. Sen sijaan esimiesten olisi esimerkillään edistettävä työyhteisön dialogisuutta ja kannustettava kaikkia avun ja rakentavan palautteen antoon. Työyhteisön kulttuurin taustalla vaikuttaakin erityisen paljon sen johtamis- ja yhteisteistoimintakulttuuri. (Hätönen 2007, 4; Viitala 2008, 302; Tuomi & Sumkin 2012, 42-43; Kupias ym. 2014.)

Esimies kertoi, että koko työyhteisö on ollut tyytyväinen siihen, että perehdytetyistä on saatu lisää työvoimaa. Hän ei ollut kuullut tai huomannut, että työyhteisössä esiintyisi kuppikuntaisuutta.

Kaik on vaan tyytyväisii, ku saaraan lisää porukkaa. (T2H1)

Toki joskus se, että perehdytetyjä on pitänyt paljon neuvoa ja kerrata heidän kanssaan välillä niitä samoja perusasioita, on saattanut synnyttää pientä väsymystä ja ärtymystä. Mutta loppupeleissä kaikki ovat olleet hyvillään siitä, että perehdytetyt ovat aina kysyneet neuvoa, kun ovat tunteneet siihen tarvetta. Esimies kertoikin, että heitä on *rohkaistu pyytämään apua*, jotta virheiltä vältyttäisiin, ja sitä heille on myös annettu. Koska työyhteisössä oli *syntynyt lujaa luottamus* siihen, että perehdytetyt kysyvät aina tarvittaessa apua ja neuvoja, heidän katsottiin myös pystyneen hoitamaan työnsä odotusten mukaisesti.

...mä olen yrittäny heil sannoo, et se on parempi, et kysytte sit liiaks... ...se on parempi ku et tekee sit väärin... Kyl he kysymään sit heti tulee, et ei tarvi peljätä, et he sil taval väärin tekis, et ei mul semmost oloo oo koskaan tullut, et ei heit sinne uskaltais ollenkaa päästää... Kyl he siel näyttei pystyy ottamaan. Hitaasti, mut varmasti. (T2H1)

Perehdyttäjien viihtymistä ja jaksamista työssä ei ole esimiehen kertoman mukaan ole pyritty sen erityisemmin varmistamaan. Heitä on vain valmisteltu tuleviin perehdytysjaksoihin muistuttamalla, että se ei tulisi olemaan helppoa ja nopeaa. Aluksi perehdytykseen on myös annettu enemmän ajallisia resursseja laittamalla perehdyttäjä ylimääräiseksi työntekijäksi näytteenottoon. Lisäksi esimies on itsekin osallistunut työnopastukseen *toimien* näin *esimerkkinä* toisille laboratoriohoitajille. Näillä edellä mainituilla sanoilla ja teoillaan hän on selvästi osoittanut, että perehdytyksen suorittamista *arvostetaan*.

Se [perehdyttäminen] on rankkaa, se ei tosiaan oo helppoo. (T2H1)

Sen jälkeen, kun perehdytettävät ovat alkaneet itsenäisesti suorittamaan näytteenottoa, on heille perehdytetty lisää asioita ja autettu heitä siinä oman työnteon ohessa. Kulloinkin näytteenottovuorossa oleva laboratoriohoitaja on kuitenkin vaihdellut, eikä perehdyttäminen ole jäänyt yhden työntekijän harteille. Yhden työntekijän perehdyttäjäksi nimeäminen ei olisi ollut edes mahdollista vuorotyön ja työkierron vuoksi. Jos perehdyttäjäksi olisi nimetty joku yksi henkilö, se olisi varmasti myös käynyt liian raskaaksi kyseiselle työntekijälle. *Perehdytystyön määrä* onkin onnistuttu työyhteisössä jakamaan melko *tasapuolisesti*. Työnvaativuuden arvioinnissa ja palkkauksessa ei tällaista vaativampakaan perehdyttämistä ole mitenkään huomioitu, vaan perehdyttämisen on katsottu kuuluvan osaksi normaalia työtä.

...he [laboratoriohoitajat] on yleensä sit ollu tuol yhtenä näytteenottajana, ni kyl se on siin sit, se [työnopastus/ avunanto] menee siin [oman työn] ohessa sit. He [perehdytettävät] käy siin sit kysymäs. Kyl siin omat hommat on [laboratoriohoitaja] pystyny tekemään. (T2H1)

Esimiehen on pyrittävä käytössä olevien *resurssien järkevään kohdentamiseen*. Vaikka ennen nykyisten perehdytettävien saapumista yksikössä oli ollut pulaa työntekijöistä, oli perehdyttämisen alkaessa siihen kuitenkin panostettava laittamalla se yksi ylimääräinen laboratoriohoitaja näytteenottoon heidän kanssaan olemaan. Niin oli pakko tehdä, koska perehdytettäviä ei voinut yksinkään jättää, vaikka henkilökuntaresursseja ei siihen oikeastaan olisi ollut. Kauemminkin heidän vierellä istumistaan olisi ollut parempi jatkaa.

Ei meil oo ollut siin vaihees ni mittään ylimääräist semmot, et pystyis olemaan, niinku ihan vaan heitä varten siel [pidemmän päälle], eikä tekis itte yhtään mittään muuta. Niinhän se ois kaikkeist kivoin tietty, et pystyis... (T2H1)

Kahta tällaista alkuperehdytystä yhtä aikaa he eivät olisikaan voineet edes ajatella. Nykyisistä perehdytetyistä ensimmäiseksi tullut olikin jo ehditty saamaan melko hyvin sisälle työhön sen puolen vuoden aikana, ennen kuin seuraava saapui. Esimiestyö edellyttääkin hyvää *kokonaistilanteen hahmottamiskykyä* sen eri aspekteista.

Yksikköön ei esimerkiksi tutkimuksen teon hetkellä olisi myöskään voitu enempää näitä pelkkää näytteenottotyötä tekeviä, muiden ammattiryhmien edustajia ottaa ja perehdyttää, koska sairaalan näytteenottopisteessä toimivat päivän aikana normaalisti vain kaksi näytteenottajaa ja yksi työntekijä, joka osallistuu näytteenottoon spirometriapuhallusten ja unirekisteröintilaitteen kiinnittämisen ohella. Enempää työntekijöitä ilman analyysitöiden vaatimaa osaamista ei siten olisi pystytty työhön palkkaamaan. Toisaalta tämä tilanne on tehnyt työvuorojen ja -pisteiden jaosta esimiehelle siinä mielessä harvinaisen

selvää, että perehdytetyt ei ole voitu muihin työpisteisiin kuin sairaalan näytteenottopisteeseen laittaa. Järjestely on ollut myös laboratoriohoitajille mieleen, koska näin he ovat saaneet keskittyä enemmän analytiikan tekemiseen.

Analyysipää vaatii ne ihmiset, jotka tois on, ni sit tonne päähän ei tietyst jäänyt ku nää näytteenottajiks perehdytetyt ja sit siel on joku muu meikäläisist [laboratoriohoitajista] ollu... ..ni ei siin [työpisteissä] oo mittään sen enempää suunnittelua ja jakamista... ..ku he [perehdytetyt] eivät pysty tääl pääs tekee analyysihommii. Nytkin on se tilanne, et näytteenottopääs on niinku suhtees aivan liiaks porukkaa, ku tääl [analyysityössä] sitä tarvittais. Ni, et se tekee sit sen, et ei voi niinku, ei voi heit sijaiseks ottaa montaa, ku ei he sit voi niit [analyysitöitä] tehä. (T2H1)

Esimies selvensi tilanteen taustoja lisää kertomalla, että sijaisia ja vakituisia työntekijöitä on yksikköön aina ollut vaikea saada. Ehkä siksi, että laboratorion sijainti on melko syrjäinen, eikä esimerkiksi moni Turussa opiskeleva tai työskentelevä tule luultavasti edes ajatelleeksi, mitä Tykslabin osastolla 186 tehdään. Hän ei kokenut, että laboratoriohoitajien, bioanalytikoiden ja bioanalyttikko-opiskelijoiden työhön saaminen tulisi tulevaisuudessaakaan helpottumaan. Potentiaalisten työntekijöiden innostusta latistaa vielä sekin, jos tiedossa on ”vain” näytteenottotyötä. Yleisesti ottaen esimies kokikin, että näytteenottotyöhön on yhä tulevaisuudessa palkattava myös muiden terveydenhuoltoalojen ammattilaisia. Esimerkiksi heidän yksikössään avoinna olleet laboratoriohoitajan toimet ovat kiinnostaneet nimenomaan lähihoitajia, joilla ei kuitenkaan ole ollut vaadittua näytteenottokurssia käytynä. Sairaanhoidajia ne ovat kiinnostaneet vähemmän.

...labranhoitajia ei riitä. Ei ainakaan täl hetkel riitä millään... ..ei saa sijaisii, ku on ”vaan, vaan” näytteenotto... Kesälläkin ku tulee niit hakemuksii, ni analyysi, analyysityöskentelelyyn. (T2H1)

Esimies oli sitä mieltä, että myös muista ammattiryhmistä on mahdollista saada hyviä näytteenottajia, kunhan heidän työhön perehdyttämisestä perusteellisesti huolehditaan. Hän koki, että siinä heillä ollaan onnistuttu.

Siis kyl heist ihan joo hyvii. Mut aikaa, aikaa, aikaa... Aikaa vaan, siis jonkun kans istuu ja ihan niit perusasioi selittää kunnolla, ja miks ja miks ja tämän takia... Kyl me nyt sit ollaan yleensäki siin onnistuttu, et he pystyy niit näytteit ottamaan. On se sen puolest menny mun mielest ihan hyvin. Et päästiin siihen pisteeseen, et uskaltaa luottaa, et kyl se hoituu. (T2H1)

Tämä ei kuitenkaan nykyisillä resursseilla ole helppoa. Muiden ammattiryhmien saamassa näytteenoton koulutuksessa olisi tapahduttava muutoksia parempaan, jotta perehdytys työpaikoilla sujuisi kevyemmin. Huomiota on kiinnitettävä myös *rekrytointiosaamiseen*, jotta näytteenotto-osaamisen lisäksi kyettäisiin valitsemaan oikeantyyppisiä työntekijöitä.

Kyl täytyy olla joku koulutus pitempi. Pitempi, ei mikään viikko eikä kaks. Ei missään oo varaa työpaikalla sit jo, aloittaa sitä opettamist siit A:st, se vaatii niin paljon. Kyl täytyy olla vahvempi pohja, ei kellään oo resurssei opettaa niin paljon, mitä he vaatii. Ei näillä resursseilla, mitä nykyään on... Mut se [perehdytyksen sujuvuus ja työn oppiminen], se on myös niin siit persoonast kiinni. (T2H1)

Perehdytettyjen työsuhteet ovat toistaiseksi olleet määräaikaista. Heidän työsuhteidensa vakinaistaminen edellyttäisi toimimuutoksia. Niitä ei ole kuitenkaan toistaiseksi tehty, koska laboratoriohoitajien ja bioanalyttikoiden on toivottu hakeutuvan työhön, jolloin myös analyysipuolen töiden sujuvuus saataisiin paremmin varmistettua. Näin yksikön toimintaa johtamalla on pyritty huolehtimaan työyhteisön *osaamisen tasapainosta*.

Perehdyttäjinä toimineiden laboratoriohoitajien antamat vastaukset perehdytettyjen työsuhteen laadusta paljastivat tilanteen herättämät ristiriitaiset ajatukset. Toisaalta he näkivät, että perehdytetyillä tulisi olla mahdollisuus saada vakituinen työpaikka, mikä motivoisi heitä kehittymään ja pysymään näytteenottotyössä. Se olisi hyvä asia siksikin, että heidän perehdyttämiseensä on käytetty paljon resursseja. Mutta toisaalta myös sitä, että toimia ei oltukaan muutettu, pidettiin hyvänä asiana, koska yhteen kauan avoimena olleeseen toimeen oli hiljattain saatu laboratoriohoitaja eli analyysityöskentelyn osaaja.

Perehdyttäjät halusivat ennen kaikkea korostaa sitä ajatusta, että muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten perehdyttämistä näytteenottajiksi ei tulisi nähdä pelkästään huonona asiana etenäkään silloin, kun laboratoriohoitajia ei yksinkertaisesti ole töihin moniin vuosiin tahdottu saada. Hekin korostivat kuitenkin *rekrytoimisosamisen* tärkeyttä eli sitä, että työhön otettavan henkilön sopivuus alalle tulisi huolellisesti varmistaa. Perehdytettävän henkilön on hyvä olla luonteeltaan kyseleväinen ja tietoa vastaanottava.

...et sitä ei pidettäis niinku ihan semmosen vihoviimeisen ja kammottavan ajatuksen, et apua, nyt tän tulee joku muu ku labranhoitaja. Et jos ei nyt saara ketään ammattitaitost labranhoitajaa, ni ei se nyt oo mikään maailman pahin asia... Eikä oo niinku semmost hullunrohkeet tyyppi ollu meil yhtään, et mä tässä nyt touhuun, eikä käryäkään, et meneeks ihan oikein. (T4H1)

...nyt he tekee täysin itsenäisest ja hyvin töit. (T3H1)

Perehdytetyt kertoivat, että he ovat kysyneet työnsä omastakin mielestään odotusten mukaisesti hoitamaan. He lisäsivät, että heitä kiinnostaa vakituinen työ, mieluiten nykyisessä työpaikassa tai sitten jossain muualla. Toinen perehdytetyistä on jopa työn myötä innostunut hakeutumaan bioanalytiikkaopintoihin. Heistä tuntui hassulta ajatus siitä, mikäli heidän työsuhdettaan ei jatkettaisi tässä kohtaa, kun he ovat näytteenottotyötä oppineet viimein tekemään. Myös tämän kehittämisprojektin aihe oli heistä hämmentävä, sillä heillä itselleen oli ollut se kuva, että Tykslab ei pyri heistä pitämään kiinni. Tosin he

totesivat, että heidän omiin työsuhteisiinsa ja niiden laatuun vaikuttaa varmasti myös Tyks Vakka-Suomen sairaalan yleinen tilanne, joka kuulemma on epävarma.

## 8.6 Työyhteisön esittämät perehdyttämisen kehittämisehdotukset

Työyhteisön esittämät kehittämisehdotukset muun terveydenhuoltoalan perehdyttämiseksi jakautuvat **arjen työn suomiin perehdytyksen kehittämismahdollisuuksiin** ja **teoriatiedon suomiin perehdytyksen kehittämismahdollisuuksiin**, jotka osittain liittyvät toisiinsa.

### **Arjen työn suomat perehdytyksen kehittämismahdollisuudet**

Esimiehen ja perehdyttäjien mielestä lisää teorian tietoa perehdytettävälle olisi hyvä antaa kaikesta mahdollisesta. Tehokkainta olisi ehtiä *istumaan perehdytettävien vierellä ja käydä asioita yhdessä läpi* käytännön työn ohella. Alkuperehdytyksen tulisikin olla riittävän pitkä – pidempi kuin mitä he ovat pystyneet antamaan – jotta perehtyjät voisivat kokea olonsa työtehtävien parissa varmemmaksi heidän osaamisensa ja ymmärryksensä lisääntyessä. Tällaiseen ei kuitenkaan usein ole aikaa. Resursseja ei myöskään ole siihen, että nimenomaan heitä varten järjestettäisiin erilaisia luentoja tai koulutuksia.

Ainut, mikä on, ni on se, et se ihminen saa sen toisen ihmisen niin kauan, kun se tarvi siihen. Sillonhan sen tekis paremmin myös. (T4H1)

Kaikest mahrollisest [teoriatietoa perehdytetyille], niin pal ku ehtis. Siis ihan istuu vaan ja käydä läpi tuolt kaikkii asioi... Ei mittään [luentoja/ yksikön sisäisiä koulutuksia] erikseen niinku heit varten, ei. Ei kukkaan ehri pitämään semmosia sit taas. (T2H1)

Perehdytetyt puolestaan kertoivat, että yksikössä pidettäviin luentoihin ja koulutuksiin he eivät aina ole edes päässeet näytteenottotyön suorittamiselta osallistumaan. Vastaavasti ohi ovat helposti menneet myös noin kerran kuukaudessa yksikössä pidettävät pulinatunnit, joissa käsitellään työhön liittyviä asioita.

Piti mennä näytteenottoon, et ei voi olla paikalla missään, mitkä koskis just ittee. (T1H2)

Sama juttu noi, periaattees just noi pulinatunnit on semmosii, ku koskis käytännös niinku meitäkin, mutku mein täytyy olla näytteenotossa, jos sinne tulee asiakkaita. (T1H1)

Mutta toisaalta perehdytettävillä on ollut vaikeuksia saada edellä mainituista tilanteista tiedollista hyötyä kunnolla irti, koska heillä ei ole samanlaista tietopohjaa taustalla kuin laboratoriohoitajilla. Hyviksi kokemiensa koulutusten (esim. ekg-rekisteröinnistä) myötä

heille on saattanut jopa herätä vain entistä enemmän kysyttävää käsitellyistä aiheista. Tällaisten kysymysten selvittämiseksi heidän kannattaisikin jatkossa *itse aktiivisesti* keskustella niistä yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.

...ollaan tehty ne koulutukset just bioanalytikoille ja laboratoriohitoajille ja tämmösille, ni sit ne menee ihan yli hilseen meikäläisellä ainakin osa koulutuksesta ko, et ymmärrä, et välttämät oo kuullut koskaan just asian taustoja tai tämmösii, tai tiedä sitä perusjuttua sit välttämättä. (T1H1)

Laboratorioprosessin ja -alan ymmärrystä on heistä lisännyt paljon se, kun he ovat päässeet perehdytyksensä aikana tutustumaan analyysityöhön, vaikka se ei heidän työtehtäviinsä kuulukaan. Se on auttanut heitä muun muassa sen asiakkaiden usein esittämän kysymyksen arvioinnissa ja vastaamisessa, milloin otettujen laboratoriotutkimusten vastaukset tulevat, sekä ymmärtämään paremmin näytteenotossa tekemiensä asioiden vaikutuksia laboratorioprosessin myöhäisempiin vaiheisiin. Voisikin olla hyvä, jos he joku kerta myöhemminkin menisivät *itse aktiivisesti* analyysityöskentelyä silloin tällöin seurailemaan, kun näytteenotossa on hiljaista ja kun se laitetta käyttävälle laboratoriohitoajalle sopii. Toinen perehdytetyistä kertoikin näin toimineensa.

Olen kiertänyt noita [analyysi]pisteitä tossa, et niistä on kerrottu... ..se kannattais tehdä uudestaan, sit ku hetken pääst tajuu taas [enemmän]. (T1H2)

### **Teoriatiedon suomat perehdytyksen kehittämismahdollisuudet**

Koska aika perehdyttää ja opettaa näille muille terveydenhuoltoalan ammattilaisille laboratorioalan tietoutta on rajallista, olisi käytössä oleva yhteinen aika syytä käyttää mahdollisimman tehokkaasti. *Erilaisten materiaaliähteiden kirjaaminen* auttaisi perehdyttäjiä paremmin muistamaan, mitä *perehdytettävien kanssa olisi läpi käytävä* ja mitä *perehdytettävät voisivat itsekin opiskella* työnsä lomassa niin, että se ei olisi niin laboratoriohitoajien ehtimisestä ja kiireistä kiinni. Materiaalien lukemisesta nousevia kysymyksiä he voisivat sitten yhdessä laboratoriohitoajien kanssa sopivina hetkinä käsitellä.

Esimies kertoi, että esimerkiksi Tuokon ym. (2008) näytteiden ottoa koskevaa opasta ei ole perehdytetyille esitelty lainkaan, vaikka kyseinen oppikirja on huomioitu ja mainittu Tykslabin näytteenoton toimintaohjeessa (2015, 6). Edellä mainittua tai vastaavaa oppikirjaa perehdytetyt voisivat kuitenkin lukea silloin, kun itse ehtisivät.

Semmonen [näytteenoton oppikirja] ois kyl ihan hyvä, ku sitä lukis. (T2H1)

Myös perehdytettyjen mielestä jonkin näytteenoton oppikirjan lukeminen voisi olla hyödyllistä, sillä he eivät olleet lukeneet mitään oppikirjoja näytteenottoon liittyen. Toisella heistä oli sentään tallella näytteenottokoulutuksesta saamansa diat. Joitain kirjoja he olivat työpaikalla kyllä nähneet, mutta eivät enää muistaneet missä.

Ainoo, mitä mul on niin ne diat, mitä mä tuolt silloin näytteenottokoulutuksesta sain. (T1H1)

Vois [olla hyötyä], jos sais työajalla lukea. Mä oon kyl jossain nähny jotain kirjoja. En mä kyl muista yhtään missä. (T1H2)

Perehdyttäjänä toimineet laboratoriohoitajat toivat esille, että Tykslabin näytteenottotyöryhmäkin on laatinut näytteenottoa koskevista perusasioista kevyen koonnin (diasarjan), jota he ovat luetuttaneet kotisairaanhoidajille ennen heidän parin päivän harjoitteluaan laboratorion näytteenotossa. Se voisi myös näille laboratorioon näytteenottajiksi perehdytettäville olla hyödyllistä luettavaa ennen perehdytyksen alkua tai sen ensimmäisinä päivinä.

Laboratoriohoitajat ehdottivat myös, että perehdytettäville olisi hyvä koota esimerkiksi kymmenestä yleisemmästä peruslaboratoriotutkimuksesta pieni tietopaketti, jonka he voisivat perehdytyksen alussa opetella vaikka ulkoa. Perehdyttäjät olivat nimittäin joskus kuulleet, miten perehdytetyt olivat kokeneet olonsa noloksi asiakkaiden kysyessä, mitä tutkimuksia heistä otetaan, koska he eivät olleet osanneet vastata mitään ilman lähes jokaisen tutkimuslyhenteen tarkistamista. Muutaman yleisen tutkimuksen parempi tietäminen ja niiden lyhenteiden tunnistaminen toisikin heille hiukan varmemman olon toimia asiakkaiden kanssa ja tekisi työstä heille itselleen antoisampaa. Lisäksi tutkimustietämyksen lisääminen säästäisi heidän työaikaansa, kun joka ainoaa tutkimuslyhennettä ei tarvitsisi tarkistaa.

...ois se perustutkimusnimikkeistö, se ois melkein 10 - 15, ku riittäis ihan hyvin... Sehän ei myöskään anna sul [näytteenottajalle/ perehdytetylle] kauheesti mitään... ...et sä vaan katot: lila putki, mintunvärinen, punanen, toinen punanen... ...ja sä teet sitä päivästä toiseen. Katot vaan, et onk siel äffä edes vai ei. (T4H1)

## 8.7 Kyselylomakkeesta saadut perehdytyssisältöä tarkentavat tulokset

Kyselylomakkeen avulla haluttiin selvittää perehdytykseen sisältyvien asioiden perehdytysmäärän tarve tarkemmin kuin mitä haastatellen olisi ollut mahdollista (vrt. 8.3).

Haastattelujen lisäksi tutkimukseen osallistuneille (N=6) toteutetun kyselyn tulokset (liite 12, 1) näytteenottotilanteeseen liittyvistä, perehdytystä vaativista asioista paljastivat sen,

että perehdytetyt itse (N=2) kokivat lähihoitajan perehdyttämiseen tarvittavan perehdytysmäärän lähestulkoon jokaisessa asiassa vähäisemmäksi kuin heidän perehdyttäjänsä, joiden joukkoon on liitetty myös esimiehen antamat vastaukset. Kaikki nämä perehdyttäjinä (N=4) toimineet olivat vastanneet 24 kysytystä asiasta niin, että perehdytyksen määrän tarve niistä 23:ssa on enemmän kuin kohtalainen – erittäin suuri. Perehdytetyt puolestaan olivat vastanneet vain 11 kysymykseen, että perehdytyksen määrän tarve on enemmän kuin kohtalainen – erittäin suuri.

Kyselylomakkeesta saatujen kaikkien vastausten yhteenvedon (liite 12, 2) perusteella kevyemmällä perehdytyksellä lähihoitajan kanssa pärjätään erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kohtaamisessa sekä eettisten ohjeiden ja salassapitovelvollisuuteen liittyvissä asioissa. Paljon perehdytystä vaativina asioina nousivat esille etenkin verinäytteenottoon liittyvät seuraavat asiat: putkien valinta, ottojärjestys, sekoittaminen, täyttö- ja minimimäärät, avonäytteenotto, ihopistosnäytteenotto, putkien tarraaminen, putkien esikäsitely, preanalyttisten tekijöiden ymmärrys sekä näytteen analysointikelpoisuuden arvioiminen ja poikkeamien kirjaaminen asiakkaan pyyntöihin. Toisin sanoen sellaisia asioita, joita laboratorion alan perusosaamiseen kuuluu ja joilla on suuri merkitys laboratorioprosessin sujuvuuden ja asiakkaan saamien tutkimustulosten luotettavuuden kannalta.

## 8.8 Tutkimustulosten yhteenvedo

Tässä kappaleessa esitetään kaikki edellä mainitut tutkimustulokset vielä kokoavana ja tiivistävänä yhteenvetona. Pääasiassa tulokset ovat siis haastatteluiden kautta saatuja. Vain tulokset koskien perehdytys sisältöä on saatu sekä haastatteluin että kyselylomakkeen avulla.

### **Tutkimukseen osallistuneiden taustat ja lähtökohdat vastaajina**

Tyks Vakka-Suomen sairaalan laboratoriossa (Tykslab os. 186) perehdytykseen osallistuneet esimies ja laboratoriohoitajat ovat olleet ammatissaan kokeneita ja toimineet kauan pienehkössä 14 hengen työyhteisössään.



Koska yksikköön on ollut vaikea saada työntekijöitä, on heille palkattu ja perehdytetty näyttötyöhön muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisia, joita yksikössä parhailaan työskentelee kaksi: yksi terveydenhoitaja- ja yksi lähihoitajataustainen. Tutkimuksen teon aikaan he olivat ehtineet olemaan laboratoriotyössä 1 – 1,5 vuotta.

### **Ohjauksellinen perehdytys**

Muille terveydenhuoltoalan ammattilaisille annettavaan perehdytykseen on varauduttu miettimällä sen aloittamista ja kestoa ajatellen sopiva ajankohta, suunnittelemalla sen sisältöä ja toteuttamistapoja sekä valitsemalla ensimmäiset perehdytyksen suorittajat.

Perehdyttäjinä ovat alussa toimineet etenkin esimies ja näyttötyöstä vastaava henkilö sekä myöhemmässä vaiheessa myös muut työyhteisön jäsenet, mikä on koettu hyväksi asiaksi. Kaikki ovat aina tienneet, kuka perehdyttämiseen kulloinkin osallistuu. Kuitenkin siihen liittyvien vastuiden kirjaaminen jatkossa selkeyttäisi niihin liittyviä kysymyksiä.

Perehdytyksen toteuttamistapa on ollut käytännönläheinen ja työssäoppimisen keinoja hyödyntävä. Perehdytyksessä on pyritty huomioimaan perehdytettävän henkilön yksilölliset lähtövalmiudet työhön. Perehdyttäjä on aina ensin mallittanut työn suorittamisen perehdytettävälle esimerkkiä näyttämällä. Tämän jälkeen, usein toisesta perehdytyspäivästä lähtien, perehdytettävä on aloittanut suorittamaan näyttötyötä perehdyttäjänsä valvomana ja opastamana. Käytännön työn erilaisiin tilanteisiin on sidottu mukaan teoria ja työtä koskevat ohjeet.

Myös perehdytyksen aikataulutus on ollut hyvin yksilöllinen ja rajaamaton. Se on toteutunut perehdytettävän oppimiskyvyn ja taitojen kehittymisen mukaisesti. Tilannesidon- naisilla asioilla on ollut oma vaikutuksensa, koska esimerkiksi aamuisin perehdyttäjä on saattanut ensin hoitaa suurinta ruuhkaa pois ennen perehdytettävän ryhtymistä työhön. Lisäksi joitakin tilanteita on tullut vastaan harvoin, jolloin niiden hyödyntämiseen perehdyttämisessä olisi jatkossa kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota, vaikka arjen työ- teko muuten voidaankin nähdä jatkuvana ja loputtomana oppimisprosessina. Näin ollen perehdytysten koettiin yhä joissakin asioissa olevan kesken. Tärkeänä asiana pidettiin erityisesti sitä, että alkuperehdytyksen aikainen perehdytettävän vierellä istumisen ja opastamisen aika olisi riittävän pitkä ja mielellään pidempi kuin se 1 – 3 viikkoa, minkä he olivat kyenneet perehdytetyilleen järjestämään. Tarpeeksi pitkän ja asiasisällöllisesti

rauhallisesti etenevän alkuperehdytyksen on ymmärretty varmistavan työssä tarvittun osaamisen lisäksi myös vahvemman itsevarmuuden tunteen saavuttamisen.

Perehdytyksen etenemisen seuranta on tapahtunut perehdytettävien työskentelyä seuraamalla ja heidän ajatuksiaan kuulostelemalla. Seurannan apuvälineenä on käytetty perehdytyslomaketta ja sen täyttämistä, mikä tosin on välillä tupannut unohtumaan.

### **Perehdytys sisältö**

Perehdytetyille annetussa sisällöllisessä perehdytyksessä on huomioitu perehtyjällä ole-massa oleva ammattiosaaminen siten, että terveydenhuoltoalan ammattilaisina heille ovat jotkut työhön liittyvät asiat olleet jo tuttuja tai helpommin käsitettävissä, jolloin niiden kohdalla on riittänyt kevyempi perehdytys. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi olleet hygie-niosaaminen, ihmisten kohtaaminen ja salassapitovelvollisuus. Myös aiempaa labora-torioalaan liittyvien työtehtävien osaamista, esimerkiksi spirometriapuhallusten suoritta-misesta, on voitu hyödyntää tavallista laajemman näytteenottotehtävien ja potilastutki-musten perehdyttämiseksi.

Eniten perehdytystä on tarvittu laboratorioalaa koskevien perustietojen ja -taitojen osaa-misen varmistamiseksi. Se on vaatinut niin paljon perehdyttämistä, että voitaisiin oike-astaan puhua perehdytettyjen kouluttamisesta. Paljon perehdytystä vaativina asioina nousivat esille verinäytteenottoon liittyvät seuraavat asiat: putkien valinta, ottojärjestys, sekoittaminen, täyttö- ja minimimäärät, avonäytteenotto, ihopistosnäytteenotto, putkien tarraaminen, putkien esikäsittely, preanalyyttisten tekijöiden ymmärrys sekä näytteen analysointikelpoisuuden arvioiminen ja poikkeamien kirjaaminen asiakkaan pyyntöihin. Myös ekg-rekisteröinnin tulosten tarkastelun on huomattu vaativan paljon perehdytystä.

Perehdytettyjen laboratorioalan osaamista on pyritty eri tavoin lisäämään ja syventä-mään. Monet laboratorioalan perustiedot ja -taidot on perehdytetyille opetettu, kuten myös työhön liittyvien ohjeiden ja ohjekirjojen käyttö. Asioita on tarvinnut kerrata heidän kanssaan. Organisaation tuntemusta ja laboratorioprosessin kokonaisymmärrystä on py-ritty parantamaan muun muassa tutustuttamalla heidät yksikössä tehtävään analytiik-kaan.

Perehdyttämisen myötä syntyneitä oivalluksia on osittain hyödynnetty oppivalle organi-saatiolle tyypillisesti työyhteisön kehittämiseksi. Esimerkiksi uusia hälytyslaitteita on yk-sikköön ilmenneen tarpeen perusteella jo tilattu ja työyhteisön perehdytysosaaminen on

perehdytysten myötä selvästi lisääntynyt. Mutta esimerkiksi suojakäsineiden käytössä ja käyttöön opastuksessa on ilmennyt parannettavaa, mihin ei tiettävästi ole ryhdytty.

### **Työssä osaamisen varmistaminen**

Perehdytettyjen työssä osaaminen on varmistettu perehdytyksen etenemistä eri tavoin arvioiden, kuten siitä työyhteisössä yhteisesti keskustelemalla ja perehdytettyjen mielestään suorittamien itsearviointien avulla (esim. ennen itsenäisen työskentelyn aloittamista ja perehdytyslomakkeiden kuitaamista). Perehdytyslomakkeiden tarkastelua on käytetty perehdytyksen etenemisen arvioinnin apuvälineenä. Myös perehdytettyjen mahdollisesti tekemiä virheitä ja niistä oppimista on seurattu. Kuitenkaan ei ole missään vaiheessa korostunut, että he tekisivät niitä sen enempää kuin muutkaan tuoreet työntekijät.

Ennen kaikkea työssä osaamisen varmistaminen on ollut dokumentoimatonta vertaisarviointia. Alussa sitä on tehty hyvin läheltä. Mutta kun perehdytettyjen on yhdessä tuumin heidän kanssaan katsottu olevan valmiita aloittamaan itsenäinen työskentely, on arviointia suoritettu etäämpää heidän työskentelyään sivusta seuraamalla.

### **Työyhteisöön kohdistuvat vaatimukset**

Toisten ammattialojen edustajien tuleminen työyhteisöön ja heidän näytteenottajiksi perehdyttäminen on edellyttänyt laboratoriohoitajilta/ perehdyttäjiltä ennen kaikkea hyviä työyhteisötaitoja: myönteistä asennoitumista ja asiallista käyttäytymistä, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä kykyä tuntea empatiaa ja halua auttaa ja tukea muita työyhteisön jäseniä. Tilanne on edellyttänyt myös pyrkimystä lisätä yhteisöllisyyttä ja yhteisymmärrystä. Perehdytetyt onkin onnistettu ottamaan hyvin vastaan, eikä työyhteisöön ole syntynyt kuppikuntaisuutta eri ammattiryhmien kesken.

Muiden ammattiryhmien työhön palkkaaminen määräaikaisiin työsuhteisiin on edellyttänyt rekrytoimisosaamista sopivien työntekijöiden löytämiseksi. Työyhteisön johtaminen on vaatinut esimieheltä esimerkillisyyttä, missä hänen myönteinen asennoitumisensa ja käytöksensä on ollut olennaista. Esimies on organisaation ja työyksikön yleisperehdytyksen lisäksi osallistunut aktiivisesti myös perehdytettyjen opastamiseen näytteenotto- tehtäviin. Johtamisella on onnistuttu luomaan luottamusta ja yhteisöllisyyttä työyhteisöön

rohkaisemalla perehdytettyjä avunpyytämiseen ja muita sen antamiseen. Perehdytystyötä on jaettu tasapuolisesti ja sille on osoitettu arvostusta etenkin resursoimalla siihen aikaa. Tilanne on myös vaatinut työyhteisön osaamistasapainon ja kokonaistilanteen hahmottamiskykyä, eikä perehdytettyjen määräaikaisiin toimiin ole siksi lähdetty toimitusten kautta hakemaan vakinaistamista, sillä mahdollisten laboratoriohoitajien saaminen avoinna oleviin toimiin lisäisi yksikössä tarvittua analyysiosaamista.

### **Työyhteisön esittämät perehdyttämisen kehittämisehdotukset**

Kaikkein oleellisempina asioina työyhteisössä pidettiin riittävän pitkän alkuperehdytyksen järjestämistä, minkä aikana perehdytettävä saisi työtä koskevista asioista vieressä olevalta perehdyttäjältä tehokkaasti tietoa. Kuitenkin arjen työ suo myös muitakin oppimisen mahdollisuuksia, joissa korostuu perehdytettävän oma aktiivisuus. Esimerkiksi luennoista ja pulinatunneista heränneisiin kysymyksiin he voisivat pyytää laboratoriohoitajilta vastauksia. He voisivat myös ehtiessään käydä oma-aloitteisesti ihmettelemässä analyysipuolen asioita saadakseen sieltä lisäeväitä näytteenottotyössä toimimiseen.

Myös teorian suomia mahdollisuuksia perehdyttämisen kehittämiseksi ilmeni. Hyödyllisiä materiaaleja olisi kattavasti käytettävä perehdyttämisen tukena, mitä helpottaisi niiden listaaminen. Perehdytetyt voisivat näitä materiaaleja sopivina hetkinä yksikseenkin lueskella. Esimerkiksi näytteenoton oppikirja olisi yksi hyvä tiedonlähde. Lisäksi 10 yleisimmän tutkimuksen kokoamisen tiiviiksi ulkoa opeteltavaksi tietopaketti katsottiin auttavan perehdytettyjä itsenäisen näytteenottotyön aloittamisessa ja säästävän heiltä työaikaa, kun joka ainoaa tutkimuslyhennettä ei tarvitsisi ohjekirjasta ennen näytteenottoa tarkistaa.

## 9 TULOSTEN TARKASTELU

### 9.1 Tuloksista tehdyt johtopäätökset ja suositukset

Tutkimustulokset-kappaleessa (8) lukijalle haluttiin jättää tilaa muodostaa Tykslabin osastolla 186 suoritetuista muiden ammattiryhmien edustajien perehdyttämisestä ja työnopastamisesta oma näkemyksensä. Tavoitteeseen saada selville, minkälaisella perehdytyksellä lähihoitajan työssä osaaminen näytteenottajana on parhaiten varmistettavissa ja mitä se edellyttää muulta työyhteisöltä, päästiin. Tässä kappaleessa tutkimustulokset on vielä syntetisoitu ja tulkattu johtopäätöksineen. Samalla tutkimustehtävään *Minkälaisella perehdytyksellä lähihoitajan työssä osaaminen laboratorion näytteenottajana varmistetaan?* on pyritty antamaan selkeä vastaus. (Hirsjärvi ym. 2000, 211-212; Hirsjärvi & Hurme 2008, 193.)

Tulosten perusteella on todettavissa, että muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten perehdyttäminen laboratorion näytteenottotyöhön on haasteellista ja vaativaa, mutta ei mahdotonta. Se vaatii ennen kaikkea riittäviä ajallisia resursseja ja työyhteisöön kuuluvien henkilöiden oikeanlaista asennoitumista tilanteeseen, missä esimiehen johtamistyössään tekemillä ratkaisuilla ja hänen esimerkillisellä toiminnallaan on suuri merkitys.

Näytteenottokurssin tai -opintojakson käymistä ennen perehdytettävän saapumista laboratorioon on yhä jatkossa edellytettävä muita ammattiryhmän edustajia työhön palkattaessa, vaikka ne eivät ole olleet niin hyvätasoisia kuin toivoa voisi. Niistä huonolaatuisinkin toimii kuitenkin edes jonkinlaisena orientaatiojaksona työhön, mikä samalla testaa perehdytettävän motivaation vahvuutta oppia laboratorion näytteenottajaksi.

Muun terveydenhuoltoalan ammattilaiset ovat tarvinneet laboratorion näytteenottotyöhön tullessaan paljon ohjauksellista ja sisällöllistä perehdytystä. Laboratorioalan erityisosaaminen on ollut heille kaikille vierasta heidän ammattiryhmästään riippumatta. Vaikka perehdytettävä olisi aiemmin tehnyt näytteenottotehtäviä omalla alallaan ja vaikka hän olisi suorittanut näytteenottoa koskevan opintojakson tai kurssin, on hänelle pitänyt opettaa yksityiskohtaisesti, miten näytteenotto oikeaoppisesti suoritetaan ja mitkä kaikki asiat ovat sen yhteydessä huomioitava. Lisäksi on ymmärrettävää, että vaikka esimerkiksi erikäisten ihmisten kohtaaminen voi näille terveydenhuoltoalan ammattilaisille olla muuten luontevaa ja helppoa, tarkoittaa se usein lasten verinäytteitä otettaessa kuitenkin avotekniikan hallitsemista, mikä puolestaan on koettu paljon perehdytystä vaativaksi asiaksi.

Muun ammattiryhmän edustajan alkuperehdytykseen eli yhdessä hänen kanssaan tapahtuvaan näytteenottotehtävien opetteluun on Tykslabin osaston 186 kokemusten perusteella panostettava ja annettava siihen tarpeeksi aikaa, jotta se voitaisiin toteuttaa rauhallisesti edeten ja huolellisesti. Riittävän pitkän alkuperehdytyksen avulla perehdytettävällä on parhaimmat mahdollisuudet oppia suorittamaan työtehtävät heti oikeaoppisesti ja varmalla otteella. Se auttaa häntä myöhemmin itsenäisesti työskennellessään myös paremmin oivaltamaan, milloin hänen on syytä kysyä toisilta neuvoja.

Niin perehdytyksen alussa kuin sen aikana on esimiehen, perehdyttäjien ja perehdytettävän ajoittain pysähdyttävä tarkastelemaan perehdytyksen etenemistä suhteessa sen tavoitteisiin. Tätä varten on sovittava keskusteluajat ainakin perehdytyksen ensimmäiselle viikolle ja siihen kohtaan, kun perehdytetyn on määrä aloittaa itsenäinen työskentely, ja vielä jonkin ajan päähän siitä. Itsenäiseen työskentelyyn siirryttäessä kannattaisi perehdytetyn näytteenotto-osaamisen vertais- ja itsearvioinnit myös suorittaa dokumentoidusti ja käsitellä ne yhdessä keskustellen, jolloin ne tulisi tehtyä tarkemmin. Arvioista tehtyjen johtopäätösten perusteella on perehdytystä tarvittaessa voitava jatkaa.

Perehdytyksen seurannan ja arvioinnin apuvälineenä on hyvä jatkossakin käyttää perehdytyslomakkeiden täyttymisen tarkastelua, minkä takia niiden täyttämisen tärkeyttä on työyhteisöissä edelleen korostettava. Etenkin perehdytettyjen omaa aktiivisuutta huolehtia perehdytyslomakkeiden täyttämisestä kannattaa vahvasti painottaa.

Alkuperehdytyksen jälkeen perehdyttäjinä yksittäisissä työtehtävissä ovat toimineet myös muut, mikä on osoittautunut monella tavalla hyväksi asiaksi. Tällöin perehdyttämiin liittyvä työmäärä on jakautunut tasapuolisemmin, mikä on parantanut perehdyttäjinä toimineiden työssäjaksamista, lisännyt perehdytettävien saaman opetuksen monipuolisuutta, kehittänyt useamman työntekijän perehdytysosaamista ja samalla koko työyhteisöä. Perehdyttäjien vaihtuessa on perehdytettävä samalla tutustunut muihin työyhteisön jäseniin, joilta on varmasti ollut helpompi myöhemminkin mennä apua pyytämään.

Esimiehen on muistettava rohkaista perehdytettäviä avunpyytämiseen sekä kannustaa ja mahdollistaa muut sitä antamaan. On tärkeää, että perehdytettävällä on aina lähettyvillä laboratoriohoitaja, joka alkuperehdytyksen loputtuakin pitää hänen työskentelyään silmällä ja tarvittaessa auttaa häntä ja toimii työnopastajana. Työn suomia opetuksellisia tilanteita olisi pyrittävä hyödyntämään tehokkaasti perehdytettävien osaamisen lisäämiseksi. Tämä edellyttää tietenkin sitä, että työyhteisön jäsenet ovat perehdyttämisen

vaiheesta riittävästi perillä, missä heitä auttaa perehdytettävien henkilöiden perehdytyslomakkeiden tarkastelu ja heidän kanssaan jutustelu työnteon lomassa. Perehdytettäviä olisikin kannustettava olemaan itse aktiivisempia epäselviksi jääneiden ja heissä heräneiden kysymysten selvittämiseksi sekä syventävän tiedon hankkimiseksi. Heidän olisi hyvä kertoa laboratoriohoitajille, mitä työtehtäviä heille ei vielä ole opastettu tai missä asioissa he vielä kaipaavat ohjausta. Siksi on tärkeää, että heille itselleen on selvää, missä vaiheessa heidän perehdytyksensä on ja mitkä ovat sille asetetut tavoitteet.

Perehdytetyt on tutustutettu myös työyksikössä tehtävään analytiikkaan ja organisaation sisäisiin prosesseihin, minkä on koettu auttaneen heitä paremmin ymmärtämään näytteenottotyössä tekemiensä asioiden vaikutuksia laboratorioprosessin myöhäisemmissä vaiheissa. Näihin asioihin heidän kannattaa jatkossakin omilta työtehtäviltään ehtiessään oma-aloitteisesti pyrkiä tutustumaan. Varsinaista aikaa siihen ei yksikössä kuitenkaan ole mieltä nykyistä enempää järjestää, mikäli resurssit eivät myöden anna, koska tarkoitus ei kuitenkaan ole opettaa heitä suorittamaan analyysityöskentelyä.

Tykslabin osastolla 186 toteutetut muiden ammattiryhmien edustajien perehdytysprosessit on koettu onnistuneiksi. Mutta toisaalta näiden perehdytysten sanottiin vielä 1 – 1,5 vuoden jälkeen olevan yhä aivan kesken, eikä perehdytyksen sen hetkinen vaihe vaikuttanut olevan tutkimukseen osallistuneilla täysin selvillä. Tästä huolimatta projektipäällikölle jäi hyvä vaikutelma yksikön henkilökunnan osaamistasosta ja työyhteisön toimivuudesta. Perehdytysprosessia olisi kuitenkin sitä selkeyttämällä mahdollista tehostaa, mikä on tärkeää myös työyhteisöjen rajallisia resursseja ajatellen. Tämän kehittämisprojektin lopputuotoksena laaditulla, kirjallisella perehdytysuunnitelmalla erilaisine perehdytystä tukevine materiaalilähteineen on pyritty tätä kaivattua selkeyttä perehdytysprosessiin tuomaan – unohtamatta kuitenkaan sen yksilökohtaista joustavuutta.

## 9.2 Saatujen tulosten ja aiemman tiedon vertailu

Verrattaessa Tykslabin osastolla 186 suoritettuja perehdytyksiä HUSLABin kokemuksiin (vrt. 5.4), on muiden terveydenhuoltoalojen ammattilaisten perehdyttämisessä näytteenottajiksi onnistuttu vähintään yhtä hyvin. Selvää on, että muiden ammattiryhmien edustajien osaamisen kehittämisen ongelmat johtuvat heidän erilaisesta koulutustaustastaan ja puutteellisesta laboratorioprosessin ymmärtämyksestään. Tämä hankaloittaa heille uusien, laboratorioalaan liittyvien asioiden käsittämistä ja sisäistämistä, sillä perehdytettävillä ei ole tietopohjaa, jonka avulla he voisivat näitä opetettavia tietoja tulkita ja johon

ne tarttuisivat. Tämän tapaisista ongelmista ei kuitenkaan päästä mihinkään ennen kuin asiaan vaikutetaan kehittämällä terveystalouden koulutusta yleisesti (Grönroos ym. 2010, 6).

Vaikuttaa kuitenkin siltä, että Tykslabin osastolla 186 ollaan paremmin onnistuttu varmistamaan perehdyttäjinä toimineiden henkilöiden työssäjaksaminen ja perehdytettyjen sitouttaminen työhön ja työyhteisöön kuin HUSLABissa, vaikka aikaa perehdyttämisen toteuttamiseen ei yhtä lailla ole pystytty antamaan niin paljon kuin olisi koettu tarpeelliseksi. Tilannetta on varmasti helpottanut se, että perehdytettyjen lukumäärä Tykslabissa on ollut huomattavasti paljon pienempi kuin pääkaupunkiseudulla. Työyhteisönä Tykslabin osasto 186 on myös pienekö, kokenut ja erittäin yhteisöllinen, mikä tunne ilmeni kaikissa haastatteluissa. Esimies jopa eräässä kohtaa haastatteluaan puki tämän projektipäällikön saaman vaikutelman sanoiksi todetessaan: - ”...*täähän on ku kotti tulis*”.

Omalla esimerkillään esimies on myös onnistunut ohjaamaan, motivoimaan ja osallistamaan muun henkilökunnan perehdyttämisen toteuttamiseen. Kunkin henkilöstöryhmän osaamista on yksikössä kyetty hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla, eikä näytteenottajiksi perehdytettyjä ole laitettu tekemään työtehtäviä, joihin heitä ei olisi opetettu. Erilaisista koulutustaustoista ei ole syntynyt jännitteitä työyhteisöön, vaan perehdytetyt on otettu kaikin puolin hyvin vastaan. Tätä on varmasti edesauttanut yksikössä koettu pula työvoimasta ja erityisesti se, että eri ammattiryhmien sekä heidän osaamistensa ja työhön kohdistuvien intressien välillä vallitsee yhä tasapaino. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 6-23; Lumme ym. 2009, 22; Grönroos ym. 2010, 23, 54; Paloheinä 2015.)

### 9.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa sen toteuttaminen ja luotettavuus ovat tiiviisti yhteydessä. Tarkkuutta, kriittisyyttä ja rehellisyyttä edellytetään jokaisessa vaiheessa. Esimerkiksi jokainen tutkimuksen osallistujille esitetty kysymys oli tarkoin harkittu, koska huolimattomuus ja kiire niitä laadittaessa olisivat varmasti tuottaneet epäluotettavia ja väärennlaisia tuloksia. Kuitenkin tutkimuksen aikana huomattiin, että aivan kaikki osallistujat eivät olleet täysin ymmärtäneet sitä ajatustapaa, millä kyselylomake (liite 5) tulisi täyttää. Haastattelujen yhteydessä tilanne kuitenkin korjattiin, ja vastaajat pystyivät halutessaan antamaan vastauksia vielä muuttamaan. (Hirsjärvi ym. 2000, 213-215; Vilkkä 2005, 103-104; Hakala 2010, 22-23; Heikkilä 2010, 29-32, 61.)



Tutkimusaineiston keruussa ja analysoinnissa pyrittiin välttämään projektipäällikön omien mielipiteiden ja näkemysten vaikutuksia saatuihin tuloksiin – samalla kuitenkin tiedostaen, että yrityksestä huolimatta, ei kvalitatiivinen tutkimus koskaan voi olla täysin objektiivista. Tutkimuksen eteneminen vaiheineen ja tehtyine ratkaisuihin onkin raportoitaessa pyritty kuvailemaan lukijalle mahdollisimman tarkasti ja perustellen. (Hirsjärvi ym. 2000, 213-215; Vilkkä 2005, 103-104; Hakala 2010, 22-23; Heikkilä 2010, 29-32.)

Koska haastatelluilla on taipumusta vastata sosiaalisesti suotavasti (Hirsjärvi ym. 2000, 193-194), päätettiin kohdejoukon eri osapuolia (perehdytetyt, perehdyttäjät ja esimies) haastatella erikseen. Tämä oli hyvä päätös. Projektipäällikkö koki, että haastateltavat puhuivat paljon ja avoimesti. Toinen hyvä päätös oli lähettää osallistujille kyselylomake ennalta täytettäväksi ja haastattelukysymykset tutustuttavaksi, sillä tästä heidän valmistustaan huolimatta he kertoivat, että joitakin vuodentakaisia asioita oli vaikea muistaa.

Kyselylomakkeesta saatujen kvantitatiivisten tulosten luotettavuutta puolestaan heikentää etenkin siihen vastanneiden vähäinen määrä (Heikkilä 2010, 30). Toisaalta näiden numeerisessa muodossa olevien tulosten avulla olikin tarkoitus saada selvemmin havaittavissa olevaan muotoon ne asiat, joista osallistujat haastattelun aikana sisällöllisen perehdytyksen tarpeen määrästä kertoivat. Tämä saman asian tutkiminen eri aineiston keruumenetelmin eli menetelmätriangulaation avulla parantaakin aiheesta saatujen tulosten luotettavuutta näiden vastausten tukiessa toisiaan (Kananen 2014, 17, 122-122).

Tutkimusta voidaan pitää onnistuneena vain, kun sen avulla tutkimuskysymyksiin on saatu luotettavia vastauksia. Vastausten luotettavuutta voidaan puolestaan arvioida tarkastelemalla niiden toistettavuutta (reliabiliteetti) eli ei-sattumanvaraisuutta ja pätevyyttä (validiteetti). Pätevyyden tarkastelu paljastaa, onko valituin keinoin onnistuttu mittaamaan juuri sitä asiaa, mitä oli tarkoituskin. Tällöin on kyse kerätyn aineiston sisäisestä luotettavuudesta. Edellä mainituin kriteerein tässä tutkimuksessa voidaan katsoa luotettavasti onnistuneen. Mikäli aineistoa ei voitaisi pitää sisäisesti luotettavana, ei se voisi olla sitä ulkoisestikaan. Näihin molempiin onkin tutkimuksen teossa aina pyrittävä. (Hirsjärvi ym. 2000, 213-214; Golafshani 2003; Hakala 2010, 22-23; Heikkilä 2010, 29, 299.)

Aineiston ulkoisen luotettavuuden tarkastelu paljastaa, onko saaduista tuloksista vedettävissä yleisiä johtopäätöksiä. Kuitenkin on ymmärrettävä, että sisäisesti luotettaviakaan tuloksia ei voida yleistää yli pätevyysalueensa. Saadut tulokset eivät ehkä päde esimerkiksi eri aikakautena tai koko yhteiskunnassa. Joskus yleistettävyydestä joudutaankin

luopumaan, minkä sijaan voidaan saavuttaa jotain muuta tärkeää. (Hirsjärvi ym. 2000, 213; Hakala 2010, 23; Heikkilä 2010, 30, 297; Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 189.)

Tästä tutkimuksesta saadut tutkimustulokset eivät olekaan laajamittaisesti yleistettävissä, mutta joitakin johtopäätöksiä siitä on kyseisestä ilmiöstä vedettävissä, mitä työn toimeksi antanut organisaatio, Tykslab, voi hyödyntää omaa toimintaansa kehittäessään ja suunnitellessaan. Tietysti aina on myös mahdollista, että kerätystä aineistosta on onnistuttu rakentamaan jotain sellaista, mikä herättää yleisempääkin kiinnostusta (Metsämuuronen 2008, 18; Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 190).

#### 9.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehtäessä pyrittiin huomioimaan tutkimusprosessiin liittyvät eettiset kysymykset, joiden kohdalla tehtävät ratkaisut vaikuttavat lopulta sen uskottavuuteen. Esimerkiksi jo aiheen valinta ja sopivien, tuloksia tuottavien menetelmien valinta liittyvät tähän. Tutkimuksesta on ennen kaikkea saatava hyötyä, jotakin uutta ja käyttökelpoista. Kaikenlaista vilppiä ja epärehellisyyttä on pyrittävä välttämään ja toimimaan tiedeyhteisön hyväksymiä toimintatapoja noudattaen. Tutkimus käynnistettiin vasta, kun Turku CRC oli siihen tutkimussuunnitelman perusteella antanut luvan (liite 2). (Tuomi & Sarajärvi 2003, 129-130; Guillemin & Gillam 2004; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on kunnioitettava heidän ihmisarvoaan ja itsemääräämisoikeuttaan, eikä heille saa aiheuttaa haittaa. Tutkimukseen osallistuneille kerrottiin kaikki tutkimukseen liittyvät olennaiset asiat ja sen vapaaehtoisuus, ennen kuin kerättiin suostumukset heidän mukanaolostaan ja tutkimusaineistot. Saatuja tietoja käsiteltiin luottamuksellisesti ja mahdollisimman anonymisti. Tulosten laatimisen jälkeen alkuperäinen tutkimusaineisto hävitettiin. (Vilka 2005, 112-113; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Eskola & Vastamäki 2010, 39-40; Heikkilä 2010, 29-32, 62-68.)

Parhaimmillaan tutkimukseen osallistuminen voi tarjota osallistujille tervetulleen mahdollisuuden tuoda esiin erilaisia kokemuksiaan ja ajatuksiaan, herättää kohdejoukossa keskinäistä keskustelua sekä saa heidät tiedonantajina tuntemaan itsensä tärkeiksi (Vilka 2005, 103; Eskola & Vastamäki 2010, 27-28). Näin varmasti tapahtui myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi kohdejoukko mitä luultavammin tulee itsekin myöhemmin hyötymään tutkimukseen osallistumisesta uusia perehdyttämisiä järjestäessään ja kehittämisprojektin lopputuotoksena laadittua perehdytysuunnitelmaa käyttäessään.

## 10 PEREHDYTYSSUUNNITELMA JA SEN LAATIMISEN Kuvaus

Kehittämiprojektin lopputuotoksena tehtiin lähihoitajille suunnattu laboratorion näytteenoton perehdytysuunnitelma (liite 13). Se perustuu tutkimuksesta saatuihin tuloksiin (8) ja johtopäätöksineen (9.1), perehdyttämisestä haettuun teoriatietoon (6.1 – 6.2) ja Tykslabin perehdytyskäytäntöihin (6.3). Suunnitelma onkin tarkoitettu hyödynnettäväksi Tykslabissa jo käytössä olevien perehdytysohjelmien ja -lomakkeiden lisänä, ei niiden korvaajana. Siinä on keskitytty lähihoitajien kanssa kolmen ensimmäisen työviikon aikana toteutettavaan työnopastukseen hyvin yksityiskohtaisesti, sillä lähihoitajien perehdyttämisen on oltava kouluttavampaa kuin bioanalyttikoiden ja laboratoriohoitajien.

Lähihoitajat eivät kykenekään toimimaan itsenäisinä näytteenottajina oitis töihin saapumisensa jälkeen, vaan he tarvitsevat rinnalleen perehdyttäjän ja työhön opastajan tämän alkuperehdytysjakson ajaksi, jotta työssä tarvittava laboratorioalan perustietojen ja -taitojen osaaminen voitaisiin jotakuinkin saavuttaa ja varmistaa. Näiden kolmen viikon aikana perehtyjän on tarkoitus oppia perusteet laboratorion näytteenottotyöhön siten, että hän pystyisi jakson päätteeksi työskentelemään itsenäisesti ja ymmärtäisi jatkossa hakea laboratoriohoitajilta apua ja opastusta aina sitä tarvitessaan.

Näytteiden saaminen asiakkaasta ei useinkaan ole ollut se suurin haaste muiden ammattiryhmien edustajille näytteenottajina, vaan kaikki ne lukuisat asiat, jotka ennen näytteenottoa, sen aikana ja sen jälkeen on osattava huomioida, jotta niistä saataisiin luotettavia tutkimusvastauksia. Siksi perehdytysuunnitelmassa näytteenottotyöhön liittyvät asiat on pilkottu osasiin, joista syntyvät perehtyjälle asetettavat oppimistavoitteet. Niihin pääsemisen helpottamiseksi on suunnitelmaan kirjattu kuhunkin aiheeseen liittyviä materiaali-lähteitä perehdytyksen tueksi, kuten työn toimeksiannon yhteydessä sovittiin. Liitteiksi suunnitelmaan koottiin tiivistetysti myös tästä kehittämiprojektista saadut tutkimustulokset antamaan vinkkejä lähihoitajan perehdyttämiseksi sekä tietopaketti 25 yleisistä laboratoriotutkimuksesta. Suunnitelma onkin tarkoitettu tueksi kaikille perehdyttämiseen osallistuville: niin esimiehille, perehdyttäjille kuin perehtyjille.

Perehdytysuunnitelman käytössä on silti muistettava ajallinen joustavuus, sillä jokainen perehdytysprosessi on aina yksilöllinen. Siksi suunnitelma pyrittiin tekemään rakenteel-

taan mahdollisimman joustavaksi. Se toimiikin ennen kaikkea muistilistana perehdytyksen aikana läpikäytävistä asioista ja sitä sisällöllisesti tukevista materiaaleista. Näin perehdytys tehostuu, kun ylimääräistä aikaa ei kulu näiden asioiden miettimiseen ja tiedon etsimiseen. Tieto myös jää paremmin perehtyjän mieleen, ja hänen on helpompi oma-toimisesti kerrata opetettuja asioita ja etsiä lisätietoa näytteenottotyössä kehittyäkseen.

Perehdyttämissuunnitelmassa on huomioitu se, että perehdyttäminen alkaa jo ennen lähihoitajan töihin saapumista: työyhteisössä on valmistauduttava ja lähihoitaja orientoitava tulevaan perehdytysjaksoon. Parin ensimmäisen työpäivän ajan perehtyjän on tarkoitus vain seurata häntä perehdyttävän laboratoriohoitajan työskentelyä, minkä jälkeen loppuviikon ajan häntä opastetaan etenkin vakuumiverinäytteenotossa ja siihen liittyvissä erinäisissä asioissa. Toisen viikon aikana harjoitellaan lisäksi avo- ja ihopistosnäytteenottoa sekä EKG-rekisteröintiä niihin liittyvine asioineen. Kolmantena viikkona paneudutaan tarkemmin asiakkaan itseotettavien näytteiden ohjeistamiseen/ vastaanottamiseen, mikä varmasti on hiljalleen jo käynyt työn lomassa tutuksi. Myös perehtyjän ymmärrystä laboratorioprosessista ja laadunhallinnallisista asioista pyritään syventämään.

Perehdytyksen etenemisen seuranta ja arviointia on tehtävä koko ajan. Tarkemmin sen sujumista on kuitenkin ajoittain pysähdyttävä keskustellen arvioimaan yhdessä esimiehen kanssa. Ensimmäisen kerran tämä tehdään ensimmäisen viikon lopulla/ toisen viikon alkaessa. Kolmannen viikon jälkeen on tarkoin arvioitava, onko perehtyjä jo valmis aloittamaan itsenäisen näytteenottotyöskentelyn. Tätä varten on dokumentoidusti suoritettava vertaisarviointi (perehdyttäjät, esimies) ja itsearviointi (perehtyjä). Samalla arvioidaan myös perehdytysprosessin onnistuneisuus ja perehdyttäjinä toimineiden perehdytysosaaminen. Myös tätä perehdytysuunnitelmaa materiaalilähteineen on edelleen kehitettävä ja päivitettävä käyttökokemusten ja perehdytysosaamisen karttuessa.

Perehdytyksen jatko perustuu arvioinnista tehtäviin johtopäätöksiin. Lisäperehdytystä on tarvittaessa järjestettävä, eikä perehtyjää muutenkaan saa jättää oman onnensa nojaan, vaan hänellä on vielä pitkään oltava laboratoriohoitajien antamaa apua ja opastusta välittömästi saatavilla, kun hän sitä tarvitsee. Tulevaisuuteen kannattaa vielä sopia jatko-keskustelu, jolloin nähdään, ovatko perehdytyksen jatkosta sovitut asiat toteutuneet.

Opastusta perehdytysuunnitelman parantelemiseksi ja viimeistelemiseksi projektipäällikkö sai kehittämisprojektin projektiryhmään kuuluvalta erikoislaboratoriohoitajalta, jolla Tykslabin näytteenottotyöryhmään kuuluvana on tarvittavaa osaamista työhön liittyvien ohjeiden laatimisesta (Heikkilä ym. 2008, 75; Näytteenotto toimintaohje 2015, 6).

# 11 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINNISTA UUSIIN IDEOIHIN

## 11.1 Projektin kokonaisvaltainen arviointi

Erityisesti terveydenhuoltoalalla yhteiskunnan ja toimintojen jatkuvat muutokset aiheuttavat haasteita, jotka edellyttävät organisaatioilta valmiuksia kehittyä. Kehittämistyön ollessa olennainen osa arjen toimintaa on myös yksittäisillä työntekijöillä oltava kykyä kehittää itseään, omaa työtään ja työyhteisöään, missä työelämälähtöisillä opinnäytetöillä on tärkeä rooli. (Heikkilä ym. 2008, 36, 56-57.)

Suoritettu kehittämisprojekti harjoittikin projektipäällikön kykyä soveltaa koulutuksen ja työelämän myötä hankkimaansa osaamista omalla ammattialallaan ja oman työnantajansa hyödyksi. Tyks-Sapassa opinnäytetöiden tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti, sillä organisaation toiminta-ajatukseen sisältyvät arvot, kuten uuden oppiminen ja olemassa olevien toimintojen kehittäminen, koetaan tärkeiksi innostavan työympäristön luomiseksi ja palveluiden laadun turvaamiseksi nyt ja tulevaisuudessa (Strategia kehityksemme tukena 2015 - 2016 2014, 3; Mäkäräinen 2015b; Tyks-Sapa-liikelaitos 2015).

Tykslab, joka Tyks-Sapan strategian mukaisesti pyrkii tuottamaan laboratoriopalveluita oikea-aikaisesti ja laadukkaasti, saattaa tulevaisuudessa olla isojen haasteiden edessä, mikäli bioanalyttikkojen ja laboratoriohoitajien töihin saatavuus ennakoidulla tavalla entisestään heikentyy. Tykslabissa nähtiinkin tarve valmistautua perehdyttämään muita terveydenhuoltoalan ammattilaisia terveyskeskuslaboratorioihin näyttöönantajiksi, kuten monin paikoin Suomessa on jo tehty, ellei työntekijöitä muuten saada riittävästi. Heidän näyttöönotto-osaamistaan on kuitenkin laajasti kritisoitu, sen perustuessa varsin vähäiseen koulutukseen. (Kaila & Tuokko 2009; Heikkilä 2010, 24-28; Tehy 2010; Strategia kehityksemme tukena 2015 - 2016 2014; Riskien kartoitus ja -hallinta 2015, 1.)

Näytteenoton on kuitenkin ehdottoman tärkeää olla osaavissa käsissä, sillä se vaikuttaa suuresti asiakkaan saamien laboratoriotulosten luotettavuuteen ja lopulta siihen, kuinka oikein asiakasta niiden perusteella hoidetaan (Kaila & Tuokko 2009, 1; Matikainen ym. 2010, 8-11; Hallworth 2011; Lippi ym. 2015, 4-6). Siksi Tykslabissa koettiin, että näiden eri ammattiryhmien edustajien työhön perehdyttämiseen olisi valmistauduttava nykyistä suunnitelmallisemmin. Kehittämisprojektin tarkoituksena oli sen lopputuotoksena laatia

Tykslabille sellainen koko organisaation tarpeita vastaava perehdytysuunnitelma, jolla näytteenoton kurssin suorittaneiden lähihoitajien saama laadukas ja joustava työhön perehdytys olisi parhaiten toteutettavissa heidän työssä osaamisensa varmistamiseksi. Tämä tehtävä toteutettiin. Laadittuun perehdytysuunnitelmaan kirjattiin lisäksi lähteitä sellaisista hyödyllisistä materiaaleista, jotka tukevat heidän perehdyttämistään sisällöllisesti, kuten työn toimeksi antaneen Tykslabin edustajan kanssa alussa sovittiin.

Kuitenkin kehittämissuunnitelman tavoitteen eli näiden perehdytettävien riittävän osaamisen saavuttaminen paljastuu vasta aikanaan. Perehdytysuunnitelmaa materiaalilähteineen on myös kehitettävä ja säännöllisesti päivitettävä käyttökokemusten ja perehdytysosaamisen karttuessa. Lisäksi perehdytysuunnitelman laatimisen myötä Tykslabin vuodelle 2016 kirjattu tavoite koskien osaavien työntekijöiden riittämisen varmistamista tulevaisuudessa voidaan tältä osin katsoa saavutetuksi (Riskien kartoitus ja -hallinta 2015, 1).

Tutkimustuloksia ja niistä vedettyjä johtopäätöksiä on mahdollista muutenkin hyödyntää Tykslabin tulevaisuuden toimintaa suunniteltaessa. Kehittämissuunnitelman tuloksineen saa varmasti myös organisaation työntekijät pohtimaan näytteenottoiminnan tulevaisuuskuvaan siihen vaikuttavine tekijöineen. Organisaatiossa toteutettujen kehittämistöiden myötä kaikkien sen jäsenten onkin mahdollista oppia uutta, mikä voi johtaa jopa yhteisten käsitysten muuttumiseen (Heikkilä ym. 2008, 55).

Kehittämissuunnitelmaa varten koottu projektiorganisaatio viestimistöineen osoittautui matkan varrella toimivaksi, eikä siinä projektin aikana tapahtunut muutoksia. Muutoinkin projekti eteni sille laadittujen työ- ja tutkimussuunnitelmien mukaisesti ilman, että isompia vaikeuksia olisi tullut eteen. Tätä edesauttoi se, että ilmiön tausta tunnistettiin osuvasti ennen projektin käynnistämistä ja se, että projektin tarve ja tavoitteet eivät työn edetessä muuttuneet. Lähtökohdat ja puitteet tämän työelämälähtöisen kehittämissuunnitelman suorittamiseksi olivat siis kaikin puolin kunnossa. Vaikka teemahaastattelujen suorittamisen ajankohdassa hieman myöhästettiin aiotusta haastateltavien työstä poissaolojen takia, se ei haitannut, koska tämä oli osattu ottaa riskianalyysia laadittaessa huomioon. Kerättyjen tutkimusaineistojen analyysityöskentelyä pystyttiin helposti kirkkaamaan projektipäällikön opiskeluaikatauluja järjestelemällä, jolloin sovitussa aikataulussa pystyttiin ja perehdytysuunnitelma saatiin valmiiksi joulukuussa 2016.

Koska tutkimustehtävään saatiin niitä vastauksia, joita etsimään lähdettiin ja joiden avulla työn toimeksiantajan kanssa sovitun perehdytysuunnitelman laatiminen oli mah-

dollista toteuttaa, voidaan kehittämissuorituksen tutkimusstrategisia valintoja pitää onnistuneina. Projektin tekeminen sujui valittujen tutkimusmenetelmien kanssa yllättävänkin mukavasti ottaen huomioon sen, että kaikki haastattelemiseen, kyselylomakkeisiin ja niiden avulla kerättyjen tutkimusaineistojen analysointiin liittyvät asiat olivat projektipäällikölle uusia ja opettavia kokemuksia.

Teemahaastatteluilla ja kyselylomakkeen avulla saatiin tehokkaasti esille omaan organisaatioon kuuluvien työntekijöiden äänet ja ajatukset paljastaen asioita todellisesta työelämästä, jolloin ei tarvinnut tyytyä pelkästään hyödyntämään ilmiöstä jo aiemmin tiedossa olevaa tietoa tai oletettuja väittämiä (Hirsjärvi ym. 2000, 152-155). Myös työn toimeksi antaneen Tykslabin edustajat olivat suoritukseen ja lopputuotokseen tyytyväisiä.

Saadut tutkimustulokset kuitenkin vahvistivat aiemman näkemyksen siitä, että muiden ammattiryhmien perehdytys laboratorion näyttötyöhön on hyvin vaativaa ja siihen on suhtauduttava asianmukaisella vakavuudella. Palkattaessa terveyskeskuslaboratorioihin uutta henkilökuntaa Tykslabin on ymmärrettävä, että laboratoriohoitajien tehtävään saamiseen on edelleen panostettava (Grönroos ym. 2010, 40). Lisäksi Tykslabin osaston 186 perehdyttäjänä toimineet työntekijät kokivat vahvasti, että esimerkiksi lähihoitajan työhön palkkaaminen ei voi myöskään koskaan olla hetken mielijohteesta tehty päätös.

## 11.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Lopuksi on todettava, että kliinistä laboratorioalaa huonosti tuntevat eivät mitään ilmeisemmin arvostaa laadukkaasti suoritettua näyttötyötä tarpeeksi (Waheed ym. 2013). Projektipäällikkö on itsekin laboratoriohoitajana toimiessaan huomannut, että kokemuksen karttuessa oma ymmärrys näyttötyön haastavuudesta on vain vahvistunut.

Tämä näkemys lujeni entisestään saatujen tutkimustulosten myötä siinä vaiheessa, kun näyttötyöntekijä perehdytetyt arvioivat vastauksissaan laboratorion näyttötyöntekijäksi perehdytettävän lähihoitajan perehdytystarpeen määrän vähäisemmäksi kuin heidän perehdyttäjinä toimineet laboratoriohoitajat (ks. 8.7; liite 12, 1). Toisin sanoen, mitä enemmän näyttötyöntekijällä on työssä tarvittavaa osaamista, sitä paremmin hän kykenee käsittämään näyttötyön monitahoisuuden ja haasteellisuuden. Työntekijöiden osaamistasosta onkin tärkeää huolehtia etenkin hyvillä rekrytoinneilla ja perehdytyksillä, jotta laboratorio voisi jatkossakin tuottaa asiakkailleen luotettavia tutkimusvastauksia, joiden perusteella he voivat saada ansaitsemaansa hyvää ja vaikuttavaa hoitoa.

Kehittämiprojektin ja saatujen tutkimustulosten myötä esille nousi joitakin työn toimeksiantajaan eli Tykslabiin kohdistuvia kehittämisehdotuksia ja muutamia yleisiä jatkotutkimusaiheita.

### **Kehittämisehdotukset Tykslabille**

Mikäli muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten määrä laboratorion näytteenottajina Tykslabissa lisääntyy merkittävästi nykyisestä, olisi viimeistään siinä vaiheessa tehtävä jokin linjaus heidän työsuhteensa laadusta. Toisin sanoen heidän vakinaistamisestaan. Vakittaisen toimen saamisen mahdollisuus saisi potentiaaliset työntekijät hakeutumaan töihin, lisäksi perehdyttämiseen osallistuvien motivaatiota sen toteuttamiseen, sitouttaisi työntekijät paremmin työyhteisöön ja saisi heidät pysymään organisaation palveluksessa. Tämä tehostaisi perehdytysten suorittamista ja kasvattaisi niistä saatavaa hyötyä.

Tykslabissa voitaisiin myös ottaa tavaksi järjestää työntekijöille vuosittain koulutusta työhön perehdyttämisestä ja työnopastuksesta sekä työssäoppimisen keinojen hyödyntämisestä, mikä parantaisi työntekijöiden perehdytysosaamista entisestään.

### **Yleiset jatkotutkimusaiheet**

Terveysalan koulutusta olisi tarkasteltava ja tutkittava, sillä on aivan käsittämätöntä, että laboratoriot on laitettu tällaisen vaikean tilanteen eteen: kouluttamaan ja opettamaan itselleen tarvitsemiaan työntekijöitä ja vielä kiristyvien resurssien keskellä. Ensinnäkin, miten bioanalytiikkakoulutusta tulisi järjestää ja muuttaa, jotta osaajia tulevaisuuden tarpeisiin saataisiin tarpeeksi? Vai eivätkö osaajat pysy alalla? Toiseksi voitaisiin lähteä selvittämään, olisiko järkevää, jos lähihoitajat voisivat opinnoissaan laajempina kokonaisuutena valita laboratorion näytteenottotyön erikoistumisalakseen.

Haastatteluissa tuli esille myös toive siitä, että jonkun tahon pitäisi puuttua täydennyskoulutuksena järjestettävien näytteenottokurssien laadukkuuteen, kun niitä tuntuu nykyisin voivan järjestää kuka tai mikä taho tahansa. Tätäkin asiaa eli kurssien laatua sekä niiden valvonnan järjestämisestä voisi joku ottaa selvittääkseen.

Lisäksi lähihoitajia kouluttavat tahot voisivat Turussakin ruveta järjestämään valinnaisia näytteenoton opintoja. Nämä opinnot olisi kuitenkin räätälöitävä laadukkaiksi yhteistyössä työelämän edustajien kanssa, mikä sekin voisi olla yksi kehittämiprojektin aihe.



## LÄHTEET

Abowitz, D. A. & Toole T. M. 2009. Mixed Method Research: Fundamental Issues of Design, Validity and Reliability in Construction Research. *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 136, No 1, 108-116. Viitattu 5.1.2016 [http://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000026](http://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000026).

Edwards, R. & Holland, J. 2013. What is Qualitative Interviewing? 'What is?' Research Methods series. London: Bloomsbury Publishing Plc. Viitattu 15.5.2016 [http://eprints.ncrm.ac.uk/3276/1/complete\\_proofs.pdf](http://eprints.ncrm.ac.uk/3276/1/complete_proofs.pdf).

Ehrstén, J. 2016. Preanalyttisten suositusten toteutuminen hoitohenkilökunnan suorittamassa verinäytteenotossa. Bioanalyttikko YAMK. Kliininen asiantuntija. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.1.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016120619252>.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-44.

FINAS. 2015. FINAS-akkreditointipalvelu. Turvallisuus- ja kemikaalivirasto. Viitattu 9.11.2015 <http://www.finas.fi/frameset.aspx?url=finas.aspx%3fcategoryID=2>.

Golafshani, N. 2003. Understanding reliability and validity in qualitative research. University of Toronto, Canada. *The Qualitative Report*. Vol. 8, No 4, 597-606. Viitattu 29.11.2016 <http://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1870&context=tqr>.

Graneheim, U. H. & Lundman B. 2004. Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Department of Nursing, Umeå University, Sweden. *Nurse Education Today*. Vol. 24, No 2, 105-112.

Grönroos, E.; Lumme, R.; Sorakari-Mikkonen, L.; Pirilä, K. & Eriksson, E. 2010. Työn organisoinnin uudet mahdollisuudet terveysalalla. Metropolia ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja D: työpöytäpaperit 2. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 7.1.2016 [http://www.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/Julkaisutoiminta/Metropolia\\_Sarja\\_D\\_tyopaperit\\_2-2010\\_valmis.pdf](http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Metropolia_Sarja_D_tyopaperit_2-2010_valmis.pdf).

Guillemin M. & Gillam L. 2004. Ethics, Reflexivity, and "Ethically Important Moments" in Research. *Qualitative Inquiry*. Vol. 10, No 2, 261-280. Viitattu 2.12.2016 <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1077800403262360>.

Hakala, J.T. 2010. Tutkimusmenetelmän valinnasta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 12-25.

Halava, I. & Pantzar, M. 2010. Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu? Elinkeinoelämän valtuuskunta. Helsinki: Taloustieto Oy. Viitattu 6.2.2016 <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/Kuluttajakansalaiset.pdf>.

Hallworth, M.J. 2011. The '70% claim': what is the evidence base? *Annals of Clinical Biochemistry*. Vol. 48, No 6, 487-488. Viitattu 12.2.2016 <http://acb.sagepub.com/content/48/6/487.full.pdf+html>.

Heikkilä, A; Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helin, A. & Rissanen, A. 2010. "Koulutusta tarvitaan, että pysytään ajan tasalla". Kotona laskimo-verinäytteitä ottavien hoitajien osaaminen ja koulutus Keski-Suomen sairaanhoitopiirin alueella. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (YAMK). Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.1.2016 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201005199878>.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. 6. uudistettu painos. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Honkalampi, T. 2009. Johtaminen avainasemassa muutoksessa. Tehyn näkemyksiä sosiaali- ja terveysalan johtamisesta. Tehy ry. Tehyn julkaisusarja F: 2/2009. Helsinki: Multiprint Oy. Viitattu 5.12.2015 [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2009/2009\\_f\\_2\\_johtaminen\\_avainasemassa\\_muutoksessa\\_id\\_49.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2009/2009_f_2_johtaminen_avainasemassa_muutoksessa_id_49.pdf).

Hyria. 2016. Kevään 2016 aikuiskoulutusliite. Näytteenotto ja asiakaspalvelu. Hyria koulutus. Viitattu 6.2.2016 [http://www.hyria.fi/files/12834/Hyria\\_aikuiskoulutusliite\\_kevat16\\_sivut\\_final.pdf](http://www.hyria.fi/files/12834/Hyria_aikuiskoulutusliite_kevat16_sivut_final.pdf).

Hätönen, H. 8.10.2007. Oppiva organisaatio. Koulutusmateriaalia. Educa-Instituutti Oy. Viitattu 3.6.2016 [http://ftpmirror.your.org/pub/wikimedia/images/wikiversity/fi/2/24/Hatonen2\\_08102007.pdf](http://ftpmirror.your.org/pub/wikimedia/images/wikiversity/fi/2/24/Hatonen2_08102007.pdf).

Iivonen, S. & Routa, K. 2007. Kartoitus HUSLABin näytteenottokoulutuksen riittävydestä. Asiantuntijustehtävä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Kaila, E. 2009. Liittohallituksen kuulumisia. Suomen Bioanalytikkoliitto ry. Bioanalytikko. No 2/2009, 6.

Kaila, E. & Tuokko, S. 7.12.2009. Asia: Kliinisten laboratoriotutkimusten näytteiden otto. Kannanotto. Suomen Bioanalytikkoliitto ry. Viitattu 9.1.2016 [https://bioanalytikkoliitto-fi.directo.fi/@Bin/42362/näytteenotto\\_2009-12-07.pdf](https://bioanalytikkoliitto-fi.directo.fi/@Bin/42362/näytteenotto_2009-12-07.pdf).

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualueilla. 3. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kari, O. & Niskanen, T. 2015. Opiskelen lähihoitajaksi. 1. painos. Helsinki: SanomaPro.

Kartastenpää-Wihlman, K.M. & Kollanen, P. 2008. Terveyskeskuslaboratoriotyön kehittäminen – työntekijän näkökulma. Opinnäytetyö. Bioanalytiikan koulutusohjelma. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Kelpoisuusehdot Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin viroissa ja toimissa. Päivitetty 9.11.2015. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin hallitus. Viitattu 2.1.2016 <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/johtaminen-ja-organisaatio/saannot/Documents/Kelpoisuusehdot.pdf#search=kelpoisuusehdot>.

Kokkinen, A. & Maltari-Ventilä, L. 2008. Hoito- ja huolenpitotyön sanasto. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Koponen, J.; Korhonen, S.; Lahtinen, V.; Leppänen, J.; Neuvonen, A.; Parkkinen, M.; Parkkinen, M. & Sandelin, I. 2015. Terveys 2050. Neljä skenaariota ihmislähtöisestä terveydestä ja valinnanvapaudesta. Demos Helsinki. Viitattu 18.3.2016 <http://www.demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2015/06/Terveys2050.pdf>.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2009. Tehtävien ja työnjaon muutokset. Opas terveydenhuollon ja työelämän kehittämiseen. 1. painos. Helsinki: Suomen Kuntaliitto. Viitattu 17.1.2016 [shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/tehtavien\\_ja\\_tyonjaon\\_muutokset.pdf](http://shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/tehtavien_ja_tyonjaon_muutokset.pdf).

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press / Palmenia.

Kupias, P.; Peltola, R. & Pirinen J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laaksonen, H.; Niskanen, J.; Ollila, S. & Risku, A. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laatukäsikirja. Päivitetty 19.10.2015. VSSHP: Tyks-Sapa-liikelaitos: Tykslab: Kliinisen kemian ja hematologian laboratoriot. Versio 17.

Lahti, T. 2008. Johtamisen käytäntöjä. Teoksessa Surakka, T.; Kiikkala, I.; Lahti, T.; Laitinen, H. & Rantala, T. 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 68-102.

Larsen, S. 3.10.2016. Terveysala vapisee Theranos-krapulassa. Kauppalehti. Viitattu 8.10.2016 <http://app.kauppalehti.fi/uutiset/terveysala-vapisee-theranos-krapulassa/m8j9HzaJ/luetuimmat>.

Liikanen, E. 2003. Voiko vierianalytiikka olla laadukasta? Tutkimus sydän- ja verisuonitautien vierianalytiikasta. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Kuopion yliopiston julkaisuja. E, Yhteiskuntatieteet, no 105. Viitattu 19.1.2016 [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_951-781-944-7/](https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-944-7/).

Lippi, G; Mattiuzzi, C. & Favalaro E.J. 2015. Pre-analytical variability and quality of diagnostic testing. Looking at the moon and gazing beyond the finger. Review article. New Zealand Journal of Medical Laboratory Science. Vol. 69, No 1, 4-8.

Llopis, M.A.; Alvarez, V.; Martínez-Brú, C.; Gómez, R.; Barba, N.; Ibarz, M.; Cortés, M.; Ventura, M. & Jesús Alsina, M.J. 2011. Quality Assurance in the Preanalytical Phase. The Spanish Society of Clinical Chemistry Committee for the extra-analytical quality assessment. Applications and Experiences of Quality Control. April 26, 2011. Chapter 9: 185-204. InTech. Viitattu 18.1.2016 <http://www.intechopen.com/books/applications-and-experiences-of-quality-control/quality-assurance-in-the-preanalytical-phase>.

Lumme, R.; Railio, A.; Pohjola, S.; Ryhänen, S. & Vaahtoranta, A. 2009. Terveyskeskuslaboratoriotyön haasteita. Metropolia Ammattikorkeakoulu & HUSLAB. Suomen Bioanalytikkoliitto ry. Bioanalytiikko. No 2/2009, 19-23.

Manelius, M. 2016. Tykslab alue 1:n hallinnollinen osastonhoitaja. Suullinen tiedoksianto 25.10.2016.

Matikainen, A.M.; Miettinen, M. & Wasström, K. 2010. Näytteenottajan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mattila, S. 2011. Bioanalytiikon osaaminen tulevaisuudessa. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (YAMK). Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.10.2016 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105096732>.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. painos. Jyväskylä: International Methelp Ky.

Mäkinen, T. 22.6.2016. Lähihoitajille syvemmin oman alan oppia. Tehy-lehti, uutiset. Viitattu 29.10.2016 <https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/lahihoitajille-syvemmin-oman-alan-oppia>.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Mäkäräinen, H. 2015a. Kuntaneuvottelut 10112014 ja 17112014. V SSHP. Tyks-Sapa-liikelaitos. Viitattu 5.11.2015 <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/talous-ja-toimintaluvut/kuntaneuvottelut/Documents/Tyks-Sapa-liikelaitos-esittaytvy-kn-2015.pdf#search=tyks%2Dsapa%20perustettu>.

Mäkäräinen, H. 2015b. Tyks-Sapan vuosi 2015. VSSHP:n intranetin Santran viikkoblogi 26.10.2015. Viitattu 26.10.2015 <http://www.vsshp.fi/lisaa/o-p-blogi/Lists/Viestit/Post.aspx?ID=170>.

Niemi, P. 2016. Moniammatillinen yhteistyö terveydenhuollossa - strategiana huipputiimit ja mielenrauha. Pro gradu -tutkielma. Tampereen Yliopisto, Johtamistieteiden laitos. Viitattu 4.12.2016 <http://tampub.uta.fi/handle/10024/99207>.

Nygren, P. 2013. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin puheenvuoro. Hoitohenkilöstön valvonta ja ammattioikeuksien varmentaminen -seminaari 9.10.2013. Viitattu 11.10.2015 [http://www.valvira.fi/documents/14444/50159/Nygren\\_VSSHP.pdf](http://www.valvira.fi/documents/14444/50159/Nygren_VSSHP.pdf).

Nykänen, L. 2008. HUSLABin näytteenottokoulutus. Käytännön harjoittelun ohjaajien näkemyksiä ja kehittämisehdotuksia. Kehittämistehtävä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Näytteenotto toimintaohje. Hyväksytty 21.9.2015. Versio 11. Laatukäsikirja. VSSHP: Tyks-Sapa-liikelaitos: Tykslab.

Opetushallitus. 2014. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2014. Määräys 79/011/2014. Viitattu 19.1.2016 [www.oph.fi/download/162460\\_sosiaali\\_ja\\_terveysalan\\_pt\\_01082015.pdf](http://www.oph.fi/download/162460_sosiaali_ja_terveysalan_pt_01082015.pdf).

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Viitattu 18.1.2016 [www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf).

Paloheinä, B. 25.5.2015. Tykslabin ylihoitaja. Organisaatiot yhteen. VSSHP:n intranet Santra: Tyks-Sapa-liikelaitos. Viitattu 28.10.2015 <http://santra.vsshp.fi/yksikot/Tyks-Sapa-liikelaitos/Documents/Blogit/Organisaatiot%20yhteen.pdf>.

Pohjala, S. (Aluepäällikkö PTH) 26.6.2014. Mikä pätevyys näytteenottoon tarvitaan? HUSLAB. Labqualitypäivät -esitys. Viitattu 17.1.2016 [www.labquality.fi/@Bin/2695432/Sirpa+Pohjala\\_Labqualitypäivät\\_2014.pdf](http://www.labquality.fi/@Bin/2695432/Sirpa+Pohjala_Labqualitypäivät_2014.pdf).

Potilaan ohjaus laboratorionäytteenottoon -hoitosuositus 2015. Hoitotyön Tutkimussäätiön asettama työryhmä. Helsinki: Hoitotyön Tutkimussäätiö. Viitattu 19.1.2016 <http://www.hotus.fi/potilaan-ohjaus-laboratorionaytteenottoon-julkaistaan-8102015>.

Rantala, I. 2010. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 106-125.

Riskien kartoitus ja -hallinta raportti. Hoitohenkilökunta. 28.9.2015. VSSHP: Tyks-Sapa-liikelaitos: Tykslab: Kliininen kemia ja hematologia. VSSHP:n yhteinen levyasema (Y:): Laatukäsikirja: Riskienhallinta.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.2.2016 <http://www.fsd.uta.fi/metnelmaopetus/kvali/index.html>.

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2010. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 189-199.

Salon seudun ammattiopisto. 2015. Opetussuunnitelma: Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, lähihoitaja. Viitattu 8.2.2016 [http://www.sskky.fi/file\\_attachment/get/Sote%20ops%202015%20p%C3%A4ivitetty%2023%206%202015.pdf?attachment\\_id=1458](http://www.sskky.fi/file_attachment/get/Sote%20ops%202015%20p%C3%A4ivitetty%2023%206%202015.pdf?attachment_id=1458).

Sataedu. 2016. Näytteenotto ja asiakaspalvelu lähihoitajan työssä -koulutus. Satakunnan koulutuskuntayhtymä. Viitattu 5.2.2016 [https://sataedu.fi/koulutukset/naytteenotto\\_ja\\_asiakaspalvelu\\_lahihoitajan\\_tyossa](https://sataedu.fi/koulutukset/naytteenotto_ja_asiakaspalvelu_lahihoitajan_tyossa).

Sitra. 2016. Omahoito: Omahoito on tulevaisuutta. Viitattu 5.2.2016 <http://www.sitra.fi/hyvinvointi/omahoito>.

Sopenlehto, K. 2014. Bioanalyttikoiden tehtäväsiirrot ja tehtäväkuvien laajentaminen. Bioanalyttikko YAMK. Kliininen asiantuntija. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.1.2016 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014101314697>.

Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto. N.d. AVO-ammatinvalintaohjelma. TE-palvelut. Viitattu 20.1.2016 <http://www.mol.fi/avo/koulutus/pt-soster.htm>.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 1.11.2016. Sote- ja maakuntauudistuksen tueksi ehdotetaan muutosjohtamisvalmennusta. Valtiovarainministeriö. Viitattu 4.12.2016 [http://alueuudistus.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/1271139/sote-ja-maakuntauudistuksen-tueksi-ehdotetaan-muutosjohtamisvalmennusta](http://alueuudistus.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/sote-ja-maakuntauudistuksen-tueksi-ehdotetaan-muutosjohtamisvalmennusta).

Strategia kehityksemme tukena 2015 - 2016. 2014. VSSHP: Tyks-Sapa-liikelaitos. Viitattu 30.10.2015 <http://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/tyks-sapa/Documents/Strategia%202015%20-%202016%20doc.pdf>.

Suomen kuntaliitto. 2015. Kunnat.net. Sairaanhoidopiirit. Viitattu 31.10.2015 <http://www.kunnat.net/fi/kunnat/sairaanhoidopiirit/Sivut/default.aspx>.

Talent Vectia. 2015. Johtamisjärjestelmä. Viitattu 24.10.2015 <http://www.talentvectia.com/fi/johntamisjarjestelma>.

Tehy. 22.4.2010. Tehy: Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuspaikkojen lisääminen ei ratkaise työvoimapulaa. Mediatiedote. Viitattu 27.9.2016 <http://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-sosiaali-ja-terveystieteiden-koulutuspaikkojen-lisaaminen-ei-ratkaise-tyovoimapulaa>.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisssessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press.

Toimenkuvat. Hyväksytty 5.10.2015. VSSHP: Tyks-Sapa-liikelaitos: Tykslab: Laatukäsikirja 2015 - Kliinisen kemian ja hematologian laboratoriot: liite 5.6.

Toimintakertomus 2014. 2015. VSSHP:n intranetti Santra: Tyks-Sapa-liikelaitos. Viitattu 28.10.2015 <http://santra.vsshp.fi/yksikot/Tyks-Sapa-liikelaitos/Documents/Tyks-Sapa%20toimintakertomus%202014.pdf>.

Tredu. 2016. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto. Tampereen seudun ammattiopisto. Viitattu 6.2.2016 <http://www.tredu.fi/koulutukset/aikuiskoulutus/koulutustarjonta/sosiaali-jaterveysala/sosiaali-jaterveysalanperustutkintoverkkomonimuoto.html>.

TTK. 2016a. Pehdyttämisen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisut. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 31.10.2016 [http://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/pehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](http://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/pehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua).

TTK. 2016b. Työyhteisötaidot. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.10.2016 [http://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot](http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyohyvinvoinnin_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot).

TuAMK. 2016. Amk-tutkinnot: Bioanalytikkokoulutus. Opetussuunnitelmat. Turun ammattikorkeakoulu 2017 – 2018. SoleOPS 3.5.8 © 2005 – 2016 Solenovo Oy. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.11.2016 [https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj\\_id=8357182&ryhmyttyp=1&lukuvuosi=2888433&stack=push](https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?koulohj_id=8357182&ryhmyttyp=1&lukuvuosi=2888433&stack=push).

Tuokko, S.; Rautajoki, A. & Lehto, L. 2008. Kliiniset laboratorionäytteet – opas näytteiden ottoa varten. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, L & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen – organisaation oppimisen oivalluksia. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Tyks-Sapa johtokunta. 27.8.2015. Hoitohenkilökunnan rakenne. Kokouspöytäkirja, 90 §.

Tyks-Sapa-liikelaitoksen toimintasääntö. Hyväksytty 20.11.2014. VSSHP: Tyks-Sapa-liikelaitos. Viitattu 25.12.2015 <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/johtaminen-ja-organisaatio/saannot/Documents/Tyks-Sapa-liikelaitoksen%20toimintasääntö.pdf>.

Tyks-Sapa-liikelaitos. 2015. VSSHP:n intranetti Santra. Viitattu 19.10.2015 <http://santra.vsshp.fi/yksikot/Tyks-Sapa-liikelaitos/Sivut/default.aspx>.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 103-127.

Vesivalo, R. (pj) & Sillanpää, K. (joht.). 18.6.2014. Lausunto sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteiden luonnoksesta. Osoitettu opetushallitukselle. Tehy ry. Viitattu 10.1.2016 <http://www.tehy.fi/@Bin/27858420/18.06.2014+Tehyn+lausunto+sosiaali-+ja+terveysalan+perustutkinnon+perusteiden+luonnokseta.pdf>.

Vihko, P. 2012. Tulevaisuuden laboratoriossa tarvitaan erikoistuneita moniosaajia. Mylab. Viitattu 5.2.2016 [http://www.mylab.fi/fi/puheenvuoro/tulevaisuuden\\_laboratoriossa\\_tarvitaan\\_erikoistuneita\\_moniosaajia/](http://www.mylab.fi/fi/puheenvuoro/tulevaisuuden_laboratoriossa_tarvitaan_erikoistuneita_moniosaajia/).

Viitala, R. 2008. Johda osaamista! Osaamisen johtamisen teoriasta käytäntöön. 3. painos. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Viitanen, E.; Kokkinen, L.; Konu, A; Simonen, O; Virtanen, J.V. & Lehto, J. 2007. Johtajana sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kunnallissalan kehittämissäätö KAKS. Kunnallissalan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisu, nro 59. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy. Viitattu 5.12.2015 [www.kaks.fi/sites/default/files/Tutkimusjulkaisu%2059.pdf](http://www.kaks.fi/sites/default/files/Tutkimusjulkaisu%2059.pdf).

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Volk, A. 2012. Elinikäinen työssäoppiminen. Lähihoitajan työnkuvan laajentaminen. Sosiaali- ja terveysalan YAMK. Terveiden edistäminen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.1.2016 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201203062883>.

VSSHP. 2015a. Johtaminen ja organisaatio. Viitattu 10.10.2015 <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/johtaminen-ja-organisaatio/Sivut/default.aspx>.

VSSHP. 2015b. Laboratorion toimipaikat. Viitattu 27.12.2015. <http://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/tyks-sapa/laboratoriot/Sivut/default.aspx>.

VSSHP. 2016a. Sairaanhoitopiiri. Viitattu 4.10.2016 <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/Sivut/default.aspx>.

VSSHP. 2016b. Tyks-Sapa-liikelaitos, sairaanhoidolliset palvelut. Viitattu 4.10.2016 <http://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/tyks-sapa/Sivut/default.aspx>.

VSSHP. 2016c. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin organisaatio. Viitattu 4.10.2016 <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/johtaminen-ja-organisaatio/Sivut/organisaatiokaavio.aspx>.

Waheed, U.; Ansari, M. A. & Zaheer, H. A. 2013. Phlebotomy as the Backbone of the Laboratory. *Laboratory Medicine*. Vol. 44, No 1, 69-71. Viitattu 16.12.2016 <http://labmed.oxfordjournals.org/content/44/1/e69.full.pdf>.

Wallin, O.; Söderberg, J.; Van Guelpen, B.; Stenlund, H.; Grankvist, K. & Brulin, C. 2008. Preanalytical venous blood sampling practices demand improvement — A survey of test-request management, test-tube labelling and information search procedures. *Clinica Chimica Acta*. Vol. 391, No 1–2, 91–97. Viitattu 18.1.2016 <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0009898108001034>.

# Toimeksiantosopimus

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto/Terveysala

  
**TURKU AMK**

## TOIMEKSIANTOSOPIMUS

**Kehittämiprojektin nimi** "Lähikoitaja laboratorion näyttöerottajaksi  
- perehdytysuunnitelman laatiminen"

### **Kehittämiprojektin tarkoitus ja tavoitteet**

Tarkoituksena on luoda lähikoitajille perehdytysuunnitelma ja kahmotelun perehdytysmateriaalin sisällöstä. Tavoitteena on hoidan osaa misensä varustaminen laboratorion näyttöerottotyössä.

### **Kehittämiprojektin tavoiteaikataulu**

Kehittämiprojekti toteutetaan 11/2015 - 12/2016 välisenä aikana, ellei myöhemmin kirjallisesti toisin sovita

### **Kehittämiprojektin ohjaajat ammattikorkeakoulussa**

Nimi Kari Salonen ja \_\_\_\_\_  
Virka-asema yliopettaja

### **Sopimusehdot**

**Turun ammattikorkeakoulu** sitoutuu ohjaamaan työelämän kehittämiprojektia opetustyönä. Ammattikorkeakoulu nimeää jokaiselle opiskelijalle henkilökohtaisen opettajatuutorin kehittämiprojektin ohjaukseen. Projektisuunnitelman ja raportin arviointiin osallistuu myös toinen ammattikorkeakoulun opettaja. Kehittämiprojektiin sisältyvä tutkimuksellinen ja pedagoginen ohjaus on opiskelijan taustaorganisaatiolle maksutonta.

**Kehittämiprojektin taustaorganisaatio** sitoutuu omalta osaltaan kehittämiprojektiin ja mahdollistaa työyhteisössään opiskelijan kehittämistoiminnan suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Opiskelijalle nimetty työelämämentori tukee kehittämiprojektin toteutusta työelämässä. Taustaorganisaatiosta pyydetään kirjallinen palaute opinnäytetyöstä sen valmistuttua.

**Kaikki yhteistyökumppanit** vastaavat kehittämiprojektiin liittyvistä kuluista omalta osaltaan (esim. matka-, materiaali-, ATK-kustannukset). Opinnäytetyö on lähtökohtaisesti julkinen. Tekijänoikeuksista sovitaan tarvittaessa erikseen. Kehittämiprojektin kaikissa vaiheissa noudatetaan eettisiä periaatteita.

Opinnäytetyötä ei saa julkaista salassa pidettävien tietojen takia.

Tätä sopimusta on tehty yhtäpitävät kappaleet kaikille osapuolille (3 kpl).

Päiväys 23.5.2016

Ali J.  
Opiskelija

Katja Heikkonen  
Koulutuspaikalla  
vastaava

Marjo Mäntylä  
Työelämämentori

Marjo Mäntylä  
Toimeksiantajan edustaja



# Tutkimuslupa

## VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRI

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

1 / 3

Tällä lomakkeella haetaan sairaanhoitopiirin tutkimuslupaa. Jos kyseessä on rekisteritutkimus tai aikaisemmin kerätyistä näytteistä tehtävä tutkimus käytetään lomaketta YHT 52a.

TurkuCRC täyttää

Lupapäätösnumero 4 / 16 (TYKSLAB)	Lupa myönnetty ajalle 2016-2017	Tutkimuksen projektinnumero —
--------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------

1. Tutkimusnumero  
T123/2016 (Esim. T1/2015)

Uusi tutkimus  
 Muutos vanhaan tutkimuslupaan, Mitä muutos koskee?

2. Tutkimuksen nimi  
"Lähikoitaja la boratorioon näytteenottajaksi  
-peruskäytössä suunnittelun laatiminen"

Tutkimuksen lyhenne/koodi (pakollinen tieto)

Tutkijalähtöinen tutkimus  
 Toimeksiantajalähtöinen tutkimus, toimeksiantaja

Tyks - Sapa - liikelaitos : Tykslab

3. VSSHP:n vastuuhenkilö  
(Nimi, toimialue, sähköposti, puhelinnumero)

Bevita Paloheina, Tykslabin ylläpitäjä, p. 31901 tai  
0504381810

Yhteysthenkilö  
(Nimi, sähköposti, puhelinnumero)

4. Tutkimuksen alkuvuosi vuosi (lupa myönnetään pääsääntöisesti enintään viideksi vuodeksi)

2016 - 2017

5a. Tutkittavien arvioitu lukumäärä VSSHP:ssä

8 henkilöä

5b. Normaalihoitoon kuulumattomien tutkimuskäyntien lukumäärä/tutkittava

## 6. Sisäiset osastopalvelut

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tykslab                           | <input type="checkbox"/> Tyks mikrobiologia ja genetiikka |
| <input type="checkbox"/> Varsinais-Suomen kuvantamiskeskus | <input type="checkbox"/> Kliininen fysiologia             |
| <input checked="" type="checkbox"/> Patologia              | <input type="checkbox"/> PET-keskus                       |
| <input type="checkbox"/> VS lääkehuolto                    | <input type="checkbox"/> Kliininen tietopalvelu           |
| <input type="checkbox"/> Kliininen neurofysiologia         | <input type="checkbox"/> muu, mikä                        |

**VARSINAIS-SUOMEN  
SAIRAANHOITOPIIRI**

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

2 / 3

## 7. Kustannukset

- Kustannukset katetaan jo olemassa olevalla projektinumerolla \_\_\_\_\_ (esim. 17065 tai 13705).  
 Tutkimukselle perustetaan uusi projektinnumero.  
 Ei tutkimuksesta aiheutuvia kustannuksia, jotka laskutettaisiin VSSHP:n projektinumeron kautta

## 8. Lyhyt selvitys toimintaan resurssien käytöstä (tarvittaessa liitteenä)

- Käytetään VSSHP:n tiloja tai laitteita. Mitä ja kenen kanssa asiasta on sovittu?  
 Tarvitaan tutkimukseen kuulumattoman henkilökunnan (esim. sihteerien) työpanosta.  
 Käytetään VSSHP:n muita resursseja. työaika

Lisää selvitys kaikista valituista kohdista.

Yksityinen yhtiöityn tutkimuksen toteutus. Aiheet tutk. haastattelut henkilökunnalle toteutettuna työaikana Varsinais-Suomen sairaalan Tyksiläin osastolla 186 tiloissa.

Ko. osaston kanssa tarkka ajankohda sovittuna Tyksiläin osaston 186 osastoneuvottelun kanssa käynnistettävä tutkimus-asiat ovat: Kunnassa, Suomi

## 9. Muut tutkimukseen osallistuvat tutkijat (Nimi, toimialue)

—

## 10. Opinnäytetyön tai väitöskirjan suorittaja

(Nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero)

Mira Ylijoki, väitk. laboratorionhoitaja Tyksiläin os. 131,  
 yamk-opiskelija

määrä: glijoki@tyks.fi  
 XXXXXXXX@XXXXXXX.fi  
 GSM: 09XXXXXXX

## Ohjeajat

Maija Mannelius, hoh, Tyksiläin alue 1

Kari Salonen, ylxopettaja, Turun AMK / Merentiede ja hyvinvointi

## 11. Tutkimuksen opinnäytetyön ala

- lääketiede, erikoisala:  
 hammaslääketiede  
 hoitotiede/hoitotyö, Valitse painopistealue  
 olen ollut yhteydessä yksiköihin, jossa aion opinnäytetyön suorittaa ← ks. kohta 8  
 muu, mikä

## 12. Onko tutkimus rekisteröity julkiseen tutkimusrekisteriin (ClinicalTrials.gov)?

- Kyllä, NCTnumero \_\_\_\_\_  
 Ei, miksi?  kyseessä ei ole interventiotutkimus  
 muu syy, mikä

## LIITTEET

- kustannuserittely (valmis excel-pohja tai vapaamuotoinen)  
 tutkimussuunnitelma tai sen yhteenveto \*  
 sisäiset ostopalvelusopimukset  
 tutkimussopimus ja/tai muu rahoituspäätös  
 eettisen toimikunnan puoltava lausunto  
 Finneen käsittelyilmoitus
- Valviran lupa  
 THL:n lupa  
 Muu viranomaisen, mikä  
 tieteilijän tutkimuksen rekisteriseloste

\* On kelaattamussopimusten suunnitelman liite 5.

**VARSINAIS-SUOMEN  
SAIRAANHOITOPIIRI**

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

3 / 3

**Vastuullisen tutkijan allekirjoitus**

Allekirjoituksellani sitoudun noudattamaan VSSH:n terveystieteellisen tutkimuksen ohjeistoa (www.turkucrc.fi) sekä hyvää tutkimustapaa ja tieteellistä käytäntöä. Mahdolliset epäilyt hyvän tieteellisen käytännön loukkaamisesta käsitellään noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta "Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelyminen Suomessa (www.tenk.fi).

Päiväys: 9.5.2016

Allekirjoitus:

Nimiselvennys:

Virka/tehtävä:

Lomake toimitetaan liittäen TurkuCRC:hen (rakennus 9, 2 kerros)

TurkuCRC toimittaa lomakkeen puolettavaksi ja hyväksyttäväksi. Saatte lupapäätöksen sähköpostiinne.

**Toimialueen, palvelualueen, tulosalueen tai liikelaitoksen  
TUTKIMUKSEN JA OPETUKSEN VASTUUHENKILÖN PUOLTO**

Päätösnumero:

Päiväys:

Allekirjoitus:

Nimiselvennys:

**Toimialueen, palvelualueen, tulosalueen tai liikelaitoksen johtajan päätös  
tai johtajaylilääkärin päätös, VSSH:n tutkimuslupa**

Päätösnumero:

Päiväys:

Allekirjoitus:

Nimiselvennys:

Jakelu:

- vastuullinen tutkija  
 tutkimuksen puoltanut tutkimuksen ja opetuksen vastuuhenkilö  
 tarjouksen antaneet palveluyksiköt  
 taloushallinnon palvelukeskus  
 yhteyshenkilö



## Tutkimustiedote



Työskentelen laboratoriohoitajana Turun yliopistollisessa keskussairaalassa ja suoritan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Turun ammattikorkeakoulussa. Tutkintoon sisältyy opinnäytetyö, joka toteutetaan kehittämisprojektina. Aiheeni on työelämälähtöinen ja koskee *lähihoitajan perehdyttämistä laboratorion näytteenottotyöhön*.

Tarkoituksena on laatia lähihoitajalle suunnattu perehdytysuunnitelma ja hahmotelma perehdytysmateriaalista, joiden avulla lähihoitajan näytteenottotyön osaamisen varmistaminen parhaiten onnistuisi. Tämä on kirjattu myös Tykslabin vuoden 2016 tavoitteisiin.

Tutkimusaineisto kerätään haastatteleamalla Teitä, Tykslabin Vakka-Suomen aluesairaalan laboratorion henkilökuntaa, koska Teillä on jo kokemusta tilanteesta. Teidän arvokkaita *kokemuksianne ja ajatuksianne* tarvitaan, jotta koko organisaation tarpeisiin vastaava perehdytysuunnitelma ja hahmotelma perehdytysmateriaalin sisällöstä voidaan laatia. Tutkimuksen tuloksia ja niistä vedettyjä johtopäätöksiä tullaan hyödyntämään Tykslabin toimintaa suunniteltaessa.

Haastatteluja suoritetaan kolme. Kussakin niistä keskitytään aiheeseen eri näkökulmasta. Yhden haastattelun näkökulmana ovat *perehdytettävät*, eli haastatellaan yhdessä näitä muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisia, jotka on perehdytetty laboratorion näytteenottotyöhön. Toisen haastattelun näkökulmana ovat *perehdyttäjät*, eli haastatellaan noin viittä perehdytykseen osallistunutta laboratoriohittajaa ryhmänä. Kolmannen haastattelun näkökulmana on johtaminen, eli haastatellaan osastonne *esimiestä*.

Haastattelut toteutetaan syyskuun alussa 2016 Vakka-Suomen sairaalassa työaikana. Tarkempi ajankohta sovitaan elokuun kuluessa. Kunkin joukon haastattelu kestää noin tunnin, ja ne nauhoitetaan.

Haastatteluissa käsiteltävät teemat kysymyksineen ilmoitetaan etukäteen haastateltaville, jotka samalla saavat täytettäväkseen myös lyhyen *kyselylomakkeen*, jonka kerään takaisin haastattelujen yhteydessä.

Osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaajien henkilöllisyyksiä ei paljasteta tutkimuksen teon missään vaiheessa ulkopuolisille. Haastattelunauhoitukset hävitetään, kun niitä ei enää tarvita. Kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja asioita aihekokonaisuuksina. Tutkimukselle on saatu lupa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriltä 17.5.2016.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen:

Mira Ylijoki  
bioanalyttikko, yamk-opiskelija  
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen  
040XXXXXXX  
[mira.ylijoki@edu.turkuamk.fi](mailto:mira.ylijoki@edu.turkuamk.fi) / [mira.ylijoki@tyks.fi](mailto:mira.ylijoki@tyks.fi)

Lisätietoja tutkimuksesta antavat myös:

Maiju Manelius (hoh, Tykslab alue 1)  
Benita Paloheinä (ylihoitaja, Tykslab)

# Teemahaastattelukysymykset

## HAASTATTELU 1: kysymykset näytteenottoon **perehdytetyille**

### A. TAUSTAKYSYMYKSET:

1. Kertokaa ammatillisesta koulutus- ja työhistoriastanne.
2. Milloin ja miten päädyitte nykyiseen työhönne laboratorioon?
3. Kuvailkaa tämän hetkistä työnkuvaanne (= työtehtäviä) laboratoriossa.

### B. PEREHDYTYKSEN KULKU:

1. Miten perehdytykseenne oli varauduttu etukäteen?
2. Ketkä ovat perehdyttäneet Teidät työtehtäviinne?
3. Kuvailkaa, miten perehdytyksenne toteutettiin?
4. Millaiseksi koitte perehdytyksenne aikataulun?
5. Miten perehdytyksenne etenemistä seurattiin?

### C. OSAAMISEN VARMISTAMINEN:

1. Miten perehdytyksenne etenemistä arvioitiin kanssanne?
2. Miten osaamisenne on varmistettu?

### D. PEREHDYTYKSEN SISÄLTÖ: Pohtikaa näytteenottotilanteeseen liittyviä yksittäisiä asioita (ks. esim. kyselylomake).

1. Mitkä työhön liittyvät asiat ovat vaatineet eniten oppimista ja ymmärtämistä?
2. Olisitteko tarvinneet jostakin asiasta teoritietoa lisää?

### E. TYÖYHTEISÖSSÄ TOIMIMINEN:

1. Miten olette viihtyneet työssänne?
2. Oletteko mielestänne pystyneet hoitamaan työnne odotusten mukaisesti?

### F. "VAPAA SANA":

1. Saamaanne perehdytystä kokonaisuudessaan pohtiessanne, mikä siinä on ollut erityisen onnistunutta ja mikä ei? Parannusehdotuksia?
2. Sana vapaa! Esimerkiksi, mitä Teillä on nyt päällimmäisenä mielessänne tai mitä minun olisi hyvä vielä tietää?

**Kiitos!**

## **HAASTATTELU 2: kysymykset esimiehelle**

### A. TAUSTAKYSYMYKSET:

1. Miten pitkään olette työskennellyt laboratoriohoitajana ja esimiehenä?
2. Kuvaillaa, millainen tilanne on taustalla, kun lähi- ja sairaanhoitajia on palkattu näytteenottotyöhön.
3. Millaisia vaatimuksia heidän taustakoulutukselleen on asetettu?
4. Millaisiksi näette muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten lähtövalmiudet laboratorion näytteenottotyöhön?
5. Kuvaillaa perehdytettyjen tämän hetkistä työnkuvaa (= työtehtäviä) laboratoriossa.

### B. PEREHDYTYKSEN KULKU:

1. Miten heidän perehdyttämiseensä varauduttiin etukäteen?
2. Miten heidän perehdyttäjänsä valittiin?
3. Kuvaillaa, miten heidän perehdytyksensä toteutettiin?
4. Miten perehdytyksen aikataulu suunniteltiin?
5. Miten heidän perehdytyksensä etenemistä seurattiin?

### C. OSAAMISEN VARMISTAMINEN:

1. Miten perehdytyksen etenemistä arvioitiin perehdytettyjen ja perehdyttäjien kanssa?
2. Miten perehdytettyjen osaaminen on varmistettu?

D. PEREHDYTYKSEN SISÄLTÖ: Pohtikaa näytteenottotilanteeseen liittyviä yksittäisiä asioita (ks. esim. kyselylomake).

1. Missä asioissa perehdytettävillä on vaikuttanut olevan eniten oppimista ja ymmärtämistä?
2. Pitäisikö heille antaa jostakin asiasta vielä teoretietoa lisää?

### E. TYÖYHTEISÖSSÄ TOIMIMINEN:

1. Miten perehdytettävät on otettu työyhteisössä vastaan?
2. Ovatko perehdytetyt pystyneet hoitamaan työnsä odotusten mukaisesti?
3. Miten perehdyttäjien viihtyminen ja jaksaminen työssä on perehdytyksen aikana varmistettu?
4. Miten perehdyttämisvastuu on huomioitu työnvaativuuden arvioinnissa ja palkkauksessa?
5. Miten kuvailisitte omaa jaksamistanne ja viihtymistänne esimiestyössä tässä tilanteessa?

### F. "VAPAA SANA":

1. Perehdytetyille annettua perehdytystä kokonaisuudessaan pohtiessanne, mikä siinä on ollut erityisen onnistunutta ja mikä ei? Parannusehdotuksia?
2. Sana vapaa! Esimerkiksi, mitä Teillä on nyt päällimmäisenä mielessänne tai mitä minun olisi hyvä vielä tietää?

**Kiitos!**

### **HAASTATTELU 3 ja 4: kysymykset näytteenoton perehdyttäjille**

#### A. TAUSTAKYSYMYKSET:

1. Miten pitkään olette työskennelleet laboratoriohoitajina?
2. Kertokaa perehdytysosaamisestanne.
3. Millaisiksi näette muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten lähtövalmiudet laboratorion näytteenottotyöhön?
4. Kuvailkaa perehdytettyjen tämän hetkistä työnkuvaa (= työtehtäviä) laboratoriossa.

#### B. PEREHDYTYKSEN KULKU:

1. Miten heidän perehdyttämiseensä varauduttiin etukäteen?
2. Ketkä ovat perehdyttäneet heitä työtehtäviinsä?
3. Kuvailkaa, miten heidän perehdytyksensä toteutettiin?
4. Millaiseksi koitte perehdyttämisen aikataulun?
5. Miten heidän perehdytyksensä etenemistä seurattiin?

#### C. OSAAMISEN VARMISTAMINEN:

1. Miten perehdytyksen etenemistä arvioitiin perehdytettävien ja Teidän kanssanne?
2. Miten heidän osaamisensa on varmistettu?

D. PEREHDYTYKSEN SISÄLTÖ: Pohtikaa näytteenottotilanteeseen liittyviä yksittäisiä asioita (ks. esim. kyselylomake).

1. Missä asioissa perehdytettävillä on vaikuttanut olevan eniten oppimista ja ymmärtämistä?
2. Pitäisikö heille antaa jostakin asiasta vielä teoriatietoa lisää?

#### E. TYÖYHTEISÖSSÄ TOIMIMINEN:

1. Miten perehdytettävät on otettu työyhteisössä vastaan?
2. Ovatko perehdytetyt pystyneet hoitamaan työnsä odotusten mukaisesti?
3. Miten Te olette viihtyneet ja jaksaneet työssä perehdyttämisen aikana?

#### F. "VAPAA SANA":

1. Antamaanne perehdytystä kokonaisuudessaan pohiessanne, mikä siinä on ollut erityisen onnistunutta ja mikä ei? Parannusehdotuksia?
2. Sana vapaa! Esimerkiksi, mitä Teillä on nyt päällimmäisenä mielessänne tai mitä minun olisi hyvä vielä tietää?

**Kiitos**

# Kyselylomake

## PEREHDYTYKSEN SISÄLTÖ

Nimesi/ nimikirjaimesi: \_\_\_\_\_

Oletko:

<input type="checkbox"/>	lähi- tai sairaanhoitaja
<input type="checkbox"/>	bioanalytiikko tai laboratoriohoitaja
<input type="checkbox"/>	esimies

Arvioi seuraavia näytteenottotapahtumaan liittyviä asioita ja niiden edellyttämää perehdytyksen määrää, kun perehdyttävänä on lähi- tai sairaanhoitaja.

Vastaa omien kokemuksiesi mukaisesti, olet sitten itse perehdytetty tai toiminut perehdyttäjänä.

Verinäytteenotto	Tarvittava perehdytyksen määrä				
	erittäin vähäinen	melko vähäinen	kohtalainen	melko suuri	erittäin suuri
Pyyntöjen ja asiakkaan valmistautumisen tarkistaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Putkien valinta, ottojärjestys, sekoittaminen, täyttö- ja minimimäärät (esim. lapsilta).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vakuuminäytteenottotekniikka erilaisin välinein (mm. erilaiset neulakoot ja siipineula).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avonäytteenotto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihohistosnäytteenotto (esim. somesta, kantapäästä; ymmärrys missä tutkimuksissa otettavissa).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Näytteenotokohdan valinta (esim. kumpi käsi; kyynärvarsi vai kämmenselkä) - myös erikoistilanteissa, kun asiakkaalla fisteli, imusolmuke poistettu, infuusio, vaurioitunut iho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aseptinen työskentely.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työturvallisuus (esim. mikrobéihin liittyvät varotoimet, suojainten käyttö jne).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työergonomia (kuten näytteenottoasennot).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erilaisten ja eri-ikäisten asiakkaiden kohtaaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eettiset ohjeet (mm. asiakkaan tasa-arvoinen kohtaaminen) ja salassapitovelvollisuus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Putkien tarraaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Putkien esikäsittely: kylmänäytteenotto, kiireellisyys, säilyttäminen ja eteenpäin kuljettaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutkimuksiin liittyvien ohjeiden löytäminen itselle tai asiakkaan ohjaamiseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preanalyttisten virhetekijöiden ymmärrys koko laboratorioprosessin laadukkuutta ajatellen: etenkin näytteen analysointikelpoisuuden arviointi ja poikkeamien kirjaaminen pyyntöihin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EKG-rekisteröinti	erittäin vähäinen	melko vähäinen	kohtalainen	melko suuri	erittäin suuri
Laitteen käyttö ja pyyntötietojen kirjaaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihon käsittely ja tarvittaessa karvojen poistaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elektrodien sijoittaminen ja kytkentäkaapeliin paikat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lapsiasiakas (mm. V4R; rekisteröinti, kun kaikki elektrodit eivät kerrallaan mahdu).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rytmikäyrän ottaminen (mm. milloin otetaan, nopeuden muuttaminen, rekisteröinnin kesto).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekisteröinnin laadukkuuden tarkistaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hätätilanteiden tunnistaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muut näytteet:	erittäin vähäinen	melko vähäinen	kohtalainen	melko suuri	erittäin suuri
Esim. virtsa- ja ulostenäytteiden ottamisen ohjeistaminen tai analyysikelpoisuuden tarkistaminen (mm. oikeat välineet, näytteen ottotapa, säilytys, kuljetus ja käsittely).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tutkimuskohtaisten ohjeiden löytäminen ja ymmärtäminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## Kyselyn saatekirje

Kehittämiprojektin nimi:

*"Lähihoitaja laboratorioon näytteenottajaksi  
- perehdytysuunnitelman laadinta"*

\_\_\_9.2016

**Hyvä vastaaja,**

pyydän Sinua vastaamaan liitteenä olevaan kyselylomakkeeseen. Kyselyllä pyritään selvittämään näytteenottotapahtumaan liittyvien asioiden edellyttämää perehdytyksen määrää, kun perehdytettävänä on lähi- tai sairaanhoitaja. Vastaa omien kokemuksiesi mukaisesti, olet sitten itse perehdytetty tai toiminut perehdyttäjänä.

Kehittämiprojektini tutkimusosioon sisältyy tämä oheinen kysely sekä myöhemmin suoritettavat haastattelut, joiden aikana läpikäytävät aihealueet kysymyksiin lähetän tässä mukana, jotta voitte tutustua niihin jo ennalta. Tutkimukseni tavoitteena on saada tietoa siitä, minkälaisella perehdytyksellä muun terveydenhuoltoalan ammattilaisen (lähinnä lähihoitajan) työssä osaaminen laboratorion näytteenottajana voidaan parhaiten varmistaa.

Tutkimuksesta saadun tiedon pohjalta on tarkoitus laatia koko organisaation tarpeita vastaava lähihoitajille suunnattu näytteenottotyön perehdytysuunnitelma ja hahmotelma perehdytysmateriaalin sisällöstä. Tutkimuksen tuloksia ja niistä vedettyjä johtopäätöksiä tullaan hyödyntämään Tykslabin toimintaa suunnitelta-

essa. Yhtenä Tykslabin vuoden 2016 tavoitteena on varautua palkkaamaan lähihoitajia näytteenottotyöhön, koska bioanalytikoita/ laboratoriohoitajia ei välttämättä ole työhön saatavissa.

Sinun osallistumisesi tässä tutkimuksessa on erittäin tärkeää, koska Tykslabissa toistaiseksi vain Teillä on jo kokemusta tilanteesta. Vastaukset irrotetaan mahdollisuuksien mukaan yksittäisistä vastaajistaan ja niitä tarkastellaan eri näkökulmista kokonaisuudessaan. Vastaajien henkilöllisyyksiä ei paljasteta tutkimuksen missään vaiheessa ulkopuolisille. Sinulla on täysi oikeus olla osallistumatta tai myöhemmin kieltää käyttämästä Sinuun liittyvää aineistoa, jos niin haluat.

Tämä aineiston keruu liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä. Opinnäytetyöni ohjaaja on Kari Salonen (yliopettaja, Turun amk/ Terveys ja hyvinvointi). Lupa aineiston keruuseen on saatu Turku CRC:ltä 17.5.2016.

Kerään täyttämäne kyselomakkeet myöhemmin suoritettavien haastattelujen yhteydessä.

Vastauksistasi kiittäen:

Mira Ylijoki

Bioanalytikko, yamk-opiskelija

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

040 XXXXXXX

[mira.ylijoki@edu.turkuamk.fi](mailto:mira.ylijoki@edu.turkuamk.fi) / [mira.ylijoki@tyks.fi](mailto:mira.ylijoki@tyks.fi)

## Haastattelun saatekirje/ Suostumus osallistumisesta

Kehittämiprojektin nimi:

*”Lähihoitaja laboratorioon näytteenottajaksi  
- perehdytysuunnitelman laadinta”*

\_\_.\_\_.2016

**Hyvä vastaaja,**

pyydän Sinua osallistumaan haastatteluun ja palauttamaan jo täyttämäsi kyselylomakkeen. Niiden tavoitteena on saada tietoa siitä, minkälaisella perehdytyksellä muun terveydenhuoltoalan ammattilaisen työssä osaaminen laboratorion näytteenottajana voidaan parhaiten varmistaa, ja mitä se edellyttää muulta työyhteisöltä. Haastattelujen tarkoituksena on selvittää kenen, miten, missä ja millä aikataululla tulisi perehdyttää perehdytyksen kohteena oleva lähihoitaja.

Tutkimuksesta saadun tiedon pohjalta on tarkoitus laatia koko organisaation tarpeita vastaava lähihoitajille suunnattu näytteenottotyön perehdytysuunnitelma ja hahmotelma perehdytysmateriaalin sisällöstä. Tutkimuksen tuloksia ja niistä vedettyjä johtopäätöksiä tullaan hyödyntämään Tykslabin toimintaa suunniteltaessa. Yhtenä Tykslabin vuoden 2016 tavoitteena on varautua palkkaamaan lähihoitajia näytteenottotyöhön, koska bioanalytikoita/ laboratoriohoitajia ei välttämättä ole työhön saatavissa.

Sinun osallistumisesi tässä tutkimuksessa on erittäin tärkeää, koska Tykslabissa toistaiseksi vain Teillä on jo kokemusta tilanteesta. Haastatteluista ja kyselylomakkeesta saadut tulokset raportoidaan omina kokonaisuuksinaan aihealueittain toisiinsa vertaillen. Annetut vastaukset pyritään mahdollisuuksien mukaan irrottamaan yksittäisistä vastaajistaan ja tarkastelemaan käsiteltäviä aihealueita eri näkökulmista (perehdytetyt, perehdyttäjät ja esimies) kokonaisuudessaan. Vastaajien henkilöllisyyksiä ei paljasteta tutkimuksen teon missään vaiheessa ulkopuolisille. Sinulla on täysi oikeus keskeyttää haastattelu ja kieltää käyttämästä Sinuun liittyvää aineistoa, jos niin haluat.

Tutkimusaineiston keruu liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä. Opinnäytetyöni ohjaaja on Kari Salonen (yliopettaja, Turun amk/ Terveys ja hyvinvointi). Lupa aineiston keruuseen on saatu Turku CRC:ltä 17.5.2016.

Suostumuksesi haastateltavaksi ja kyselomakkeen vastausten käyttämiseksi vahvistat allekirjoittamalla seuraavalla sivulla olevan *Tietoinen suostumus osallistumisesta* -osan ja antamalla sen haastattelijalle.

Osallistumisestasi kiittäen:

Mira Ylijoki

Bioanalytikko, yamk-opiskelija

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

040 XXXXXXX

[mira.ylijoki@edu.turkuamk.fi](mailto:mira.ylijoki@edu.turkuamk.fi) / [mira.ylijoki@tyks.fi](mailto:mira.ylijoki@tyks.fi)

## Tietoinen suostumus osallistumisesta

Olen saanut riittävästi tietoa Mira Ylijoen kehittämisprojektista ”*Lähihoitaja laboratorioon näytteenottajaksi - perehdytys suunnitelman laadinta*”,

ja siitä tietoisena suostun haastateltavaksi ja luovuttamaan täyttämäni kyselylomakkeen vastauksineen.

Päiväys ja paikka \_\_\_\_\_

Allekirjoitus \_\_\_\_\_

Nimen selvennys \_\_\_\_\_

## Bioanalyytikon koulutussisältö

Taulukon lähde: Opetusministeriö 2006, 26. Koulutussisältö ei ole viimeisen kymmenen vuoden aikana ratkaisevasti alla esitetystä muuttunut (TuAMK 2016).

**Taulukko 1.** Bioanalyytikon keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot, *Tutkinnon laajuus 210 op*

Keskeiset opinnot	Vähimmäisopinnot
<p><i>Bioanalytiikan perus- ja ammattiopinnot</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet</li> <li>- Matemaattis-luonnontieteelliset aineet</li> <li>- Lääketieteelliset aineet</li> <li>- Kliinisen laboratoriotieteen perusteet</li> <li>- Hoitotyön perusteet</li> <li>- Näytteenotto toiminta</li> <li>- Instrumentaatio ja laboratoriotekniikka</li> <li>- Kliininen fysiologia ja isotooppiäätiede</li> <li>- Kliininen neurofysiologia</li> <li>- Kliininen hematologia</li> <li>- Immunohematologia (Verensiirtotoiminta)</li> <li>- Kliininen histologia ja sytologia</li> <li>- Kliininen immunologia</li> <li>- Kliininen biokemia</li> <li>- Kliininen mikrobiologia</li> <li>- Solu ja molekyylibiologia</li> </ul> <p><i>Tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehittämistyön menetelmät</li> <li>- Lähijohtamisen perusteet</li> <li>- Laboratorion laatutoiminta</li> <li>- Opetus- ja ohjaustoiminta</li> <li>- Oman työn ja toimintaympäristön kehittäminen</li> </ul>	<p><b>95 op</b>, josta opetuslaboratorioissa toteutettavaa ammattitaitoa edistävää harjoittelua on kokonaisuudessaan näiltä osa-alueilta vähintään 30 op</p>
<b>Ammattitaitoa edistävä harjoittelu</b>	<b>75 op</b> , josta kliinisissä toimintaympäristöissä suoritetaan vähintään 30 op
<b>Opinnäytetyö ja kypsyysnäyte</b>	<b>15 op</b>
<b>Vapaasti valittavat opinnot</b>	<b>10 op</b>

## Lähihoitajan koulutussisältö

Taulukon lähde: Opetushallitus 2014, 1-4.

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO, lähihoitaja	
Tutkinnon muodostuminen ammatillisessa peruskoulutuksessa, 180 osp	Tutkinnon muodostuminen näyttötutkinnossa
<b>2 Ammatilliset tutkinnon osat, 135 osp</b>	<b>2 Ammatilliset tutkinnon osat</b>
Ammatillisissa tutkinnon osissa opiskelijan tulee ottaa huomioon opintojen ja tutkinnon osien suorittamisjärjestystä koskevat määräykset.	Ammatillisissa tutkinnon osissa tutkinnon suorittajan tulee ottaa huomioon tutkinnon osien suorittamisjärjestystä koskevat määräykset.
<b>2.1 Pakolliset tutkinnon osat, 70 osp</b>	<b>2.1 Pakolliset tutkinnon osat</b>
2.1.1 Kasvun tukeminen ja ohjaus, 20 osp 2.1.2 Hoito ja huolenpito, 30 osp 2.1.3 Kuntoutumisen tukeminen, 20 osp	2.1.1 Kasvun tukeminen ja ohjaus 2.1.2 Hoito ja huolenpito 2.1.3 Kuntoutumisen tukeminen
<b>2.2 Asiakaspalvelun ja tietohallinnan osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b>	<b>2.2 Asiakaspalvelun ja tietohallinnan osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b>
2.2.1 Asiakaspalvelu ja tietohallinta, 50 osp	2.2.1 Asiakaspalvelu ja tietohallinta
<b>2.3 Ensihoidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b>	<b>2.3 Ensihoidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b>
2.3.1 Ensihoitopalvelussa toimiminen, 35 osp	2.3.1 Ensihoitopalvelussa toimiminen
Lisäksi opiskelija valitsee yhden (1) tutkinnon osan kohdista 2.12.1 – 2.12.3, laajuus 15 osp.	Lisäksi tutkinnon suorittaja valitsee yhden (1) tutkinnon osan kohdista 2.12.1 – 2.12.3.
<b>2.4 Jalkojenhoidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b>	<b>2.4 Jalkojenhoidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b>
2.4.1 Jalkojenhoito, 50 osp	2.4.1 Jalkojenhoito
<b>2.5 Kuntoutuksen osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b>	<b>2.5 Kuntoutuksen osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b>
2.5.1 Kuntoutus, 50 osp	2.5.1 Kuntoutus
<b>2.6 Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b>	<b>2.6 Lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b>
2.6.1 Lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta, 50 osp	2.6.1 Lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta
<b>2.7 Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b>	<b>2.7 Mielenterveys- ja päihdetyön osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b>
2.7.1 Mielenterveys- ja päihdetyö, 50 osp	2.7.1 Mielenterveys- ja päihdetyö
<b>2.8 Sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b>	<b>2.8 Sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b>
2.8.1 Sairaanhoito ja huolenpito, 50 osp	2.8.1 Sairaanhoito ja huolenpito

(jatkuu)

(jatkuu)

<p><b>2.9 Suun terveydenhoidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b> 2.9.1 Suun terveydenhoito, 50 osp</p>	<p><b>2.9 Suun terveydenhoidon osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b> 2.9.1 Suun terveydenhoito</p>
<p><b>2.10 Vammaistyön osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b> 2.10.1 Vammaistyö, 50 osp</p>	<p><b>2.10 Vammaistyön osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b> 2.10.1 Vammaistyö</p>
<p><b>2.11 Vanhustyön osaamisalan pakollinen tutkinnon osa, 50 osp</b> 2.11.1 Vanhustyö, 50 osp</p>	<p><b>2.11 Vanhustyön osaamisalan pakollinen tutkinnon osa</b> 2.11.1 Vanhustyö</p>
<p><b>2.12 Valinnaiset tutkinnon osat, 15 osp</b> Opiskelijan on valittava valinnaisista tutkinnon osista 15 osaamispistettä kohdista 2.12.1 – 2.12.17.</p>	<p><b>2.12 Valinnaiset tutkinnon osat</b> Tutkinnon suorittajan on valittava valinnaisista tutkinnon osista yksi tutkinnon osa kohdista 2.12.1 – 2.12.11.</p>
<p>2.12.1 Päivystyspolikliininen hoitotyö, 15 osp 2.12.2 Perioperatiivinen hoitotyö, 15 osp 2.12.3 Immobilisaatiohoidon toteuttaminen, 15 osp 2.12.4 Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen, 15 osp 2.12.5 Suun terveyden edistäminen ja suun terveydenhoidon erikoisaloilla toimiminen, 15 osp</p>	<p>2.12.1 Päivystyspolikliininen hoitotyö 2.12.2 Perioperatiivinen hoitotyö 2.12.3 Immobilisaatiohoidon toteuttaminen 2.12.4 Lasten ja nuorten mielenterveyden edistäminen 2.12.5 Suun terveyden edistäminen ja suun terveydenhoidon erikoisaloilla toimiminen</p>
<p>2.12.6 Haavan hoito jalkojenhoidossa, 15 osp 2.12.7 Näytteenotto ja asiakaspalvelu lähihoitajan työssä, 15 osp 2.12.8 Vanhusten kotihoito ja huolenpito, 15 osp 2.12.9 Yritystoiminnan suunnittelu, 15 osp 2.12.10 Tutkinnon osa ammatillisesta perustutkinnosta, 10 -15 osp 2.12.11 Tutkinnon osa ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta* 2.12.12 Tutkinnon osa ammattikorkeakouluopinnoista* 2.12.13 Työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen, 5 osp 2.12.14 Yrityksessä toimiminen, 15 osp 2.12.15 Huippuosajana toimiminen, 15 osp 2.12.16 Paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin perustuvia tutkinnon osia, 5-15 osp 2.12.17 Tutkinnon osa vapaasti valittavista tutkinnon osista, 5-15 osp</p> <p>* Tämän valinnaisen tutkinnon osan laajuudeksi lasketaan 15 osp.</p>	<p>2.12.6 Haavan hoito jalkojenhoidossa 2.12.7 Näytteenotto ja asiakaspalvelu lähihoitajan työssä 2.12.8 Vanhusten kotihoito- ja huolenpito 2.12.9 Yritystoiminnan suunnittelu 2.12.10 Tutkinnon osa ammatillisesta perustutkinnosta 2.12.11 Tutkinnon osa ammattitutkinnosta tai erikoisammattitutkinnosta</p>



## Esimerkki teemahaastattelujen analyysistä

Osatutkimustehtävä 1: *Minkälaista ohjauksellista perehdytystä lähihoitaja tarvitsee näytteenottotyöhön tullessaan?*

Esimerkkejä alkuperäisistä ilmauksista	Käsiteluoikka	Alateema	Yläteema
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ei sit vissiin ollu kenelläkään kai aikaa siihen et mä tuun, alkuviikosta</li> <li>- se tulee kestäämään</li> <li>- alust täytyy alkaa</li> </ul>	Perehdytyksen alun ajoittaminen/ kesto	Perehdytykseen varautuminen	Ohjauksellinen perehdytys
<ul style="list-style-type: none"> <li>- alust täytyy alkaa</li> <li>- katottu... ..papereit hiukan</li> </ul>	Perehdytyksen sisällöllinen suunnittelu		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- vieres istuu</li> <li>- ei he sit yksin missään nimes ottanu (näytteitä)</li> </ul>	Perehdytyksen toteuttamistavan valinta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- työvuoroi oltiin katottu valmiiks</li> <li>- katottu, et kuka mun kans sen päivän on</li> </ul>	Alkuperehdytyksen suorittajan/-ien valinta		

## Haastatteluaineistosta syntyneet käsitelukat ja teemat

Tutkimustehtävä: *Minkälaisella perehdytyksellä lähihoitajan työssä osaaminen laboratorion näytteenottajana varmistetaan?* (Osatutkimustehtävät 1 - 6 löytyvät teemoista.)

Yläteemat:

Alateemat:

Käsitelukat:

<b>Ohjauksellinen perehdytys</b>	<b>Perehdytykseen varautuminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perehdytyksen alun ajoittaminen ja kesto</li> <li>Perehdytyksen sisällöllinen suunnittelu</li> <li>Perehdytyksen toteuttamistavan valinta</li> <li>Alkuperehdytyksen suorittajan/-ien valinta</li> </ul>
	<b>Perehdyttäjänä toimiminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tietoisuus perehdyttäjänä toimimisesta/ perehdyttäjistä</li> <li>Perehdytyksen vastuukysymysten selventäminen</li> <li>Perehdyttäjien valintaperusteet</li> </ul>
	<b>Perehdytyksen toteuttamistavat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työtehtävien mallittaminen</li> <li>Työssäoppimisen keinojen hyödyntäminen</li> <li>Teoriasidonnaisuus</li> <li>Yksilöllisten lähtövalmiuksien huomioiminen</li> </ul>
	<b>Perehdytyksen aikataulutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yksilöllisten taitojen huomioiminen</li> <li>Käsitys ihmisen oppimiskyvystä</li> <li>Tilannesidonnaisten tekijöiden vaikutusten ymmärtäminen</li> <li>Osaamisen lisäksi pyrkimyksenä itsevarmuuden tunteen saavuttaminen</li> <li>Arjen työnteon oivaltaminen jatkuvana oppimisprosessina</li> </ul>
	<b>Perehdytyksen etenemisen seuranta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perehdytettävien työn sujumisen seuraaminen</li> <li>Perehdytettävien ajatusten kuunteleminen</li> <li>Perehdytyslomakkeet seurantavälineinä</li> </ul>
<b>Perehdytys-sisältö</b>	<b>Perehtyjällä olemassa olevan ammattiosaamisen huomioiminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Olemassa olevan ammattiosaamisen tunnistaminen</li> <li>Olemassa olevan ammattiosaamisen hyödyntäminen</li> <li>Organisaation oppiminen perehdytyksen aikana syntyneiden oivallusten myötä</li> </ul>
	<b>Laboratorioalan osaamisen syventäminen ja opettelu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laboratorioalan perustietojen ja -taitojen oppiminen</li> <li>Työhön liittyvien ohjeiden/ ohjekirjojen käytön oppiminen</li> <li>Laboratorioprosessin kokonaisymmärryksen muodostaminen</li> <li>Organisaatioon tutustuminen</li> </ul>

(jatkuu)

(jatkuu)

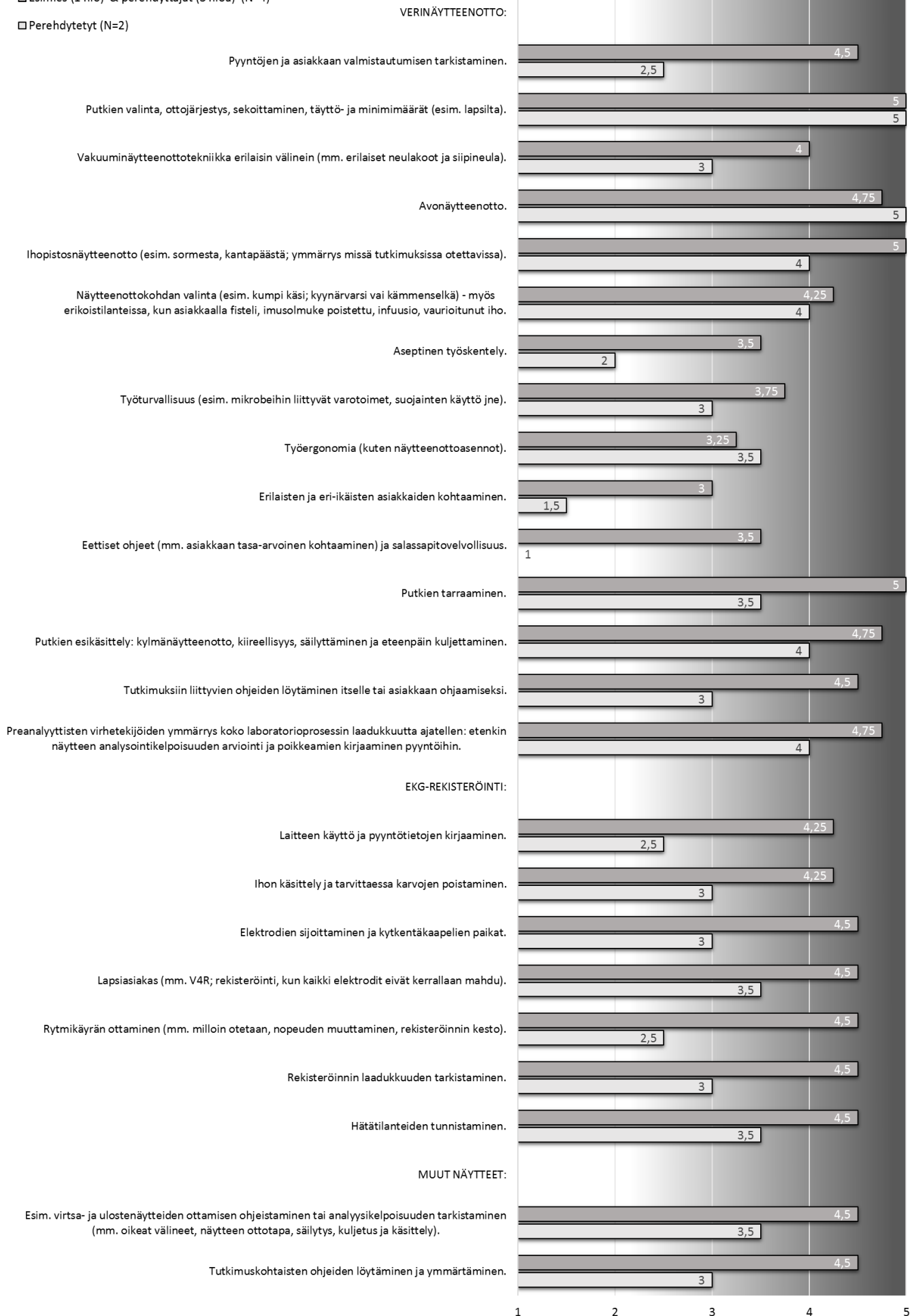
Yläteemat:	Alateemat:	Käsiteluokat:
Työssä osaamisen varmistaminen	Perehdytyksen etenemisen arviointi	Yhteinen keskustelu Virheistä oppimisen seuranta Itsearviointi Perehdytyslomakkeiden täyttäminen arvioinnin apuvälineenä
	Osaamisen varmistamisen keinot	Perehdytyksen etenemisen arviointi Vertaisarvioinnin keinot
Työyhteisön muihin työntekijöihin ja sen johtamiseen kohdistuvat vaatimukset	Laboratoriohoitajiin ja perehdyttäjiin kohdistuvat vaatimukset	Hyvät työyhteisötaidot (mm. myönteinen asennoituminen ja käytös, hyvät vuorovaikutustaidot, kyky empatiaan, halu auttaa ja tukea muita, pyrkimys yhteisöllisyyteen ja yhteisen ymmärryksen lisäämiseen)
	Johtamiseen ja esimiestyöhön kohdistuvat vaatimukset	Esimiehen esimerkillisyys (asenne ja käytös) Luottamuksen ja yhteisöllisyyden synnyttäminen Rohkaisuun avun pyytämiseen ja antamiseen Perehdytyksen ja siihen osallistuvien arvostaminen Perehdytystyömäärän organisointi tasapuolisesti Resurssien järkevä kohdentaminen Kokonaistilanteen hahmottaminen ja osaamistasapainon hallinta Rekrytoimisosaaminen
Työyhteisön esittämät perehdyttämisen kehittämisehdotukset	Arjen työn suomat perehdytyksen kehittämismahdollisuudet	Riittävä alkuperehdytys (perehdyttäjä vierellä tietoa antaen) Perehdyttävän oman aktiivisuuden korostaminen (mm. luennoista, koulutuksista ja pulinatunneista heränneiden kysymysten käsittelemiseksi & analyysityöskentelyyn tutustumiseksi)
	Teoriatiedon suomat perehdytyksen kehittämismahdollisuudet	Kaikkien perehdytyksessä hyödyllisten materiaalien listaaminen Hyödyllisten materiaalien käyttö osana perehdytystä Perehdyttävän oman aktiivisuuden korostaminen 10 yleisimmästä tutkimuslyhenteestä koottu tietopaketti opeltavaksi

Haastateltujen työyhteisön eri osapuolten kyselylomakevastaukset ( $\bar{x}$ ) lähihoitajan arvioidusta perehdytysmäärän tarpeesta tämän saapuessa laboratorion näytteenottotyöhön.

Tarvittava perehdytyksen määrä: 1 = erittäin vähäinen, 2 = melko vähäinen, 3 = kohtalainen, 4 = melko suuri, 5 = erittäin suuri

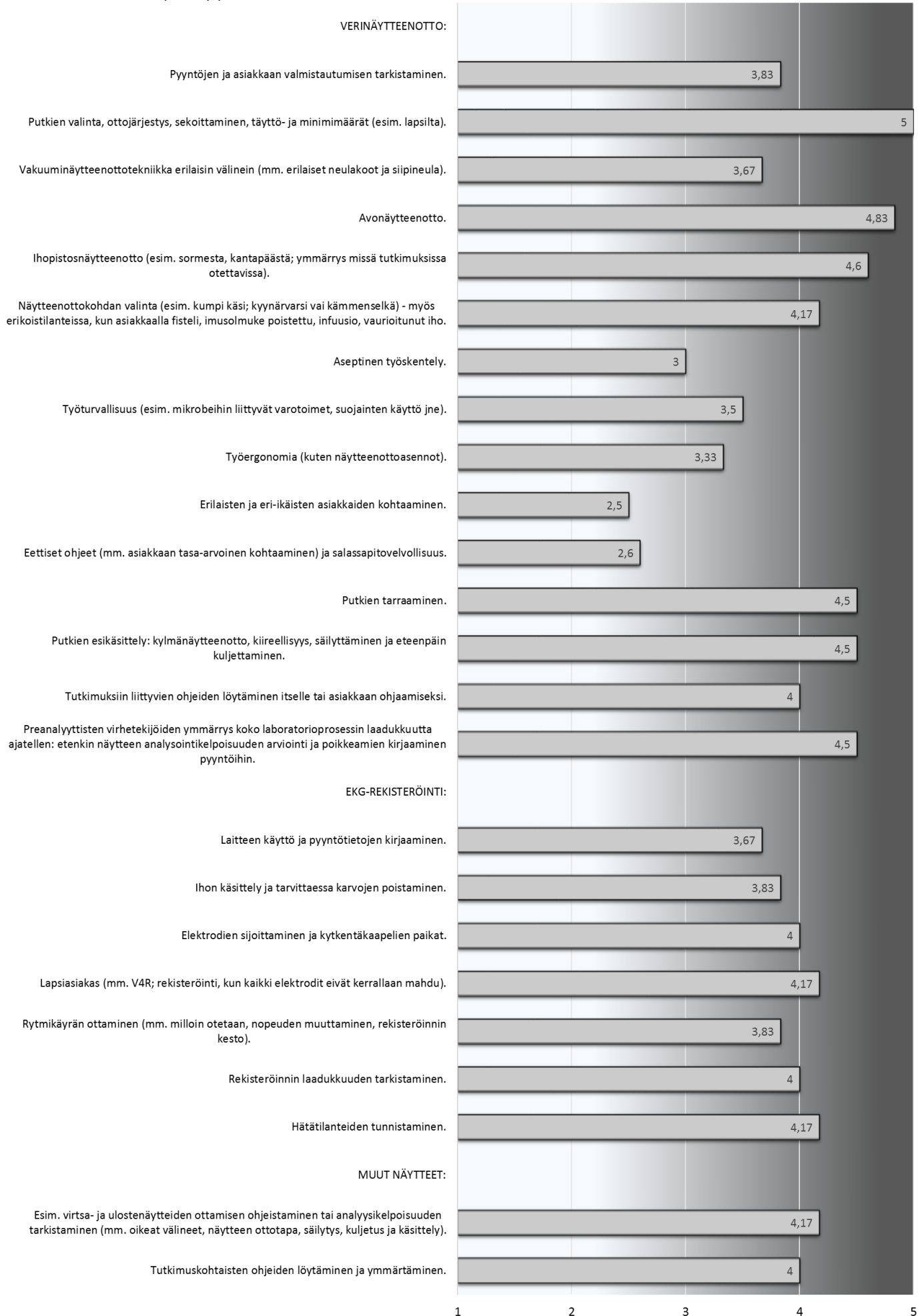
■ Esimies (1 hlö) & perehdyttäjät (3 hlöä) (N=4)

□ Perehdytetyt (N=2)



Kaikkien haastateltujen työyhteisön jäsenten (N=6) kyselylomakevastaukset ( $\bar{x}$ ) lähihoitajan arvioidusta perehdytysmäärän tarpeesta tämän saapuessa laboratorion näytteenottotyöhön.

Tarvittava perehdytyksen määrä: 1 = erittäin vähäinen, 2 = melko vähäinen, 3 = kohtalainen, 4 = melko suuri, 5 = erittäin suuri



Laatija: M. Ylijoki

Pvm: 13.12.2016

# NÄYTTEENOTON PEREHDYTYSSUUNNITELMA

– lähihoitaja laboratorioon näytteenottajaksi



# SISÄLTÖ

<b>JOHDANTO</b>	<b>3</b>
<b>ENNEN UUDEN TYÖNTEKIJÄN ALOITTAMISTA</b>	<b>4</b>
<b>ENSIMMÄINEN TYÖVIIKKO</b>	<b>5</b>
<b>TOINEN TYÖVIIKKO</b>	<b>8</b>
<b>KOLMAS TYÖVIIKKO</b>	<b>9</b>
<b>TOTEUTUNEEN PEREHDYTYSJAKSON ARVIOINTI JA PEREHDYTYKSEN JATKOSTA SOPIMINEN</b>	<b>10</b>
<b>LISTA PEREHDYTYSTÄ TUKEVISTA MATERIAALEISTA</b>	<b>12</b>

## Liitteet

- Liite 1. Tutkimustuloksista vinkkejä lähihoitajan perehdyttämiseksi laboratorion näytteenottotyöhön
- Liite 2. Tietopaketti 25 yleisestä laboratoriotutkimuksesta

## JOHDANTO

Tämä perehdytysuunnitelma on laadittu helpottamaan muiden terveydenhuoltoalan ammattilaisten perehdyttämistä ja opastamista laboratorion näytteenottotyöhön. Se on tehty tueksi kaikille asianomaisille: esimiehille, perehdyttäjille ja perehtyjille. Se on laadittu toteutettavaksi kolmena ensimmäisenä työviikkona, minä aikana perehtyjä ei vielä ole valmis itsenäisesti näytteitä ottamaan. Suunnitelman käytössä on kuitenkin muistettava ajallinen joustavuus, sillä jokainen perehdytysprosessi on aina yksilöllinen.

Organisaation yleisperehdytyksestä ja yksikkökohtaisesta perehdytyksestä on huolehdittava nykyiseen tapaan ja olemassa olevin ohjein (Tervetuloa joukkoomme! 2016). Tässä suunnitelmassa keskitytäänkin enemmän työnopastukseen, mikä erilaisesta koulustaustasta johtuen on laboratoriohoitajille suunnattua työnopastusta kouluttavampaa. Näiden kolmen viikon aikana perehtyjän on tarkoitus oppia perusteet laboratoriotyöhön siten, että hän pystyisi myöhemmin toimimaan itsenäisenä näytteenottajana ja ymmärtäisi pyytää apua ja opastusta laboratoriohoitajilta sitä tarvitessaan.

Suunnitelma toimii ennen kaikkea muistilistana perehtyjän kanssa läpikäytävistä asioista ja perehdytystä sisällöllisesti tukevista materiaaleista. Näin perehdytys tehostuu, eikä ylimääräistä aikaa kulu perehdytettävien asioiden miettimiseen ja tiedon etsimiseen. Tieto myös jää paremmin perehtyjän mieleen, sillä hänen on helpompi kerrata opetettuja asioita omatoimisesti ja etsiä lisätietoa näytteenottotyössä kehittyäkseen. On kuitenkin ymmärrettävä, että tarkoituksena ei ole opettaa näytteenottotyön suorittamista lukusulkeisilla ja asioita sanasta sanaan ulkoa pänttäämällä, vaan käytännön työtä tehden.

Suunnitelma on hyvä tulostaa aloittavalle työntekijälle, jotta hän voi siitä tarkastella oppimistavoitteitaan ja seurata ja arvioida perehdytyksensä kulkua. Toteutunut työnopastus voidaan kirjata tehtävätaulukoihin, mutta se on aina kuitattava vielä Tykslabin virallisiin perehdytyslomakkeisiin (Tykslabin Näytteenotto toimintaohje 2016, 6).

Perehdytysuunnitelma on laadittu osana yamk-tutkinnon opinnäytetyötä (Ylijoki 2017). Se perustuu oman organisaation eli Tykslabin osaston 186 kokemukseen muiden terveydenhuoltoalojen ammattilaisten perehdyttämisestä laboratorion näytteenottotyöhön. Keskeisimmistä tutkimustuloksista on koottu tiivistelmä, josta saa vinkkejä näihin perehdytyksiin valmistautumiseksi (liite 1). Suunnitelmaa materiaalilähteineen on edelleen kehitettävä ja päivitettävä käyttökokemusten ja perehdytysosaamisen karttuessa.



## ENNEN UUDEN TYÖNTEKIJÄN ALOITTAMISTA

Vaikka rekrytoinnin yhteydessä esimies on jo varmistanut, että uusi työntekijä on suorittanut työhön vaaditut opinnot ja selvittänyt tämän näytteenotto-osaamisen lähtötason ja mahdollisen aiemman työkokemuksen näistä tehtävistä, on tulokas ennen perehdytysjakson alkua hyvä vielä **orientoida näytteenottotyöhön ja -tehtäviin** työnopastuksen sujuvuuden edistämiseksi lähettämällä hänelle materiaaleja aiheesta.

Myös **työyhteisön on varauduttava** perehdyttämiseen huolellisesti esimerkiksi valitsemalla kokeneet työntekijät perehdyttäjiksi (esim. esimies itse tai näytteenoton vastaava) työskentelemään yhdessä perehtyjän kanssa näytteenotossa ja opastamaan häntä työtehtäviinsä.

Toimenpide	Suorittaja	Mahdollinen tukimateriaali	Pvm ja kuittaus
Perehdytettävän orientointi	Esimies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verinäytteenotto ja preanalytiikka -diasarja, Tykslab</li> <li>• Tietopaketti 25 yleisestä laboratoriotutkimuksesta (liite 2)</li> </ul>	
Työyhteisön jäsenten tiedottaminen uudesta työntekijästä	Esimies		
Työvuorosuunnittelussa huomioitava uuden työntekijän perehdytys ja työnopastus	Esimies		
Valmistauduttava perehdytyksen toteutukseen  (mm. tutustuttava tulokkaan tietoihin, laittamalla perehdytyslomakkeet valmiiksi, pohtimalla miten ja mistä asioista perehdyttäminen aloitetaan)	Esimies & perehdyttäjä		

## ENSIMMÄINEN TYÖVIIKKO

Kuluvan kolmen viikon aikana on perehtyjän kanssa työnteon ohella käytävä läpi laboratorioalan teoretietoa ja työtä koskevat ohjeet, joista tärkeimmät ovat **Tykslabin Näytteenotto toimintaohje linkkeineen ja Tykslabin Näytteenoton täydentävät ohjeet**. Perehdyttämisen aikana on pidettävä yllä keskustelevaa vuoropuhelua molemminpuolisen kehittymisen edistämiseksi.

Työnopastuksen lisäksi esimiehen on sopivana hetkenä tai hetkinä suoritettava organisaatiota koskeva yleisperehdytys ja työyksikkökohtainen perehdytys.

### 1. – 2. Työpäivä: Työpaikkaan ja näytteenottotyöhön tutustuminen

Ensimmäisenä päivänä esimies vastaanottaa uuden työntekijän, tutustuttaa hänet yksikköön ja työyhteisön muihin jäseniin kertoen samalla yhteisistä käytännöistä ja tavoista (mm. tauot, tilat, poissaolot jne.) ja tutustuttaa tulokkaan perehdyttäjäänsä, joka opastaa hänet työhön.

Kahtena ensimmäisenä työpäivänä uusi työntekijä **seuraa perehdyttäjäänsä näytteenottotyöskentelyä**. Perehtyjälle kannattaa antaa **muistivihko**, jonne hän voi kirjata hänelle kerrottuja asioita, ja **kansio**, jonne voidaan kerätä häntä varten tulostettuja papereja.

Toimenpide/ Oppimistavoite	Mahdollinen tukimateriaali	Pvm ja kuittaus
Perehdyttämiseen liittyvien vastuiden käsittely esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän kesken niiden selventämiseksi	(Kirjataan haluttaessa muistiin esim. perehdytyslomakkeisiin)	
Perehtyjä seuraa perehdyttäjäänsä näytteenottotyöskentelyä, josta tämä samalla kertoo, jolloin perehtyjälle muodostuu mielikuva/ malli näytteenotto-työn suoritustavoista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tykslabin Näytteenotto toimintaohje + siihen kirjatut linkit!</li> <li>• Tykslabin Näytteenoton täydentävät ohjeet</li> <li>• Tuokko ym. 2008: Laskimoverinäytteen otto vakuumitekniikalla (s. 37-49) &amp; Ohjaava lainsäädäntö (mm. salassapitovelvollisuus) ja eettiset ohjeet (s. 130-133)</li> </ul>	
Tämän perehdytys suunnitelman tarkastelu yhdessä perehtyjän kanssa oppimistavoitteiden selkiytymiseksi		

### 3. – 5. Työpäivä: Laskimoverinäytteenotto vakuumisti

Loppuviikon perehtyjä ottaa perehdyttäjänsä valvomana ja opastamana **vakuumitekniikalla laskimoverinäytteitä** ja tutustuu aihealueen teoriaan, työtä koskeviin ohjeisiin ja opettelee Mustin ohjekirjan ja Hoito-ohjeet.fi -sivuston käyttöä.

Toimenpide/ Oppimistavoite	Mahdollinen tukimateriaali	Pvm ja kuittaus
Asiakkaan tunnistamistavat, pyyntöjen ja asiakkaan valmistautumisen tarkistaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 5-6, 8-9)</li> <li>Tutkimuskohtaisesti: Mustin ohjekirja / Hoito-ohjeet.fi</li> <li>Tuokko ym. 2008: Laboratoriotutkimuksiin vaihtelua aiheuttavat tekijät (s. 15-27)</li> </ul>	
Aseptinen työskentely ja työturvallisuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (mm. aseptinen toiminta: s. 7 &amp; verivaro- ja eristysmerkinnät: s. 9 &amp; pistokohdan puhdistus: s. 10 &amp; näytteiden ja käytettyjen näytteenottotarvikkeiden hävittäminen: s. 17)</li> <li>Tuokko ym. 2008: Näytteenottokohdan puhdistus (s. 44-45) &amp; Tartuntavaaralliset näytteet, käsihygieniat ja suojaimet (s. 105-112)</li> </ul>	
Näytteenottokohdan valinta (myös erikoistilanteissa: esim. fisteli, poistetut imusolmukkeet, ihottuma tms.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 11)</li> <li>Tuokko ym. 2008: Näytteenottokohdan valinta (s. 42-44)</li> </ul>	
Erialaisten vakuumineulojen käyttötavat (esim. eri koot & siipineula) ja käyttöaiheet (vrt. avoneula & lansetit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mustin tutkimuskohtaiset ohjeet: esim. SPR- ja muut hyytymisnäytteet, fS-Ca-lon, hemolyyysin merkitys tutkimuksissa ja sen esittäminen, huom. siipineulalla otettaessa 1. putki vajaanäyttöinen jne.</li> </ul>	
Tarrojen lukeminen ja ymmärtäminen, putkien valinta, ottojärjestys (vakuumi) ja sekoittaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 9-11)</li> <li>Tutkimuskohtaisesti: Mustin ohjekirja / Hoito-ohjeet.fi (myös mm. tutkimuslyhenteiden etuliitteiden tarkoituksen tarkastelu)</li> </ul>	
Putkien täyttö- ja tarvittavat verimäärät	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 12)</li> <li>Tutkimuskohtaisesti: Mustin ohjekirja / Hoito-ohjeet.fi</li> </ul>	

Putkien tarraaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 12)</li> </ul>	
Putkien esikäsittely: mm. kylmänäytteenotto, kiireellisyys, eteenpäin kuljettaminen sentrifugoitavaksi/ säilytettäväksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (mm. kylmänäytteenotto: s. 11 &amp; yleisemmin: s. 16-17)</li> <li>• Näytteenoton prosessikuvaus Tykslab</li> <li>• Tuokko ym. 2008: Näytteen säilytys ja kuljetus laboratorioon (s. 10) &amp; Näytteiden esikäsittely ennen analyysiä (s. 11-12)</li> </ul>	
Työssä tarvittavien yhteisten ohjeiden sekä ohjekirjan/-pankkien löytäminen ja käytön taitaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tykslabin Näytteenotto toimintaohje &amp; Tykslabin Näytteenoton täydentävät ohjeet joko (Y:)-levyasemalta tai tulostettuna kansiosista</li> <li>• Mustin ohjekirja / Hoito-ohjeet.fi</li> </ul>	

Ensimmäisen viikon lopulla tai toisen viikon alussa esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän on hyvä pysähtyä yhdessä rauhassa juttelemaan siitä, kuinka perehdytys on lähtenyt käyntiin.

## TOINEN TYÖVIKKO

Vakuumitekniikkaan liittyvien asioiden kertausta samalla, kun aloitetaan perehtymään **avo- ja ihopistosnäytteenottoon** sekä **EKG-rekisteröintiin** liittyviin asioihin.

Toimintatavat asiakkaan itse otettavien näytteiden kanssa alkavat myös hiljalleen käydä perehtyjälle tutuksi, vaikka tarkemmin niitä käydään perehtyjän kanssa läpi vasta kolmannella viikolla.

Toimenpide/ Oppimistavoite	Mahdollinen tukimateriaali	Pvm ja kuittaus
Avonäytteenotto ja putkien ottojärjestys (avo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 10)</li> <li>Tuokko ym. 2008: Laskimoverinäytteenotto avotekniikalla (s. 49-50)</li> </ul>	
Lasten suoniverinäytteenotossa huomioitaviin asioihin tutustuminen (esim. emla, 20% glukosiliuos, kiinnipitotavat, sallitut verinäytemäärät) → pääsy mukaan seuraamaan näitä tilanteita	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 4, 9-12)</li> <li>Tuokko ym. 2008: Lapsi näytteenottotilanteissa (s. 30-32)</li> </ul>	
Ihopistosnäytteenotto sormenpäästä (mm. pistokohdat, lämmitys, eri lansetit, mikronäyteputket, kapillaarit) & keskustelu missä tutkimuksissa ototapaa ei voida käyttää	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 12-13)</li> <li>Mustin tutkimuskohtaisten ohjeiden avulla keskustelua esim. aina venasta otettavista näytteistä, suurista näytemääristä, hemolysoitumisen vaikutuksista jne.</li> <li>Tuokko ym. 2008: Ihopistosnäytteenotto (s. 54-60)</li> </ul>	
EKG: laitteen käyttö (myös nopeuden vaihto rytmikäyrään)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin EKG-ohjeet</li> </ul>	
EKG: ihon käsittely, elektrodien sijoittelu (myös V4R)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin EKG-ohjeet</li> </ul>	
EKG: rekisteröinnin laadun arviointi & hätätilanteiden tunnistaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin EKG-ohjeet</li> <li>Janatuisen (2016) koulutusluentomateriaali</li> <li>Yksiköstä löytyvä kirjallisuus &amp; EKG-tietokanta Terveysportista ja yleensäkin internet</li> </ul>	

## KOLMAS TYÖVIIKKO

Kolmantena viikkona kerrataan aiempien viikkojen asioita ja etenkin niitä, joissa perehdytystä tarvitaan lisää.

Lisäksi paneudutaan tarkemmin **asiakkaan itse otettavien näytteiden ohjeistamiseen ja niiden vastaanottamiseen**. Myös perehtyjän **ymmärrystä laboratorioprosessista ja laadunhallinnallisista asioista** pyritään syventämään.

Kolmannen viikon aikana perehdyttäjän ja perehtyjän on myös aika valmistautua arvioimaan suoritettua perehdytystä ja sen kautta saavutettua osaamista. Tärkein kysymys on, onko perehtyjä jo valmis aloittamaan itsenäisen näytteenottotyöskentelyn vai ei.

Toimenpide/ Oppimistavoite	Mahdollinen tukimateriaali	Pvm ja kuittaus
Laboratorioprosessi tutuksi & mahdollinen tutustuminen yksikössä suoritettavaan analytiikkaan näytteenoton näkökulmasta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näytteenoton prosessikuvaus Tykslab</li> <li>Tuokko ym. 2008: Kliinisen laboratoriotutkimuksen vaiheet (s. 7-13)</li> <li>Tykslab intranet Santrasta ja (Y:)-levyoselta mm. eri laboratorioyksiköiden ja -pisteiden kuvaukset</li> </ul>	
Laboratoriossa/ kotona otettujen näytteiden analysointikelpoisuuden tarkistaminen ja arviointi & poikkeamien kirjaaminen asiakkaan pyyntöihin ja poikkeamien keräyslomakkeeseen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 9)</li> <li>Tutkimuskohtaisesti: Mustin ohjekirja / Hoito-ohjeet.fi</li> <li>Tuokko ym. 2008: Näytteenoton laadunhallinta (s. 126-129)</li> </ul>	
Asiakkaan ohjeistaminen laboratoriossa (esim. verikokeet) tai kotona tapahtuvaan näytteenottoon (esim. virtsat ja ulosteet) & tutkimuskohtaisten ohjeiden ymmärtäminen itsekin niin, että voi asiakasta ohjata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tykslabin Näytteenotto toimintaohje (s. 4)</li> <li>Tutkimuskohtaisesti: Mustin ohjekirja / Hoito-ohjeet.fi (etenkin löydettävä linkit asiakaille tulostettaviin ohjeisiin)</li> <li>Tuokko ym. 2008 (s. 29-30) / Hotus 2015: Potilaan ohjaus näytteenottoon</li> </ul>	
Työergonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yksiköstä löytyvät esitteet ja oppaat</li> <li>Esim. Elorannan &amp; Teljomaan (2010) opin- näytetyön liitteissä 1-3 on tiiviisti kerrottu näytteenoton ergonomiasta, jumppa- ja venytysohjeista</li> </ul>	

## TOTEUTUNEEN PEREHDYTYSJAKSON ARVIOINTI JA PEREHDYTYKSEN JATKOSTA SOPIMINEN

Alkuperehdytyksen jälkeen on yhdessä ja rauhassa kokoonnuttava arvioimaan, miten jatketaan: **Onko perehtyjä valmis itsenäiseen työskentelyyn? Missä asioissa tarvitaan lisäperehdytystä ja miten sitä järjestetään?**

Arviointitapoina ovat perehdyttäjän/-ien ja mahdollisesti esimiehen suorittama **vertaisarviointi** ja perehtyjän **itsearviointi** hänen työskentelystään ja saavutetusta osaamisen tasosta. Osaamisen arvioinnin pohjana voidaan käyttää tässä listassa mainittuja toimenpiteitä/ oppimistavoitteita sekä yhteisten perehdytyslomakkeiden täyttymisen tarkastelua.

Alkuperehdytystä on arvioitava myös prosessina: **Onnistuiko perehdytys?** Onko siinä jotain parannettavaa ja toimiko tämä suunnitelma? Oliko perehdyttäjillä tarpeeksi perehdytysosaamista?

Joka tapauksessa on tärkeää, että jatkossakin perehtyjällä on aina apua, neuvoja ja työnopastusta lähettyvillä, kun hän niitä tarvitsee. Perehtyjän onkin oltava itse aktiivinen avun ja tiedon haussa sekä itselleen epäselvien asioiden selvittämisessä. Muiden työntekijöiden on kuitenkin yhä ”pidettävä silmällä” perehtyjän työskentelyä sivusta seuraten ja hoksattava hyödyntää myös omassa työnteossa harvemmin vastaantulevia tai muuten opettavia tilanteita perehtyjän osaamisen kehittämiseksi, eli hakemalla hänet niihin mukaan oppia ottamaan. Työyhteisössä onkin hyvä keskustella siitä, miten perehtyjän työskentelyä jatkossa sivusilmällä seurataan ja hänen osaamisensa kehittymistä tuetaan.

Tulevaisuuteen kannattaa sopia myös **seuraavan jatkokeskustelun/ uuden arvioinnin alustava ajankohta**, jolloin nähdään, ovatko jatkoa varten sovitut asiat toteutuneet. Silloin on mahdollista keskustella myös mahdollisesta näyteenottotehtävien laajemmasta perehdytyksestä alustavasti, esimerkiksi spirometriapuhallusten osalta, mikäli perehtyjällä on näiden tehtävien suorittamisesta jo aiempaa työkokemusta.

Arvioitava asia/ kohde	Perehtyjä	Perehdyttäjät ja esimies
Perehdytysprosessi		
Perehdyttäjinä toimineiden perehdytysosaaminen		
<p>Itsenäiseen työhön saadut valmiudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valmius ottaa näytteitä itsenäisesti?</li> <li>- missä vielä perehdytyksen tarvetta?</li> <li>- miten sitä järjestetään?</li> </ul>		
Pvm ja kuittaus		

Seuraavan arviointikeskustelun ajankohta	
--	--



## LISTA PEREHDYTYSTÄ TUKEVISTA MATERIAALEISTA

- Eloranta, M. & Teljomaa, M. 27.10.2010. Näytteenoton Ergonomia. Opinnäytetyö (AMK). Bioanalytiikan koulutusohjelma, Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.12.2016 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201101261762>.
- Hoito-ohjeet.fi (Tutkimuskohtaisia ohjeita internetissä ammattilaisille ja asiakkaille)
- Hotus. 8.10.2015. Potilaan ohjaus laboratorionäytteenottoon. Hoitotyön suositus (online). Hoitotyön tutkimussäätiön asettama työryhmä. Helsinki. Viitattu 11.12.2016 <http://www.hotus.fi/potilaan-ohjaus-laboratorionaytteenottoon>.
- Janatuinen, T. 2016. Kiireellistä lääkärin arviota vaativat EKG-löydökset. Y:\TYKS\T151Laboratoriotoiminta\TYKSLAB yhteiset\Koulutus, luennot\EKG -> Kiireellistä lääkärin arviota vaativat EKG-löydökset T.Janatuinen.pdf
- Mustin ohjekirja (laboratorion atk-järjestelmä)
- Näytteenoton prosessikuvaus Tykslab. 15.10.2015: Y:\TYKS\T151Laboratoriotoiminta\Väliaikaiset\Näytteenotto\Päivitetty ohjeet 2015 -> Liite 1 Näytteenoton prosessikuvaus versio 1.pptx
- Näytteenotto toimintaohje. 25.10.2016. Versio 12. Näytteenottotyöryhmä. VSSH: Tyks-Sapa-liikelaitos: Tykslab: Kliinisen kemian ja hematologian laatukäsikirja: Näytteenotto. Y:\TYKS\T151Laboratoriotoiminta\Laatukäsikirja\Näytteenotto -> TOIMINTAOHJE Näytteenotto V12.doc
  - ↳ Toimintaohjeessa on paljon tarpeellisia linkkejä: esim. Tykslabin putkikartta, ohjeet tarraamisesta, putkien täyttö- ja tarvittavat verimäärät, poikkeamakäytännöistä jne.
- Tervetuloa joukkoomme! 26.4.2016. VSSH:n intranet Santra: Henkilöstöpalvelut: Perehdytys. Viitattu 12.12.2017 <https://santra.vssh.fi/henkilostoasiat/perehdytys/Sivut/default.aspx>.
- Tietopaketti 25 yleisestä laboratoriotutkimuksesta (liite 2)
- Tuokko, S.; Rautajoki, A. & Lehto, L. 2008. Kliiniset laboratorionäytteet – opas näytteiden ottoa varten. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tykslab intranet Santrasta ja (Y:)-levyasemalta mm. eri laboratorioyksiköiden ja -pisteiden kuvaukset
- Tykslabin EKG-ohjeet: Y:\TYKS\T151Laboratoriotoiminta\Laatukäsikirja\Näytteenotto\EKG-ohjeet
  - ↳ EKG:sta enemmän: Yksiköstä löytyvä kirjallisuus & EKG-tietokanta Terveysportista (internet) ja yleensäkin internet
- Tykslabin Näytteenoton täydentävät ohjeet: Y:\TYKS\T151Laboratoriotoiminta\Laatukäsikirja\Näytteenotto\Täydentävät ohjeet
- Verinäytteenotto ja preanalytiikka -diasarja, Tykslab. 1.12.2015. Laukkanen, T. & Österman, S. Y:\TYKS\T151Laboratoriotoiminta\Väliaikaiset\Näytteenotto -> Näytteenoton koulutusmateriaali 1.12.2015 (5).ppt
- Ylijoki, M. 2017. Lähihoitaja laboratorioon näytteenottajaksi - perehdytysuunnitelman laatiminen Tykslabille. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, Turun ammattikorkeakoulu.

# Tutkimustuloksista vinkkejä lähihoitajan perehdyttämiseksi laboratorion näytteenottotyöhön

## Ohjauksellinen perehdytys

Alussa perehdyttäjinä ja työopastajina on hyvä toimia esimiehen ja näytteenotosta vastaavan laboratoriohoitajan, mutta myöhemmin myös muiden työntekijöiden. Perehdytyksen edellä mainittuihin vastuuhenkilöihin on kuitenkin tarvittaessa voitava palata. Perehdyttämiseen liittyvät vastuukysymykset onkin tehtävä selväksi sen eri osapuolille ja etukäteen mietittävä, kuka perehdyttämiseen kulloinkin osallistuu.

Toimivaksi tavaksi perehdyttää on osoittautunut käytännön työnteko, johon on sidottu mukaan teoria ja työtä koskevat ohjeet. Tärkeintä on järjestää riittävän pitkä alkuperehdytys (vähintään 2 – 4 viikkoa), jonka aikana perehdyttäjä on koko ajan perehtyjän vierellä opastamassa tätä työtehtäviinsä. Kokonaisuudessaan perehdytyksen aikataulutus on kuitenkin hyvin yksilöllinen ja rajaamaton.

Perehdytyksen etenemisen seuranta tapahtuu aluksi perehtyjän työskentelyä seuraamalla ja tämän ajatuksia kuulostellen. Apuvälineenä siinä toimivat Tykslabin perehdytyslomakkeet ja niiden täyttämisen tarkastelu.

Myöhemmin, kun perehtyjän on arviointien perusteella todettu valmiiksi aloittamaan työskentely itsenäisenä näytteenottajana, on hänellä silti aina oltava lähettyvillä joku, joka seurailee, auttaa ja opastaa häntä haastavissa tai uusissa tilanteissa. Tilannesidonnaisia asioita (esim. harvinaisia tilanteita) on pyrittävä hyödyntämään hänen työnopastuksensa.

## Perehdytys sisältö

Esimerkiksi hygieniosaaminen, ihmisten kohtaaminen ja salassapitovelvollisuusasiat edellyttävät vain kevyttä perehdytystä. Enemmän on panostettava laboratorioalan perustietojen ja -taitojen opettamiseen/ opetteluun.

Aiempi laboratorioalan osaaminen on tunnistettava, jotta sitä voidaan hyödyntää laajentamalla näytteenottotyön perehdytystä mahdollisuuksien mukaan (esim. spirometriapuhallukset, Nox-unirekisteröintilaitte). Myös ymmärrystä organisaatiosta ja laboratorioprosessista on pyrittävä lisäämään (esim. tutustumalla yksikössä tehtävään analytiikkaan), jotta perehtyjä kykenisi paremmin ymmärtämään, miten näytteenoton yhteydessä tehdyt ratkaisut vaikuttavat laboratorioprosessin myöhemmissä vaiheissa ja lopulta asiakkaalle annettujen tulosten luotettavuuteen.

## **Työssä osaamisen varmistaminen**

Perehdytyksen etenemisen arviointi tapahtuu keskustellen ja oppimistavoitteita tarkastellen, jotka on oltava selviä kaikille osapuolille. Dokumentoimatonta vertaisarviointia ja itsearviointia tapahtuu koko ajan. Dokumentoidusti nämä olisi toteutettava ainakin siirryttäessä itsenäiseen työskentelyyn yhteisen arviointikeskustelun yhteydessä, mutta myös uudelleen jonkin ajan kuluttua tästä.

Arviointi tapahtuu etenkin perehtyjän työskentelyä ja mahdollisista virheistä oppimista seuraamalla. Arvioinnin apuvälineenä toimii perehdytyslomakkeiden täyttymisen tarkastelu.

## **Johtamiseen ja muihin työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset**

Esimiehellä on päävastuu työntekijöiden perehdyttämisen toteutumisesta. Hänen asennoitumisensa ja käytöksensä toimivat esimerkkinä muille työyhteisön jäsenille. Luottamuksen ja yhteisöllisyyden tunteen synnyttäminen edellyttävät häneltä rohkaisua keskinäiseen auttamiseen ja tukemiseen. Perehdytystyö on myös jaettava tasapuolisesti ja sitä arvostettava esimerkiksi resursoimalla siihen aikaa, jotta se voisi parhaiten onnistua. Kokonaistilanteen hahmottaminen ja eri ammattiryhmien keskinäisestä osaamistasapainosta huolehtiminen on olennaista etenkin pohdittaessa perehtyjien vakinaistamiskysymyksiä.

Perehdyttäjiltä ja muilta yksikön työntekijöiltä odotetaan etenkin hyviä työyhteisötaitoja. Niihin liittyvät myönteinen asennoituminen ja asiallinen käytös, vuorovaikutustaidot, empatia, halu auttaa ja tukea muita. Perehtyjien erilaiset tietämykset ja taustat edellyttävät kaikilta tietoista pyrkimystä rakentaa yhteistä ymmärrystä, mikä johtaa yhteisöllisyyteen ja ehkäisee kuppikuntaisuutta. Esimerkiksi tietämättömyys voi olla taustatekijä ristiriitaitilanteissa, jotka selviävät yleensä helposti, kun asioista vain yhdessä keskustellaan.

Lisäksi on tärkeää, että perehtyjä omaksuu aktiivisen roolin oppimisensa edistämiseksi (mm. tiedonhaku, epäselvyyksien selvittely, oppimistavoitteiden saavuttaminen ja perehdytyslomakkeen täyttäminen).

**Lähde: Ylijoki 2017**

## Tietopaketti 25 yleisestä laboratoriotutkimuksesta

Tämän tietopaketin tarkoituksena on valmistella näytteenottajaksi perehdytettävää muun terveydenhuoltoalan ammattilaista työtehtäviinsä kertomalla muutamasta yleisestä laboratoriotutkimuksesta jotain jo etukäteen. Kuitenkin perehdytyksen yhteydessä on käytävä läpi kaikki nämäkin tutkimukset erilaisine ohjeistuksineen, koska tähän ei ole kaikkea työssä ja kyseisissä tutkimuksissa vaadittavaa tietoa koottu.

Tämä tietopaketti on laadittu joulukuussa 2016 käyttäen lähteenä Hoito-ohjeet.fi -sivustoa.

**B-PVK+T** **Perusverenkuva + trombosyytit.** Osatutkimuksia ovat esim. B-Leuk (leukosyyttien, eli valkosolujen määrä), B-Eryt (erytrosyyttien eli punasolujen määrä), B-Hb (hemoglobiinipitoisuus) ja B-Trom (trombosyyttien, eli verihiutaleiden määrä).

**B-La** **Laskoa,** ts. senkkää, käytetään etenkin tulehdusten osoittamiseen ja seurantaan.

**P-CRP** **C-reaktiivisen proteiinin** ("serppi") määrä kasvaa mm. tulehduksissa ja kudosaaurioissa. Sitä käytetään tulehdusten erotusdiagnostiikkaan: bakteeritulehduksissa arvo suurenee huomattavasti, mutta virustaudeissa vain vähän. CRP-arvon muutokset ovat nopeampia kuin B-La:n, joka reagoi terveydentilan muutoksiin hitaammin.

**fP-Gluk** **Paastoverensokerin** tulos paljastaa näytteenottohetken aikaisen verensokeripitoisuuden.

**B-HbA1c** **Glykosyloitunut hemoglobiini A1c** -tutkimuksessa ("pitkäsokeri" tai "sokerihemoglobiini") mitataan punasolujen hemoglobiiniin tarttunutta glukoosia, mikä paljastaa verensokeritasapainon n. 1 - 2 kuukauden ajalta.

### **fP-Kol, fP-Kol-HDL, fP-Kol-LDL, fP-Trigly**

Paastoverikokeesta mitattavia veren rasva-arvoja, jotka usein otetaan samanaikaisesti. fP-Kol = veren kokonaiskolesteroli; fP-Kol-HDL = High Density Lipoprotein, ns. hyvän kolesterolin osuus; fP-Kol-LDL = Low Density Lipoprotein, ns. pahan kolesterolin osuus; ja fP-Trigly = veren triglyseridit. Tutkitaan rasva-aineenvaihdunnan häiriöiden selvittämiseksi ja hoidon seuraamiseksi etenkin pyrittäessä ehkäisemään valtimosairauksia.

### **P-Alat, P-Afos, P-GT**

Maksakokeita, joilla voidaan tutkia erilaisia maksan häiriötiloja ja sairauksia. P-Alat = alaniiniaminotransferaasi; P-Afos = alkalinen fosfataasi; ja P-GT = glutamyyliaminiotransferaasi.

### **fP-Ca, fS-Ca-Ion**

Paastoverikokeesta mitattavia veren kalsiumarvoja. fP-Ca = kalsiumin kokonaismäärä veressä, mihin sisältyy sen veressä vapaana oleva ionisoitunut muoto, joka osallistuu elimistön aineenvaihdunnan reaktioihin, ja sen ns. varastomuoto, joka

on sitoutuneena proteiineihin. fS-Ca-Ion = mittaa em. ionisoituneen kalsiumin määrää. Molempia tutkimuksia käytetään mm. kalsiumin pitoisuutta veressä säätelevän lisäkilpirauhasen toiminnan ja luustosairauksien tutkimiseksi.

- P-K, P-Na** Kalium ja natrium ovat tärkeimmät veren suolat, joiden pitoisuutta elimistö pyrkii tarkasti säätelemään, jotta se voisi toimia normaalisti. Erinäisistä syistä johtuvat suolojen pitoisuuden muutokset voivatkin johtaa elintoimintojen häiriintymiseen.
- P-Krea** Kreatiniinin määrä henkilön veressä pysyy melko vakiona päivästä toiseen. Kreatiniinia muodostuu jatkuvasti lisää, minkä määrä riippuu henkilön lihasmassasta. Sitä myös erittyy jatkuvasti pois elimistöstä, mikä tapahtuu munuaisten kautta. Kreatiniinin määrän korkea kasvu veressä viittaakin ongelmiin munuaisten toiminnassa tai kuivumistilaan.
- P-INR** Lyhenne tulee sanoista International Normalized Ratio ("inri"). Näytteestä vastaukseksi saatu suhdeluku paljastaa veren hyytymisajan. Tutkimusta käytetään esim. veren hyytymistä ehkäisevän lääkityksen seuraamisessa.
- P-TSH, P-T4-V** Tyreotropiinia (TSH) ja vapaata tyroksiinia (T4-V) mitataan kilpirauhas sairauksien diagnosoimiseksi ja niiden lääkityksen seuraamiseksi. Verikoe tulisi molemmissa tutkimuksissa ottaa aamupäivällä ja P-T4-V ennen sinä päivänä mahdollisesti otettavaa tyroksiini-lääkeannosta.
- P-PSA** Lyhenne tulee sanoista Prostataspesifinen antigeeni. Se on eturauhasen tuottama proteaasi, jota käytetään eturauhassyövän seulontaan ja hoidon seurantaan. Tutkimukseen sisältyy kokonais-PSA:n ja vapaa PSA ja näiden kahden suhde.
- Pt-EKG-atk** Tavallisemmin elektrokardiografia eli EKG (ts. "sydänfilmi") suoritetaan 12 kanavaisena, jolloin selällään makaavan ja levossa olevan asiakkaan raajoihin kiinnitetään neljä elektrodia ja rintaan kuusi. Elektrodit rekisteröivät sydämen toimintaa eli sen supistumista sääteleviä sähköimpulsseja. Sähköimpulssi alkaa normaalisti sydämen eteisen seinämän solmukkeesta, mistä se leviää sydämen eteisiin ja lopulta kammioihin. EKG-laite mittaa nämä sähkövirtaukset piirtäen niistä käyrää. Erilaiset häiriöt/ ongelmat sydämen toiminnassa näkyvät tunnusomaisia muutoksina piirtyneissä käyrissä. EKG:n tulkinta on lääkärin työtä, jonka helpottamiseksi elektrodit on kiinnitettävä asiakkaan kehoon sovituille paikoilleen ja huolehdittava sen laadukkuudesta esimerkiksi käsittelemällä iho asianmukaisesti ennen niiden kiinnittämistä. Nykyisin rekisteröinti siirtyy usein sähköisenä atk:lle paperisen tulosteen lisäksi.
- U-KemSeul** Virtsan kemiallinen seulonta -tutkimus, josta selviää muun muassa, onko virtsassa proteiinia, verta, tulehduksen merkkejä, sokeria tai ketoaineita. Tutkimusta käytetään virtsateiden ja munuaisten sairauksien seulontaan. Tarkempaa tutkimusta varten voidaan tarkastella virtsan partikkeleita/ hiukkasia (ks. U-Partik, U-Diffi) tai suorittaa viljely (ks. U-BaktVi, U-BaktEVi) mahdollisen virtsatieinfektion diagnosoimiseksi ja tulehduksen aiheuttajan tunnistamiseksi ja lääkitsemiseksi.
- Ps-StrVi** Pumpulipuikolla geelikuljetusputkeen/ maljalle otettava nielunviljelynäyte, jonka avulla pyritään selvittämään, onko nielutulehdus jonkin antibioottihoitoa vaativan streptokokkibakteerin aiheuttama vai ei.