

Opinnäytetyö YAMK

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

2023

Anne Heikkinen

Tutkimushoitajan perehdytys

- Turun yliopistollisen keskussairaalan Sydänkeskuksen tiedeyksikkö



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Terveyden edistäminen

2023 | 42 sivua, liitteitä 5 sivua

Anne Heikkinen

Tutkimushoitajan perehdytys

- Turun yliopistollisen keskussairaalan Sydänkeskuksen tiedeyksikkö

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kyselytutkimuksen avulla tuottaa uutta tietoa tutkimushoitajien perehdyttämisen nykytilasta, tunnistaa mahdollisia kehityskohteita ja kaikille yhteisiä osa-alueita Turun yliopistollisessa keskussairaalamme.

Tutkimuskyselyn perusteella perehdytysohjelmaa suunniteltaessa ja päivittäessä tulisi huomioida suunnitelmallisuus ja kattavuus. Perehdytykseen tulisi resursoida riittävästi aikaa ja sen tulisi olla tasalaatuista ja tasavertaista kaikille. Työuran alkuvaiheessa tulisi käydä selkeästi lävitse toimenkuvaan liittyvät vastuut, velvollisuudet ja odotukset, mitä tutkimushoitajalta odotetaan ja vaaditaan. Verkostoitumista tulisi tukea ja siihen tulisi kannustaa, vertaistuki nähtiin työtä ja oppimista tukevana resurssina. Sitoutumiseen toivottiin kiinnitettävän huomiota ja sen tulisi koskea kaikkia ammattiryhmiä, jotka ovat mukana tutkimustyössä. Saatua tietoa tullaan hyödyntämään siirrettäessä perehdytysohjelma sähköiseen verkko-oppimisympäristöön.

Asiasanat:

Tutkimushoitaja, perehdytys, perehdytysopas

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Health and Well-being

Health promotion

2023 | 42 pages and appendices 5 pages

Anne Heikkinen

Research nurse orientation

The goal of this thesis was to use a survey to generate new information about the current state of training for research nurses, to identify possible areas of development and common areas to everyone at Turku University Central Hospital.

Based on the research survey, planning and comprehensiveness should be considered when planning and updating the orientation program. Sufficient time should be allocated to orientation, and it should be of uniform quality and equal for all. In the early stages of your career, you should clearly go through the responsibilities, duties and expectations related to the job description, what is expected and required of the research nurse. Networking should be supported and encouraged, peer support was seen as a resource supporting work and learning. It was hoped that attention would be paid to commitment, and it should apply to all professional groups that are involved in research work. The information will be used when transferring the orientation guide to the electronic online learning environment.

Keywords:

Research nurse, orientation, orientation guide

Sisältö

| | |
|---|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 TUTKIMUSHOITAJA JA PEREHDYTYS | 8 |
| 2.1 Terveystieteelliset tutkimukset | 8 |
| 2.2 Tutkimushoitaja | 8 |
| 2.3 Perehdytys | 9 |
| 2.4 Tutkimustyöhön perehdytys | 11 |
| 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUOTOS | 13 |
| 4 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ | 14 |
| 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS | 15 |
| 5.1 Kehittämis- ja tutkimusmenetelmä | 15 |
| 5.2 Kohderyhmä | 15 |
| 5.3 Mittari | 16 |
| 5.4 Aineiston hankinta | 18 |
| 6 AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYYSI | 19 |
| 6.1 Aineiston käsittely | 19 |
| 6.2 Aineiston analyysi | 20 |
| 7 TUTKIMUSTULOKSET | 21 |
| 7.1 Taustamuuttujat | 21 |
| 7.2 Perehdytys | 23 |
| 7.3 Perehdytyksen kehittämistarpeet | 30 |
| 7.4 Perehdytyksen kehittäminen | 31 |
| 8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS | 32 |
| 8.1 Eettisyys | 32 |
| 8.2 Luotettavuus | 33 |
| 9 LOPUKSI | 34 |
| 9.1 Johtopäätökset ja pohdinta | 34 |

| | |
|--|----|
| 9.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset | 37 |
|--|----|

| | |
|----------------|-----------|
| Lähteet | 41 |
|----------------|-----------|

Liitteet

Liite 1. Saatekirje ja tutkimuskysely

Taulukot

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Taustakoulutus, työnimike ja työkokemus | 22 |
| Taulukko 2. Perehdytysohjelma aloitteleville tutkimushoitajille | 24 |
| Taulukko 3. Toimialueesi perehdytysohjelma | 24 |
| Taulukko 4. Perehdytys tutkimustyön alkaessa | 25 |
| Taulukko 5. Perehdyttäjäsi | 25 |
| Taulukko 6. Perehdytyksen alkaessa | 26 |
| Taulukko 7. Perehdytyksen kesto | 26 |
| Taulukko 8. Perehdytyksesi | 28 |
| Taulukko 9. Olisin toivonut enemmän perehdytystä tutkimustyön alkaessa | 29 |
| Taulukko 10. Perehdytyksen kehittämistarpeet | 30 |
| Taulukko 11. Perehdytyksen kehittäminen | 31 |

1 JOHDANTO

Työhön perehdytystä voidaan pitää oppimisen ja ohjauksen prosessina, joka on uuden henkilön tai työpaikalla uusiin tehtäviin siirtyvän henkilön tavoitteellista vastaanottoa ja ohjausta työhön, työyhteisöön sekä organisaatioon. (Miettinen ym. 2006, 63–64.)

Laki velvoittaa työnantajaa perehdytykseen, se on osa henkilöstöjohtamista ja sen tulisi olla osa normaalia toimintaa eikä irrallinen prosessi (Miettinen ym. 2006,63). Perehdytys tulisi huomioida kokonaisuutena, joka olisi suunnitelmallista sekä perustuisi yhtenäisiin käytäntöihin (Aittovaara ym. (2022, 20–29). Perehdytyksen tulee toteutua oikeudenmukaisesti, olla tasalaatuista, läpinäkyvää ja perusteltua toimintaa (Miettinen ym. 2006, 63). Työsopimuslaki 55/2001, Työturvallisuuslaki 738/2022 sekä asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 1194/2003 säätelevät perehdytystä.

Turun yliopistollisen keskussairaalan Sydänkeskuksen tiedeyksikössä on tutkimushoitajille suunnattu kattava perehdytysopas. Työn monimuotoisuuden, vaativuuden, henkilökunnan sekä tutkimusten lisääntyessä tämän opinnäytetyön toimeksiantajan toiveena on perehdytysoppaan siirtäminen tulevaisuudessa sähköiseen verkko-oppimisympäristöön. Sähköisen perehdytysohjelman päivittäminen ja ajan tasalla pitäminen on helpompaa, sen käyttö on mahdollista etänä ja ohjelmaan voi liittää interaktiivisia, osaamista ja oppimista testaavia osioita. Sähköinen perehdytysohjelma voi antaa tulevaisuudessa myös mahdollisuuden dokumentoida suoritus osaamisenhallintajärjestelmään.

Tutkimushoitajien perehdyttämistä ei ole aikaisemmin systemaattisesti tutkittu Turun yliopistollisessa keskussairaalassa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ajantasaista tietoa toimeksiantajalle tutkimushoitajien perehdytyksen toteutumisesta, kehittämistarpeista ja kehittämisideoista. Tietoa tullaan hyödyntämään siirrettäessä perehdytysohjelma sähköiseen verkko-oppimisympäristöön.

Tutkimushoitajien toimenkuva ja urapolku ovat olleet aihealueena muutamissa opinnäytetöissä, mutta tutkimushoitajien perehdytyksestä Suomessa ei ole olemassa aikaisempaa tutkimustietoa tai opinnäytetöitä, jonka vuoksi aihe on perusteltu, mielekäs ja tuottaa uutta tietoa. Simin (2021) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä yksi kyselytutkimuksen kysymys liittyi perehdytykseen, jonka mukaan ”Yliopistosairaalassa

työskentelevistä tutkimushoitajista 55,0 % (33/60) oli saanut perehdytystä ja noin puolet 51,5 % (17/33) koki perehdytyksen olleen riittävä” (Simi 2021, 39).

2 TUTKIMUSHOITAJA JA PEREHDYTYKSET

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on antaa kokonaiskäsitys aihealueesta ja siitä aikaisemmin tehdyistä tutkimuksista. Kirjallisuuskatsaus on taustatyö, joka tehdään ennen tutkimuksen aloittamista. Kirjallisuuskatsauksen avulla saadaan käsitys, mitä on jo tutkittu ja millaisia menetelmiä on käytetty. Määrällisessä tutkimuksessa kirjallisuuskatsauksella on tärkeä merkitys, sillä tulevan kyselytutkimuksen mittarit perustuvat useimmiten aiempaan kirjallisuuteen. (Stolt ym. 2016, 7,92.)

Kirjallisuushaku suoritettiin käyttämällä CINAHL, Medic, Pubmed ja ERIC-tietokantoja. Kirjallisuushaussa käytettiin apuna Turun ammattikorkeakoulun informaation asiantuntemusta. Kirjallisuuskatsauksen avulla muodostettiin kokonaiskuvaa tutkimushoitajien työhön perehdytyksestä. Kirjallisuuskatsaus koostui lähinnä kansainvälisistä julkaisuista, sillä aikaisempaa kansallista tutkittua tietoa ei aiheesta juurikaan löytynyt.

2.1 Terveystieteelliset tutkimukset

Terveystieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan lääketieteellisiä tutkimuksia, klinisiä lääketutkimuksia, rekisteritutkimuksia, näytetutkimuksia, hoitotieteellisiä tutkimuksia, lääketieteellisillä laitteilla tehtäviä tutkimuksia sekä biopankkitutkimuksia (Turkucrc, tutkimuslupa). Hyvää tieteellistä käytäntöä sekä muita yleisesti hyväksytyjä kansainvälisiä eettisiä ohjeita sekä kansallista lainsäädäntöä ja muita viranomaisohjeistuksia tulee noudattaa tehtäessä ihmiseen kohdistuvaa terveystieteellistä tutkimusta (Turkucrc, terveystieteellistä tutkimusta ohjaava lainsäädäntö).

2.2 Tutkimushoitaja

Näyttöön perustuva terveydenhuolto ja lisääntynyt tieteellinen tutkimus ovat antaneet mahdollisuuden hoitajille toimia ja luoda uraa tutkimushoitajina (Miclos 2016, 257–260). Tutkimushoitajilla on taustakoulutuksena yleisesti terveydenhuoltoalan koulutus ja heidän toimenkuvaansa kuuluvat tutkimuksiin liittyvien käytännönasioiden hoitaminen noudattaen hyvää kliinistä tutkimustapaa. Tutkimushoitajan toimenkuva voi olla hyvinkin

monipuolista heti alusta lähtien, eikä työn vaativuus korreloi työkokemukseen. (Simi, 2021, 6, 55.)

Tutkimushoitajat toimivat potilaan, hänen perheensä ja tutkijan välisenä yhteyshenkilönä. Tutkimushoitajan toimenkuvaan kuuluvat muun muassa tutkimuksen käytännönasioiden järjesteleminen, hoitaminen ja aikataulutus, monipuolinen ja huolellinen kirjaaminen sekä yhteydenpito eri yhteistyötahojen kanssa. Tutkimushoitajien tulee hallita tutkimusprosessin eri vaiheet sekä lähestymistavat, omata hyvää perehtyneisyyttä säädöksiin sekä eettisiin ja tieteellisiin näkökulmiin. Lisäksi tutkimushoitajien hyviin ominaisuuksiin kuuluu omata hyvät kliiniset taidot sekä hallita oman erikoisalansa tietämystä. (Herena ym. 2018, 450–452; Veal ym. 2017, 1–7; Jones ym 2020, 50–65 & Showalter ym. 2017, 633–636.)

Tutkimushoitajien toimenkuvaa ja osaamista voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Jaottelu vaihtelee lähteen mukaan. Oncology Nursing Society on laatinut Oncology Clinical Trials Nurse Competencies (2016) osaamisvaatimukset aloitteleville ja kokeneemmille tutkimushoitajille. Osaamisen osa-alueet jakaantuvat kolmen pääperiaatteen mukaisesti, jotka jakaantuvat edelleen yhdeksään eri osa-alueeseen; eettisyyteen, potilaiden rekrytointiin ja tietoiseen suostumukseen ja hoitoon, tutkimuksen hallintaan, dokumentaatioon, datan hallintaan ja IT-taitoihin, talouden hallintaan sekä johtamiseen ja ammatilliseen kehitykseen. (ONS 2016.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimushoitajalla tarkoitetaan henkilöä, jonka vastuulla on tieteellisen tutkimuksen käytännön asioiden hoitaminen ja tutkimusprosessin osaaminen.

2.3 Perehdytys

Laki velvoittaa työnantajaa perehdytykseen, se on osa henkilöstöjohtamista ja sen tulisi olla osa normaalia toimintaa eikä irrallinen prosessi (Miettinen ym. 2006,63). Perehdytys tulisi huomioida kokonaisuutena, joka olisi suunnitelmallista sekä perustuisi yhtenäisiin käytäntöihin (Aittovaara ym. (2022, 20–29). Perehdytyksen tulee toteutua oikeudenmukaisesti, olla tasalaatuista, läpinäkyvää ja perusteltua toimintaa (Miettinen ym. 2006, 63). Työsopimuslaki 55/2001, Työturvallisuuslaki 738/2022 sekä asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 1194/2003 säätelevät perehdytystä.

Työhön perehdytystä voidaan pitää oppimisen ja ohjauksen prosessina, joka on uuden henkilön tai työpaikalla uusiin tehtäviin siirtyvän henkilön tavoitteellista vastaanottoa ja ohjausta työhön, työyhteisöön sekä organisaatioon. Organisaation omien käytäntöjen lisäksi perehtyjän aikaisemmin hankittu työkokemus ja osaaminen sekä koulutus vaikuttavat siihen, kuinka paljon määrällisesti ja ajallisesti perehdytystä tarvitaan. (Miettinen ym. 2006, 63–64.)

Hyvin suunniteltu, tavoitteellinen perehdytys auttaa perehtyjää luomaan kokonaiskuvan organisaatiosta ja pääsemään sisälle työyhteisöön, ymmärtämään tehtävän tuomat vaatimukset ja odotukset, saavuttamaan oppimistavoitteet sekä vähentämään väärinymmärryksiä, antamalla valmiudet itsenäiseen ja vastuulliseen työskentelyyn. Huolella suoritettu perehdytys tukee työhyvinvointia tutustuttamalla uuden työntekijän uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön antaen hyvän perustan yhteistyölle luomalla hyvää yhteishenkeä sekä vähentämällä riskiä jäädä työpaikalla yksin ja eristäytyneeksi. (Aittovaara ym. 2022, 20–29; Miettinen ym. 2006, 63–68.)

Perehdytyksen suunnittelun ja toteutuksen organisaatiot saavat vapaasti suunnitella ja vastuu siitä kuuluu lähiesimiehelle. Lähiesimiehen tehtävänä on luoda oppimismyönteinen ilmapiiri ja vahvistaa sitoutumista. Organisaatio hyötyy perehdytyksestä tuottavuuden ja positiivisen maineen lisääntymisestä sekä työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemisestä sitoutuneisuuden lisääntyessä. (Aittovaara ym. 2022, 20–29; Miettinen ym. 2006, 65.)

Perehdytys ei ole vain perehdyttäjän vastuulla, vaan vastuu omasta oppimisesta kuuluu myös perehdytettävälle. Perehtyjän tulisi olla oma—aloitteinen ja itseohjautuva sekä motivoitunut ja omata tahto oppia uutta. Omaa oppimista voidaan tukea työpaikalla antamalla aikaa itsenäiseen opiskeluun, kursseihin ja koulutuksiin. (Aittovaara ym. 2022, 20–29; Miettinen ym. 2006, 63–68.)

Copp (2011) kirjoittaa, että verkkokoulutukset antavat työnantajille enemmän ja tehokkaammin mahdollisuuksia tukea työntekijöiden osaamista ja kehittämistä. Verkko-koulutukseen osallistuminen on joustavaa, ilman paikka ja aika sidonnaisuuksia ja vaatimuksia. Verkko-koulutukset ovat helposti päivitettävissä ja niihin on helppo lisätä tekstiä, kuvia, ääntä ja videoita sekä ne voidaan jakaa eri osa-alueisiin.

Perehdytysprosessi alkaa rekrytoinnista ja päättyy siihen, kun työntekijä omaa valmiudet työtehtävien itsenäiseen hoitamiseen. Perehdytyksen alkaessa tehdään perehdytys sopimus, johon kirjataan mukana olevat henkilöt, vastuut, tavoitteet, kesto,

tavat, toiveet ja arviointi sekä palaute. Perehdytystä arvioidaan yhdessä esimiehen kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa yhdessä perehdyttäjän kanssa. (Miettinen ym. 2009,77; Miettinen ym. 2006, 77.)

Tässä työssä perehdytyksellä tarkoitetaan tutkimushoitajan toimenkuvaan liittyvää osaamista, siihen perehdytystä ja sen osaamista ja arviointia.

2.4 Tutkimustyöhön perehdytys

Uusille tutkimustyöhön tuleville työntekijöille luodaan usein heti uran alkaessa suuret odotukset osaamisesta sekä tuottavuudesta. Jos heidät jätetään pärjäämään yksin, voi se johtaa uuden työntekijän turhautumiseen ja kuormittumiseen, sillä uusilla työntekijöillä voi olla puutteelliset taidot kysyä tutkimuksista ja niiden kulusta. (Herena ym. 2018, 450–452; Showalter ym. 2017, 633–636.)

Tutkimushoitajien työmäärä on lisääntynyt tutkimusten lisääntyessä. Tutkimushoitajat voivat silti kokea perehdytyksen ja koulutuksen omaan työhönsä olevan osin puutteellista. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että hoitajien koulutuksessa painotetaan enemmän näyttöön perustuvaa hoitotyötä ja hoitotyöntutkimusta, eikä koulutuksessa käydä lainkaan lävitse tutkimushoitajan toimenkuvaa kliinisissä tutkimuksissa. (Showalter ym. 2017, 633–636.)

Tutkimushoitajien työhön perehdytykseen on kehitelty erilaisia kokonaisuuksia niin sisällöllisesti kuin ajallisestikin. Yleisesti perehdytysohjelman suunnitteluvaiheessa kartoitetaan jo olemassa olevaa perehdytysmateriaalia sekä resursseja. Tietoa haetaan kirjallisuudesta liittyen tutkimushoitajan toimenkuvaan ja toimintatapoihin. Tämän jälkeen määritellään juuri tutkimustyöhön ja sen suorittamiseen liittyvät tarpeet ja osa-alueet. (Zink ym. 2018, 109–132; Cusack 2016,16–18.)

Perehdytyksen tavoitteena on kirjallisuuden mukaan auttaa uutta työntekijää sopeutumaan uuteen toimenkuvaan ja verkostoitumaan, lisätä itseohjautuvuutta, tarjota oikea aikaista, hyödyllistä sekä syvällistä tietoa. (Zink ym. 2018, 109–132). Itseohjautuvuuteen perustuvalla oppimisella ja ohjaamisella on monia hyötyjä kuten itseluottamuksen lisääntyminen, itsenäisyys ja motivaatio (Cusack 2016,16–18).

Suunniteltu perehdytysohjelma jakaantuu yleensä eri osa-alueisiin, jotka perustuvat tutkimustyötä ohjaaviin lakeihin ja säädösiin sekä tutkimushoitajilta vaadittaviin osaamisalueihin (Herena ym. 2018, 450–452).

Perehdytysohjelmissa on hyödynnetty niin verkko-oppimista kuin kasvokkain tapahtuvaa opetustakin. Verkko-oppimismoduulit ovat lyhyitä ja hyödyllisiä sekä helppoja käyttää. Tapaamiset taas tulee ajoittaa aamu- tai iltapäiviin aikataulujen yhteensovittamisen vuoksi. (Zink ym. 2018, 109–132).

Oleellisena asiana pidetään myös etukäteen tulevaan työntekijään tutustumista ja perehdytyksen suunnittelua esimerkiksi kyselyn avulla, jossa kartoitetaan ammatillista osaamista ja tavoitteita. (Zink ym. 2018, 109–132). Kun taas perehdytyksen alkaessa tulisi perehdyttäjän ja perehtyjän käydä lävitse perehdytysohjelma yleisesti sekä sen tavoitteet (Cusack 2016,16–18).

Perehdytyksen tavoitteiden toteutumista ja edistymistä tulisi arvioida esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän kanssa säännöllisin väliajoin. (Cusack 2016,16–18.)

Ihanteellista olisi, jos perehtyjä saisi jatkaa työskentelyä kokeneemman tutkimushoitajan työparina työkokemuksen mukaan ennalta sovitun ajan. Tänä aikana jatketaan säännöllisesti kehittymisen arviointia perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. (Showalter ym. 2017, 633–636.)

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUOTOS

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, onko tutkimushoitajille olemassa kirjallista tai sähköistä perehdytysohjelmaa Turun yliopistollisessa keskussairaalassa. Samalla selvitetään ovatko tutkimushoitajat saaneet perehdytystä ja arvioidaan kuinka tutkimushoitajat ovat kokeneet perehdytyksen tutkimushoitajan toimenkuvaan.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa tutkimushoitajien perehdyttämisen nykytilasta, tunnistaa mahdollisia kehityskohteita ja kaikille yhteisiä osa-alueita.

Opinnäytetyön avulla saadaan kehitysehdotuksia liittyen tutkimushoitajien perehdytykseen ja saatua tietoa tullaan hyödyntämään, kun olemassa oleva Sydänkeskuksen tiedeyksikön perehdytysohjelma siirretään sähköiseen verkko-oppimisympäristöön.

Tutkimusta ohjaavat kysymykset

- Kuinka tutkimushoitajien työhön perehdytys toteutuu?
- Minkälaisia kehittämistarpeita tutkimushoitajilla on perehdytyksen toteuttamiseen?
- Minkälaisia kehittämisideoita tutkimushoitajilla on perehdytyksen toteuttamiseen?

4 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Turun yliopistollisen keskussairaalan Sydänkeskuksen tiedeyksikön toiminnan tavoitteena on edistää sydän- ja verisuonisairauksien tieteellistä tutkimusta ja kehittää sydänpotilaiden hoitoa. Tieteellisen tutkimuksen painopistealueita ovat muun muassa sydämen kuvantaminen, eteisvärinän hoito ja diagnostiikka sekä sydämen vajaatoiminta. Keskuksessa tehdään laite-, lääke-, in vitro diagnostic- sekä rekisteritutkimuksia. Tutkimukset voivat olla tutkijalähtöisiä eli akateemisia tutkimuksia tai tilaustutkimuksia. (Toimintakertomus 2021, 2,6,12.)

Tutkimusyksikön tieteellisenä johtajana toimii kardiologian professori ja operatiivisesta suunnittelusta vastaa tutkimuspäällikkö. Tiedeyksikössä toimii kolme kokopäiväistä tutkimushoitajaa. Tutkimusyksikkö on rekrytoinut oman työn lisäksi työskenteleviä tutkimushoitajia. Tutkimushoitajien työnkuva- ja tehtävät vaihtelevat riippuen tutkimuksen luonteesta, työpaikasta ja sopimuksessa määritellystä toimenkuvasta.

Tutkimushoitajan perustehtäviin kuuluu perehtyä meneillään olevan tutkimuksen tutkimussuunnitelmaan ja noudattaa sitä, hoitaa käytännön järjestelyjä, aikataulutusta, osallistua tutkimuspotilaiden rekrytointiprosessiin, toimia yhteyshenkilönä tutkimuspotilaiden, tutkimuskeskuksen ja tutkimukseen osallistuvien yhteistyötahojen välillä, tietojen kirjaamista sähköiseen tutkimustietokantaan, lähdeaineiston kirjaaminen sähköiseen potilastietojärjestelmään sekä haittatapahtumista raportoiminen ja kirjaaminen. Tutkimuskansioiden ja tutkimusdokumentaatioiden pitäminen ajan tasalla kuuluu myös tutkimushoitajan toimenkuvaan. Tutkimuspotilaiden polikliiniset vastaanottokäynnit yhdessä tutkijan kanssa ovat osa työtä.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Kehittämisen- ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä painotetaan työelämälähtöistä kehittämistä, jota toteutetaan tutkivalla otteella ja saatua tietoa hyödynnetään työelämän kehittämistarpeisiin (Jamk, 2022).

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista lähestymistapaa selvittämään tutkimushoitajien perehdytystä Turun yliopistollisessa keskussairaalassa. Kvantitatiivinen tutkimus kohdistuu muuttujien mittaamiseen, tilastollisten menetelmien käyttöön ja muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun (Kankunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 55). Kvantitatiivinen lähestymistapa soveltuu käytettäväksi silloin, kun halutaan kuvailla tai kartoittaa jotakin numeeristen arvojen avulla. (Vilka 2014, 14,18, 27–28.) Määrällisessä tutkimuksessa aineiston hankinta tapahtuu tyypillisesti kyselyiden, haastattelujen tai havainnoinnin avulla. (Heikkilä 2014, 6).

Määrällinen tutkimusprosessi alkaa aihealueen valinnasta ja tavoitteiden asettamisesta. Tämän jälkeen tutustutaan aikaisemmin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin sekä jo julkaistuun kirjallisuuteen. Laadittaessa tutkimussuunnitelmaa tarkennetaan tavoitteita, laaditaan aikataulu, päätetään tietojen hankintatavasta, määritetään perusjoukko ja otos sekä otantamenetelmä sekä päätetään, kuinka aineisto käsitellään ja analysoidaan. Seuraavaksi laaditaan tiedonkeruuväline. (Heikkilä 2014, 9.) Määrällisessä tutkimuksessa kirjallisuuskatsauksen avulla määritellään keskeiset käsitteet ja luodaan teoreettinen tausta. Tämän jälkeen muutetaan käsitteet ja teoria mitattavaan muotoon, toisin sanoen kysymyksiksi ja vastausvaihtoehdoiksi. (Kananen 2015, 198: Vilka 2007,36.) Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen kysely toteutetaan ja tietoa kerätään, jonka jälkeen se käsitellään ja analysoidaan, muodostetaan käsitys tutkittavasta kohteesta, raportoidaan tuloksista loppuraportin muodossa ja tehdään johtopäätöksiä. Lopuksi laaditaan suunnitelma, kuinka tuloksia voidaan hyödyntää. (Heikkilä 2014, 9.)

5.2 Kohderyhmä

Tutkimushoitajat ry:n mukaan tutkimushoitajina työskentelevien työnimikkeet ovat hyvinkin vaihtelevia ja työsuhte vaihtelee projektiluoteisesta vakituiseen työsuhteeseen.

Tämän vuoksi kyselytutkimuksen kohderyhmänä toimivat Turun yliopistollisessa keskussairaalassa työskentelevät tutkimushoitajat ja tutkimuskoordinaattorit riippumatta heidän työkokemuksestaan, työajastaan tai työsuhteestaan. (Tutkimushoitaja ry 2019, 14).

Ei ole olemassa tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta tutkimushoitajaa ja tutkimuskoordinaattoria Turun yliopistollisessa keskussairaalassa työskentelee tai missä toimipisteessä he työskentelevät. Asiaa tiedusteltiin TurkuCRC:ltä sekä henkilöstöhallinnasta opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Henkilöstöhallinnosta saatiin tieto, että heidän tiedossaan on 23 tutkimushoitajan- tai tutkimuskoordinaattorinimikkeellä työskentelevää henkilöä. TurkuCRC:ltä ei saatu lainkaan arviota määrästä

5.3 Mittari

Kysely luotiin käyttäen Webropol-kyselytutkimusohjelmaa. Kyselytutkimus soveltuu käytettäväksi tutkimukseen, jossa tutkitaan esimerkiksi henkilöiden mielipiteitä ja asenteita. Se sopii toteutustavaksi, jos tutkittavia on määrällisesti paljon tai jos he ovat erillään toisistaan. (Vilka 2007, 28.)

Kysely sisälsi yhteensä 25 strukturoitua, sekamuotoista ja avointa kysymystä. Kysymysten 22 ja 23 vastausvaihtoehtona käytettiin neljäportaista Likertin-asteikkoa 1–4. Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä, jotka antoivat vastaajalle mahdollisuuden omien ajatusten ja ideoiden esille tuomiseen liittyen perehdytyksen kehittämistarpeisiin, että kehittämisasiin. (Kananen 2015, 233; Vilka 2007, 69.) Kysely jakaantui taustatietoihin, perehdytykseen ja koulutukseen, perehdytyksen sisältöön sekä kehittämistarpeisiin ja kehittämisasiin. Mittarissa käytettiin soveltuvin osin samoja kysymyksiä kuin A. Simi (2021) oli käyttänyt omassa yamk-opinnäytetyössään ”*Tutkimushoitaja urapolulla–ammattillisuus, työtyytyväisyys ja ammattiuramallin vaikutus ammatillisen aseman edistämiseen tutkimushoitajien arvioimana*”. Mittarin käyttämiseen on saatu lupa A. Similtä.

Kysymyksissä 3–7, 9,10,12–15,18, 22 kysyttiin taustatietoja sekä perehdytystä. Näissä kysymyksissä käytettiin samoja kysymyksiä suoraan lainauksin sekä niitä mukailten, kuin Simi oli käyttänyt yamk-opinnäytetyössään.

Kyselyn kysymys 3, ”Minulla on terveydenhuoltoalankoulutus” on mukailtu kysymyksestä ”Mikä on terveydenhuoltoalan taustakoulutuksesi”. Kysymys 4, ”Koulutuksesi, valitse korkein suoritettu tutkinto” on suora lainaus. Kysymys 5, ”Työnimikkeesi tällä hetkellä” on mukailtu kysymyksestä ”Mikä on työnimikkeesi tällä hetkellä”. Kysymys 6, ”Työkokemus tutkimustyöstä, vuosina” on suora lainaus. Kysymys 7, ”Kuinka monta vuotta työskentelit terveydenhuoltoalalla ennen tutkimustyöhön siirtymistä” on suora lainaus. Kysymys 9, ”Teetkö tutkimustyötä tällä hetkellä” on mukailtu kysymyksestä ”Teetkö tutkimustyötä”. Kysymys 10, ”Työsuhteesi tutkimustyössä tällä hetkellä” on suoralainaus. Kysymys 12, ”Minulla on kokemusta seuraavista tutkimustyypeistä, valitse kaikki sopivat vaihtoehdot” on mukailtu kysymyksestä ”Alla on lueteltu tyypiltään erilaisia terveystieteellisiä tutkimuksia. Valitse listasta kaikki, jotka kuuluvat työtehtäviisi”. Kysymys 13 ”Valitse listasta kaikki toimenkuvaasi kuuluvat tehtävät” on mukailtu kysymyksestä ”Alla on lueteltu erilaisia tutkimustoimintaan liittyviä tehtäviä, valitse listasta kaikki, jotka kuuluvat työtehtäviisi.” Kysymys 14, ”Valitse listasta kaikki saamasi koulutus liittyen tutkimustyöhön” on mukailtu kysymyksestä ”Oletko saanut koulutusta tutkimustyössä toimimiseen? Valitse kaikki koulutukset, joita olet saanut”. Kysymys 15, ”Onko toimialueellasi perehdytysohjelma, valitse sopivat vaihtoehdot” on mukailtu ”Onko organisaatiossasi tällä hetkellä olemassa perehdytysohjelma/-suunnitelma aloitteleville tutkimustyöntekijöille”. Kysymys 18 ”Oletko saanut perehdytystä aloittaessasi työsi tutkimustyössä” on mukailtu kysymyksestä ”Saitko perehdytystä aloittaessasi urasi tutkimustyössä”. Kysymys 22, kohta kaksi ”Mielestäni saamani perehdytys oli riittävä”, on mukailtu kysymyksestä ”Oliko saamasi perehdytys mielestäsi riittävä.” (Simi 2021, 74–78.)

Muilta osin kysymykset laadittiin teoriaosuudesta nousseiden käsitteiden mukaan, niin että tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia.

Perehdytystä kartoittavissa kysymyksissä haluttiin selvittää, oliko perehdytysohjelma kirjallinen vai verkkopohjainen, kuuluiko perehdytysohjelmaan nimetty perehdyttäjä ja kuka oli toiminut perehdyttäjänä. Lisäksi haluttiin kartoittaa, oliko perehdytyksen alkaessa laadittu etenemissuunnitelma ja mitä siihen sisältyi sekä mielipiteitä perehdytyksen toteutumisesta ja kehittämistarpeista.

Perehdytystä kartoittavassa osiossa kysymyksessä 18 kysyttiin ”Oletko saanut perehdytystä aloittaessasi tutkimustyössä”. Jos vastasi ei, ohjasi kysely kysymykseen 23, muutoin kyselyn etenemistä ei ohjattu tai rajoitettu.

5.4 Aineiston hankinta

Tutkimuskysely toteutettiin käyttäen Webropol-kyselytutkimusohjelmistoa, koska tutkimushoitajat työskentelevät fyysisesti eri toimipisteissä ja kyselyyn pystyi vastaamaan anonyymisti oman aikataulun mukaisesti.

Opinnäytetyöntekijä lähetti tutkimusluvan myöntämisen jälkeen sähköpostin Turun yliopistollisen keskussairaalan ylihoitajille ja tutkimuksista vastaaville ylilääkäreille sekä henkilöstöhallintaan. Opinnäytetyöntekijä pyysi heitä välittämään tutkimuskyselyn tutkimushoitajille ja tutkimuskoordinaattoreille. Sähköposti sisälsi saatekirjeen, josta löytyi linkki kyselyyn sekä tutkimustiedote tietosuojasta. Vastaamiseen pyydettiin varaamaan aikaa 5–20 minuuttia. Kysely oli avoinna kolme viikkoa.

6 AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYYSI

Tämän kyselytutkimuksen strukturoitujen ja sekamuotoisten kysymysten vastaukset analysoitiin kuvailevan analyysin avulla, jossa tarkastellaan frekvenssejä sekä prosentteja. Kuvailevan analyysin avulla saadaan numeraalisia vastauksia kysymyksiin mitä, minkälainen tai kuinka paljon (KvantiMOT, tutkimusprosessi). Tässä tutkimuksessa ei nähty tarpeelliseksi tutkia muuttujien välisiä yhteyksiä tai suorittaa tilastollisia testejä, sillä kuvailevan analyysin avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Kyselytutkimuksen avointen kysymysten vastaukset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla, sisältöä teemoittelemalla. Siinä huomioidaan oleelliset aihealueet ja usein esiintyneet teemat tutkimusta ohjaavien kysymysten kannalta (KvaliMOT, teemoittelu). Usein tutkimustulosten kirjoittamisen yhteydessä käytetään vastausten suoria sitaatteja, mutta koska vastaajia oli niin vähäinen määrä, ei sitä tehty tämän tutkimuksen kohdalla tietosuojan varmistamisen vuoksi.

6.1 Aineiston käsittely

Aluksi kyselystä saatuja vastauksia tarkasteltiin Webropol-ohjelmiston puolella. Näin saatiin yleiskuva, kuinka monta vastaaja oli ottanut osaa kyselytutkimukseen. Yhteensä kyselyyn saatiin vastauksia 12, vastausprosentiksi saatiin 52 %. Yksi vastaajista oli vastannut vain kolmeen ensimmäiseen kysymykseen, joista yhdestä kysyttiin lupaa tietojen käyttöön sekä taustatietoja, näin ollen päätettiin, ettei vastaajan vastauksia huomioida analyysivaiheessa.

Kyselystä saadut vastaukset siirrettiin Webropol-kyselyohjelmasta Excel-ohjelmistoon, taulukkomuotoiseksi havaintomatriisiksi. Kun siirto oli tehty, poistettiin yhden puutteellisesti vastanneen vastaajan tiedot taulukosta. Seuraavaksi data valmisteltiin analyysiä varten Excelissä. Kaikki havaintoyksiköt yksilöitiin juoksevalla numeroinnilla 1–11. Yläriivi Excelissä kiinnitettiin sekä suodatustoiminta aktivoitiin käyttöön.

SPSS ohjelmiston puolella muuttujien mitta-asteikot tarkastettiin ja syötettiin muuttujien arvot. Kysymykselle 21 luotiin saatujen vastausten perusteella vastausvaihtoehdot.

Avoimien kysymysten vastaukset luettiin. Tämän jälkeen jaoteltiin vastauksissa esiintyvät samankaltaisuudet samoihin ryhmiin, teemoihin, joista seuraavaksi muodostettiin yksi yhteinen pääteema.

6.2 Aineiston analyysi

Kun tarpeelliset merkinnät oli tehty, laskettiin kategorisille muuttujille (kys 2–5 sekä 8–21) frekvenssit ja moodi sekä luotiin taulukot. Moodilla tarkoitetaan arvoa, jota esiintyy tuloksissa eniten. Kategorisiin muuttujiin laskettiin nominaali- eli luokitteluasteikon ja ordinaali- eli järjestysasteikonmuuttujat (Heikkilä 2014, 60, 63.)

Muuttujat, joilla oli useampi vastausvaihto, yhdistettiin kys4, 6, 7, 9, 10–14, 16, 19–23, jolloin tulosten esittäminen oli selkeämpää.

Tilastollisilla tunnusluvuilla tarkoitetaan havainnoista laskettuja arvoja, jotka kertovat jotakin koko aineistosta. Tässä kyselytutkimuksessa laskettiin kysymyksille 6, 7, 22 ja 23 sijaintiluvuista moodi, mediaani, keskiarvo sekä hajontaluvuista vaihteluväli ja kys22 & kys23 vielä keskihajonta. Samaisille kysymyksille luotiin aikaisemmin myös frekvenssitaulukot, jotka havainnollistivat paremmin vastausten sijoittumista vaihtoehtoihin. Tässä työssä Kys22 & Kys23 mielipideasteikot kirjattiin numeerisen mitta-asteikon mukaan, joka mahdollisti keskiarvon ja keskihajonnan laskemisen. (Taanila 2020, datan tallentaminen, tilastoapu.)

7 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn tuli kaikkiaan vastauksia 12 (n=12). Henkilöstöhallinnasta aikaisemmin saadun tiedon mukaan heillä oli tiedossa 23 tutkimustyössä työskentelevää tutkimushoitajaa ja tutkimuskoordinaattoria Turun yliopistollisessa keskussairaalassa. Näin ollen vastausprosentiksi saatiin 52. Yhden vastaajantiedot poistettiin havaintomatriisista puutteellisesti täytettyjen tietojen vuoksi, eikä hänen vastauksiansa ole huomioitu tai laskettu mukaan tutkimustuloksiin.

7.1 Taustamuuttajat

Taustamuuttujia käsiteltiin kysymyksissä 2–11. Taustamuuttujissa selvitettiin tietoja liittyen vastaajien koulutukseen, työnimikkeeseen, työkokemukseen, työsuhteeseen ja työaikaan sekä työnantajaan.

Taustakoulutus, työnimike ja työkokemus

Kaikilla vastaajilla (n=11) oli taustalla terveydenhuoltoalan koulutus. Heistä yhdeksällä (81,8 %) oli terveydenhuollon amk tutkinto, yhdellä (9,1 %) opistoasteen terveydenhuollon tutkinto ja yhdellä (9,1 %) maisterintutkinto.

Tutkimushoitajan työnimike oli 63,6 % (7/11) vastaajalla ja tutkimuskoordinaattori 18,2 % (2/11) vastaajalla. Lisäksi ilmoitettiin sairaanhoitajan 18,2 % (3/11) sekä muu työnimike 9,1 % (1/11) vastaajalle.

Työkokemusta tutkimustöistä oli vastaajilla (n=11) vaihdellen alle vuodesta yli kymmeneen vuoteen. Vastaajilla oli aikaisempaa työkokemusta terveydenhuoltoalalta ennen tutkimustöihin siirtymistä vaihdellen kolmesta vuodesta yli kymmeneen vuoteen. Työkokemusta 3–5 vuotta oli 9,1 % (1/11) vastaajalla, 18,2 % (2/11) vastaajilla oli 5–7 vuotta, 9,1 % (1/11) vastaajista 7–10 vuottaja, yli kymmenen vuotta oli 63,6 % (7/11) vastanneista.

Vastaajista 45,5 % (5/11) toimi tutkimustyön parissa kokoaikaisesti. Osa-aikaisesti työskenteli 27,3 % (3/11) vastaajista ja lisätöinä tutkimustyötä teki 27,3 % (3/11) vastaajista.

Taulukko 1. Taustakoulutus, työnimike ja työkokemus

| (n=11) | n | n% |
|--|---|------|
| Koulutus | | |
| Opistoasteen terveydenhuollon tutkinto | 1 | 9,1 |
| Terveydenhuollon AMK-tutkinto | 9 | 81,8 |
| Maisterintutkinto | 1 | 9,1 |
| Tutkimusnimike | | |
| Tutkimushoitaja | 7 | 63,6 |
| Tutkimuskoordinaattori | 2 | 18,2 |
| Sairaanhoitaja | 2 | 18,2 |
| Työkokemus vuosina tutkimustyöstä | | |
| 0–1 vuotta | 1 | 9,1 |
| 1–3 vuotta | 3 | 27,3 |
| 3–5 vuotta | 1 | 9,1 |
| 5–7 vuotta | 1 | 9,1 |
| 7–10 vuotta | 3 | 27,3 |
| >10 vuotta | 2 | 18,2 |
| Työkokemus vuosina ennen siirtymistä tutkimustyöhön | | |
| 3–5 vuotta | 1 | 9,1 |
| 5–7 vuotta | 2 | 18,2 |
| 7–10 vuotta | 1 | 9,1 |
| > 10 vuotta | 7 | 63,6 |
| Työaika tutkimustyössä | | |
| Kokoaikainen | 5 | 45,5 |
| Osa-aikainen | 3 | 27,3 |
| Lisätöinä | 3 | 27,3 |
| Työsuhde | | |
| Vakituinen työsuhde | 2 | 18,2 |
| Määräaikainen työsuhde | 2 | 18,2 |
| Tutkimustyö sisältyy normaaliin kliiniseen hoitotyöhön | 2 | 18,2 |
| Ylimääräisenä työnä | 2 | 18,2 |
| Virkavapaalla kokonaan omasta työstä | 1 | 9,1 |
| Omasta työstä vapautettu | 2 | 18,2 |

Se millaisessa työsuhteessa vastaajat työskentelivät, jakaantui tasaisesti vastaajien kesken.

Toimenkuva

Kyselyyn vastanneista 63,6 % (7/11) oli kokemusta akateemisista tutkimuksista. Kokemusta tilaustutkimuksista oli 45,5 % (5/11) vastanneella. Kliinisten lääketutkimusten parissa oli työskennellyt 81,8 % (9/11) vastanneista. Kliinisistä laitetutkimuksista oli kokemusta 27,3 % (3/11) vastanneista. Biopankkitutkimuksista kokemusta oli vain 9,1 % (1/11) vastaajista. Näytetutkimuksista oli kokemusta 63,6 % (7/11) vastanneista. Samoin rekisteritutkimuksista oli kokemusta 63,6 % (7/11) vastanneista. Hoitotieteellisen tutkimuksen parissa oli työskennellyt 18,2 % (2/11) vastanneista.

Toimenkuvaan kuului 90,9 % (10/11) vastaajalla suunnitella ja koordinoita tutkimuksen käytännöntoteutusta. Tutkimuskansion kokoaminen ja päivittäminen kuului 81,1 % (9/11) vastaajan toimenkuvaan. 72,7 % (8/11) vastaajista osallistui tutkittavien rekrytointiin ja suostumusprosessiin. 72,2 % (8/11) vastaajista olivat mukana toteuttamassa tutkimusvastaanottoja. 100 % (11/11) vastanneista eli kaikki vastaajat olivat suoraan yhteydessä tutkittaviin puhelimitse. 90,9 % (10/11) vastaajista täyttivät sähköistä tiedonkeruulomaketta. 63,6 % (7/11) vastaajan toimenkuvaan kuului haittatapahtumien raportointi. Yhteistyötä tutkimusmonitorin kanssa teki 81,8 % (8/11) vastaajista.

Koulutus työpaikalla

Valtaosa vastaajista, (90,9 %, 10/11) oli saanut jotakin tutkimustyöhön liittyvää koulutusta. GCP koulutusta oli saanut vastaajista 81,8 % (9/11). Toimeksiantoyritysten omia koulutuksia oli saanut 45,5, % (5/11) vastanneista. Työnantajan järjestämään koulutukseen oli osallistunut 63,6 % vastaajista. AMK tutkimushoitajakoulutuksen oli käynyt 27,3 % (3/11) vastanneista. Johtamisen omakustanteisessa koulutuksessa oli käynyt 9,1 % (1/11) vastaajista. Muissa koulutuksissa oli käynyt 27,3 % (3/11) vastaajista.

7.2 Perehdytys

63,6 % (7/11) vastaajista ilmoitti, ettei omalla toimialueella ollut olemassa perehdytysohjelmaa aloitteleville tutkimushoitajille. Loput 36,4 % (4/11) vastasi, että heidän omalla toimialueellansa on perehdytysohjelma aloitteleville tutkimushoitajille.

Taulukko 2. Perehdytysohjelma aloitteleville tutkimushoitajille

**Onko toimialueellasi olemassa
perehdytysohjelma aloitteleville
tutkimushoitajille?**

| | | n | n% | Valid Percent |
|-------|-------|----|-------|---------------|
| Valid | Ei | 7 | 63,6 | 63,6 |
| | Kyllä | 4 | 36,4 | 36,4 |
| | Total | 11 | 100,0 | 100,0 |

Kysymykseen onko toimialueesi perehdytysohjelma verkkopohjainen vai kirjallinen vastasi neljä henkilöä (n=4). Vastaajista 25 % (1/4) ilmoitti perehdytysohjelman olevan sekä kirjallinen että verkkopohjainen. Vastanneista 25 % (1/4) ilmoitti perehdytysohjelman olevan kirjallinen ja loput 50 % (2/11) ilmoitti sen olevan verkkopohjainen.

Taulukko 3. Toimialueesi perehdytysohjelma

**Onko toimialueesi
perehdytysohjelma**

| | Kyllä | |
|-----------------|-------|-------|
| | n | n % |
| Kirjallinen | 2 | 50,0% |
| Verkkopohjainen | 3 | 75,0% |

Vastaajista 36,4 % (4/11) vastasi ettei perehdytysohjelmaan kuulunut nimettyä perehdyttäjää. Loput vastaajista, 63,6 % (7/11) jätti vastaamatta kysymykseen.

Vastaajista 72,7 % (8/11) ilmoitti saaneensa perehdytystä aloittaessaan tutkimustyössä. Vastaajista 27,3 % (3/11) ei ollut saanut perehdytystä aloittaessaan tutkimustyössä.

Taulukko 4. Perehdytys tutkimustyön alkaessa

Oletko saanut perehdytystä aloittaessasi tutkimustyössä

| | | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|
| Valid | Ei | 3 | 27,3 | 27,3 |
| | Kyllä | 8 | 72,7 | 72,7 |
| | Total | 11 | 100,0 | 100,0 |

Kokeneempi tutkimushoitaja oli toiminut 87,5 % (7/8) vastanneen perehdyttäjänä. Tutkimuspäällikkö oli toiminut perehdyttäjänä 12,5 % (1/8) vastaajille. Lisäksi vastaava tutkija oli perehdyttänyt 62,5 % (5/8) vastaajaa.

Taulukko 5. Perehdyttäjäsi

Perehdyttäjänäsi toimi

| Vastaajien n = 8 | n | n % |
|----------------------------|---|-------|
| Kokeneempi tutkimushoitaja | 7 | 87,5% |
| Tutkimuskoordinaattori | 0 | 0,0% |
| Tutkimuspäällikkö | 1 | 12,5% |
| Vastaava tutkija | 5 | 62,5% |

Perehdytyksen alkaessa laadittiin yhteistyössä esimiehen ja perehdyttäjän kanssa perehdytyksen aikataulu 25 % (2/8), tavoitteet 37,5 % (3/8), vastuut 25 % (2/8), toimintatavat 50 % (4/8), dokumentointi 37,5 % (3/8) vastaajalle. Vastaajista 0 % (0/8) oli suunniteltu perehdytyksen arviointia. Vastaajista 50 % (4/8) ei ollut sovittu mitään edellä mainituista vaihtoehdoista.

Taulukko 6. Perehdytyksen alkaessa

**Perehdytyksen alkaessa laadittin
yhdessä esimiehen ja perehdyttäjän
kanssa**

| n = 8 | n | n% |
|---------------|---|-------|
| Aikataulu | 2 | 25,0% |
| Tavoitteet | 3 | 37,5% |
| Vastuut | 2 | 25,0% |
| Toimintatavat | 4 | 50,0% |
| Dokumentointi | 3 | 37,5% |
| Arviointi | 0 | 0,0% |
| Ei mitään | 4 | 50,0% |

Perehdytyksen kesto vaihteli muutamasta kerrasta muutamaa kuukauteen. Toisinaan perehdytys oli tapahtunut oman työnohessa 12,5 % (1/8).

Taulukko 7. Perehdytyksen kesto

Perehdytyksesi kesto

| | | Frequency | Percent | Valid Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|
| Valid | Muun työn ohessa | 1 | 9,1 | 9,1 |
| | Muutamia kertoja | 1 | 9,1 | 9,1 |
| | Muutamia päiviä | 1 | 9,1 | 9,1 |
| | 2 viikkoa | 2 | 18,2 | 18,2 |
| | 2 kuukautta | 1 | 9,1 | 9,1 |
| | Ei vastausta | 5 | 45,5 | 45,5 |
| | Total | 11 | 100,0 | 100,0 |

Kysymyksessä 22 kysyttiin perehdytystä saaneilta (n=8) 4-portaisen asteikon avulla mielipidettä perehdytyksessä. Vastausvaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, osin eri mieltä, osin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.

Yleisin vastaus (moodi) kysymykseen, oliko perehdytys ajallisesti sopiva, oli osin samaa mieltä (37,5 %, 3/8). Osin samaa mieltä oli yleisin vastaus myös kysymyksiin koskien perehdytyksen riittävyttä (62,5 %, 5/8) sekä perehdytyksen koulutuksia (75 %, 6/8). Suuri osa vastaajista oli täysin erimieltä siitä (50 %, 4/8), että perehdytyksen edistymistä olisi arvioitu esimiehen kanssa. Yleisin vastaus, arvioitiinko edistymistä perehdyttäjän

kanssa, oli osin samaa mieltä (50 %, 4/8). Vastanneista 37,5 %, (3/8) vastasi, että he olivat täysin eri mieltä ja saman verran 37,5 % (3/8) vastasi, osin samaa mieltä kysymykseen olivatko he saaneet palautetta edistymisestä esimieheltä. Perehdyttäjältä saamaan palautteeseen koskien edistystä yleisin vastaus oli osin eri mieltä (62,5 %, 5/8). Suurin osa vastaajista vastasi kysymykseen oliko hänellä mahdollisuus työskennellä perehdytyksen jälkeen kokeneemman tutkimushoitajan kanssa osin samaa mieltä 62,5 % (5/8). Suurimmalla osalla vastaajista 62,5 % (5/8) oli mahdollisuus kysyä neuvoa ja apua esimieheltä ja kokeneemmalta kollegalta työuran alussa.

Taulukko 8. Perehdytyksesi

| Perehdytyksesi | | | |
|--|---------------------|---|-------|
| n= 8 | | n | n % |
| Mielestäni perehdytykseni oli ajallisesti sopiva | Täysin eri mieltä | 2 | 25,0% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 25,0% |
| | Osin samaa mieltä | 3 | 37,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 12,5% |
| Mielestäni saamani perehdytys oli riittävä | Täysin eri mieltä | 1 | 12,5% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 25,0% |
| | Osin samaa mieltä | 5 | 62,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 0 | 0,0% |
| Sain riittävästi aikaa suorittaa perehdytykseen liittyvät koulutukset työajalla | Täysin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin eri mieltä | 1 | 12,5% |
| | Osin samaa mieltä | 6 | 75,0% |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 12,5% |
| Perehdytystä ja edistymistäni arvioitiin esimieheni kanssa | Täysin eri mieltä | 4 | 50,0% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 25,0% |
| | Osin samaa mieltä | 2 | 25,0% |
| | Täysin samaa mieltä | 0 | 0,0% |
| Perehdytystä ja edistymistäni arvioitiin perehdyttäjäni kanssa | Täysin eri mieltä | 2 | 25,0% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 25,0% |
| | Osin samaa mieltä | 4 | 50,0% |
| | Täysin samaa mieltä | 0 | 0,0% |
| Sain palautetta edistymisestääni esimieheltäni | Täysin eri mieltä | 3 | 37,5% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 25,0% |
| | Osin samaa mieltä | 3 | 37,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 0 | 0,0% |
| Sain palautetta edistymisestääni perehdyttäjältäni | Täysin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin eri mieltä | 5 | 62,5% |
| | Osin samaa mieltä | 3 | 37,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 0 | 0,0% |
| Minulla oli mahdollisuus työskennellä perehdytykseni jälkeen kokeneemman tutkimushoitajana kanssa. | Täysin eri mieltä | 1 | 12,5% |
| | Osin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin samaa mieltä | 5 | 62,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 2 | 25,0% |
| Minulla oli mahdollisuus kysyä neuvoa ja apua esimieheltäni tai kokeneemmalta tutkimushoitajalta työurani alussa | Täysin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin samaa mieltä | 3 | 37,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 5 | 62,5% |

Suurin osa vastaajista olisi halunnut enemmän perehdytystä tutkimustyön alkaessa tutkimushoitajan toimenkuvaan, vastuisiin ja velvollisuuksiin sekä yleisesti tutkimustyöhön ja yleisesti tutkimustyöhön ja tutkimuksen kulkuun. Tietokoneohjelmiin ja kirjautumisiin olisi halunnut osittain lisää perehdytystä 63,3 % (7/11). Osin samaa mieltä oli myös enemmistö vastaajista, kun kysyttiin, olisiko vastaaja tarvinnut enemmän perehdytystä tutkimustyötä koskeviin lakeihin, säädöksiin ja asetuksiin tai hyvään tieteelliseen käytäntöön, tietosuojaan, kirjaamiseen ja dokumentointiin.

Taulukko 9. Olin toivonut enemmän perehdytystä tutkimustyön alkaessa

Olin toivonut enemmän perehdytystä tutkimustyön alkaessa

| | | n | n % |
|---|---------------------|---|-------|
| Tutkimushoitajan toimenkuvaan, vastuisiin ja velvollisuuksiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin samaa mieltä | 4 | 36,4% |
| | Täysin samaa mieltä | 6 | 54,5% |
| Työssä tarvittaviin tietokoneohjelmiin ja kirjautumisiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin eri mieltä | 4 | 36,4% |
| | Osin samaa mieltä | 7 | 63,6% |
| | Täysin samaa mieltä | 0 | 0,0% |
| Yleisesti tutkimustyöhön ja tutkimuksen kulkuun n = 11 | Täysin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin samaa mieltä | 2 | 18,2% |
| | Täysin samaa mieltä | 7 | 63,6% |
| Tutkimustyötä koskeviin lakeihin, säädöksiin ja asetuksiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 18,2% |
| | Osin samaa mieltä | 6 | 54,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 2 | 18,2% |
| Tutkimustyötä ohjaaviin eettisiin periaatteisiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin eri mieltä | 4 | 36,4% |
| | Osin samaa mieltä | 4 | 36,4% |
| | Täysin samaa mieltä | 2 | 18,2% |
| Hyvään tieteelliseen käytäntöön n = 11 | Täysin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin eri mieltä | 4 | 36,4% |
| | Osin samaa mieltä | 5 | 45,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 9,1% |
| Hyvään kliniseen tutkimustapaan (GCP) n = 10 | Täysin eri mieltä | 1 | 10,0% |
| | Osin eri mieltä | 4 | 40,0% |
| | Osin samaa mieltä | 4 | 40,0% |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 10,0% |
| Tietosuojaan ja sitä ohjaaviin asetuksiin ja lakeihin n = 11 | Täysin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin eri mieltä | 3 | 27,3% |
| | Osin samaa mieltä | 5 | 45,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 2 | 18,2% |
| Kirjaamiseen ja dokumentointiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin eri mieltä | 1 | 9,1% |
| | Osin samaa mieltä | 6 | 54,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 3 | 27,3% |
| Kliinisiin lääketutkimuksiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 2 | 18,2% |
| | Osin eri mieltä | 0 | 0,0% |
| | Osin samaa mieltä | 6 | 54,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 3 | 27,3% |
| Kliinisiin laitetutkimuksiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 2 | 18,2% |
| | Osin eri mieltä | 3 | 27,3% |
| | Osin samaa mieltä | 5 | 45,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 9,1% |
| Rekisteritutkimuksiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 3 | 27,3% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 18,2% |
| | Osin samaa mieltä | 5 | 45,5% |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 9,1% |
| Näytetutkimuksiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 3 | 27,3% |
| | Osin eri mieltä | 2 | 18,2% |
| | Osin samaa mieltä | 4 | 36,4% |
| | Täysin samaa mieltä | 2 | 18,2% |
| Biopankkitutkimuksiin n = 11 | Täysin eri mieltä | 2 | 18,2% |
| | Osin eri mieltä | 5 | 45,5% |
| | Osin samaa mieltä | 3 | 27,3% |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 9,1% |

7.3 Perehdytyksen kehittämistarpeet

Tutkimuskyselyn perusteella perehdytysohjelmaa suunniteltaessa ja päivittäessä tulisi huomioida suunnitelmallisuus ja kattavuus. Perehdytykseen tulisi resursoida riittävästi aikaa ja sen tulisi olla tasalaatuista ja tasavertaista kaikille. Työuran alkuvaiheessa tulisi käydä selkeästi lävitse toimenkuvaan liittyvät vastuut, velvollisuudet ja odotukset, mitä tutkimushoitajalta odotetaan ja vaaditaan. Verkostoitumista tulisi tukea ja siihen tulisi kannustaa, vertaistuki nähtiin työtä ja oppimista tukevana resurssina. Sitoutumiseen toivottiin kiinnitettävän huomiota ja sen tulisi koskea kaikkia ammattiryhmiä, jotka ovat mukana tutkimustyössä.

Taulukko 10. Perehdytyksen kehittämistarpeet

| | | |
|---------------------------------|---|--|
| Esimiestyö ja johtaminen | | |
| Toimenkuva | → | selkeä kuvaus vaatimuksista ja odotuksista |
| Resurssointi | → | riittävästi aikaa, koulutukset |
| Perehdytys | → | suunnitelmallisuus, tasavertaisuus, kattavuus |
| Sitoutuminen | → | sovitusta pidetään kiinni, koskee kaikkia tutkimustyössä |

7.4 Perehdytyksen kehittäminen

Perehdytyksen kehittämisessä toivotaan, että perehdytettävällä olisi nimetty perehdyttäjä. Perehdytyksen toivottiin olevan konkreettista eikä vain paperilla tapahtuvaa. Hyvään kliiniseen tutkimustapaan sekä tutkimustyöhön liittyviin lakeihin ja ohjeistuksiin toivottiin konkreettista perehdytystä niin tutkimushoitajille kuin tutkijoillekin. Tässäkin kohdassa toivottiin selkeää kuvausta odotuksista työnantajan puolelta. Ideoitiin koko Tyksille yhteistä perehdytysohjelmaa, jossa olisi kaikille tutkimustyötä tekeville tutkimushoitajille yhteinen perehdytysosio. Tarkistuslistoja toivottiin erilaisiin tilanteisiin ja tutkimuksiin.

Taulukko 11. Perehdytyksen kehittäminen

| Esimiestyö ja johtaminen | | |
|--------------------------|---|--|
| Perehdytys | → | nimetty perehdyttäjä |
| | → | konkreettista perehdytystä, ei vain paperilla tapahtuvaa |
| | → | selkeät tavoitteet ja odotukset |
| | → | koko Tyksille yhtenäinen perehdytysohjelma, josta löytyy yleiset toimintatavat |
| | → | tarkistuslistoja eri tilanteisiin |

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

8.1 Eettisyys

Opinnäytetyötä tehdessä tulee noudattaa hyvää, rehellistä ja avointa tutkimustapaa sisältäen tulosten tallentamisen, arvioinnin ja esittämisen. Tutkimusraporttia kirjoittaessa tulee huomioida aikaisemmin tehtyä tutkimustyötä viittaamalla julkaisuihin hyvän tutkimustavan mukaisesti. (TENK 2012, 4–7.) Tämän opinnäytetyön aikana on pyritty noudattamaan tarkoin tutkimuseettistä ohjeistusta kaikin edellä mainituin tavoin.

Opetus ja kulttuuriministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta kirjoittaa, että tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen ja siitä tulee raportoida, jolloin tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja uskottava. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden vastuut ja velvollisuudet tulee olla jokaisen tiedossa tutkimuksen alkaessa. (TENK 2012, 4–7; Arene, 21.) Opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen tehtiin opinnäytetyönsopimus opinnäytetyön tekijän, toimeksiantajan sekä koulun välille.

Ennen tutkimuksen aloittamista tulee hankkia tutkimuksen edellyttämät tutkimusluvut. Tutkimuslupa kuuluu hankkia hyvään tieteelliseen käytäntöön perustuen, jos tutkimuksen kohteena on organisaatio, organisaation toiminta tai sen työntekijät. (TENK 2021, 4–7; Arene, 21.)

Opinnäytetyön ideavaiheessa keskusteltiin toimeksiantajan kanssa ja oltiin yhteydessä Sydänkeskuksen ylihoitajaan sähköpostitse. Ylihoitajaa informoitiin opinnäytetyön etenemisestä. Suunnitelmavaiheen jälkeen anottiin tutkimuslupaa Varha:lta ja se saatiin maaliskuun lopulla 2023.

Tutkimuksen hyödyllisyyttä tulee pohtia tutkimusta suunniteltaessa. Toisinaan tutkimuksesta ei ole suoranaista hyötyä osallistujalle, mutta tulosten avulla toimintaa voidaan kehittää, jolloin tutkimuksen tekeminen on perusteltua. (Kankunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 218.)

Helsingin julistuksessa todetaan, että tutkijan tulee suojella tutkittavien yksityisyyttä mahdollisimman hyvin (Helsingin julistus, 2013). Tutkimukseen osallistuvia henkilöitä tulee informoida osallistumisen vapaaehtoisuudesta, henkilötietojen käsittelystä sekä tutkimustietojen hävittämisestä (Arene, 7). Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuville

lähetettiin sähköpostitse saatekirje, josta löytyi liitteenä tiedote tutkimuksesta sekä tietosuojasta.

Tutkimukseen osallistuvien henkilötietoja ei kerätty tai käsitelty tutkimuksen aikana. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti. Kyselystä saadut tiedot tullaan hävittämään ja tulokset kirjoitetaan ilman henkilöitymistä. Missään vaiheessa kerättyä materiaalia ei ole luovutettu ulkopuolisille.

8.2 Luotettavuus

Opinnäytetyön aikana työn luotettavuutta tarkasteltiin ja työtä arvioitiin koko ajan. Tutkimuksellisen osion luotettavuutta tarkastellaan ja arvioidaan kiinnittämällä huomiota kohdejoukkoon, keitä tutkittiin, kuinka heidät tavoitettiin ja kuinka heidät saatiin osallistumaan tutkimukseen. Oliko osallistujia riittävästi ja edustavatko he juuri heitä keitä olikin tarkoitus tutkia. Onko saaduilla tutkimustuloksilla merkitystä ja onko ne kerätty tieteellisin menetelmin.

Tutkimusosuuden mittarin luotettavuutta tarkastellaan validiteettia ja reliabiliteettia huomioimalla. Validiteetilla tarkastellaan sitä mitä on mitattu ja onko mitattu juuri sitä mitä on ollutkin tarkoitus mitata, toisin sanoen onko operationalisointi tehty onnistuneesti ja luotettavasti. (Kankunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189, 195–196.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin osin samoja kysymyksiä kuin Simi oli käyttänyt omassa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään. Hän oli saanut mittarin avulla luotettavia vastauksia ja mittarin kysymyksen perustuivat teoretietoon. Muilta osin mittariin valittiin kysymyksiä, jotka nousivat esiin opinnäytetyön teoriaosuudesta.

Reliabiliteetilla tarkastellaan pysyvyyttä ja ei-sattumanvaraisuutta. Tutkimuksen tulosten luotettavuutta arvioidaan myös tulosten näkökulmasta. Yleisesti luotettavuuden lisää tarkoin ja huolella sekä tiiviisti toteutettu dokumentointi sekä objektiivisuus. (Kankunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189, 195–196.)

Tutkimukseen osallistuneiden vastausprosentti oli 52 % ja tutkimuskyselyyn olivat vastanneet juuri oikea kohderyhmä eli tutkimushoitajat ja tutkimuskoordinaattorit. Tutkimuksesta saatu tieto oli oikeanlaista ja sitä voidaan hyödyntää tulevaisuudessa.

9 LOPUKSI

9.1 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuskyselyn ajankohta pääsiäisviikoilla ei ollut optimaalinen aika laittaa tutkimuskyselyä jakoon, mutta aikataulullisista syistä näin oli toimittava. Vastausprosentti nousi 52 %, johon oltiin tyytyväisiä ja tutkimusaineistoa aloitettiin käsittelemään ja analysoimaan vastausajan päätyttyä. Asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin tämän tutkimuskyselyn avulla. Vastauksia haettiin perehdyttämisestä ja sen kehittämistä yleisesti Turun yliopistollisen keskussairaalaissa.

Tutkimushoitajilla on usein miten terveydenhuoltoalan koulutus ja heidän toimenkuvaansa kuuluvat tutkimuksiin liittyvien käytännönasioiden hoitaminen noudattaen hyvää kliinistä tutkimustapaa (Simi 2021,6).

Kaikilla tutkimuskyselyyn osallistuvilla oli taustalla terveydenhuoltoalan koulutus sekä kokemusta kliinisestä työstä. Kliininen kokemus koettiin hyväksi ominaisuudeksi myös kirjallisuuden mukaan, tutkimustyön osaamisalueiden lisäksi. Perehdytysohjelmaa suunniteltaessa voidaan näin ollen keskittyä tutkimushoitajan toimenkuvaan, sillä voidaan pitää todennäköisenä, ettei tutkimustyöhön ei tule vasta valmistunut terveydenhuollon ammattilainen.

Tutkimushoitajat toimivat potilaan, hänen perheensä sekä tutkijan välisenä yhteyshenkilönä. Tutkimushoitajien tulee hallita tutkimusprosessin eri vaiheet sekä tutkimusten lähestymistavat, omata hyvää perehtyneisyyttä säädöksiin sekä eettisiin ja tieteellisiin näkökulmiin. (Herena ym. 2018, 450–452; Veal ym. 2017, 1–7, Jones ym. 2020, 50–65; Showalter ym. 2017, 633–636.) Suurin osa tutkimuskyselyyn vastanneista olisi toivonut perehdytystä lisää monelta eri osa-alueelta. Perehdytysohjelmaa laadittaessa tulisi se jaotella selkeästi eri osa-alueisiin, joissa kerrotaan asia selkeästi, mutta syvällisesti peilaten tutkimushoitajan toimenkuvaan ja tutkimustyöhön yleisesti.

Tutkimuskyselyn mukaan vastaajilla oli eniten kokemusta kliinisistä lääketutkimuksista, akateemisista tutkimuksista sekä näyte- ja rekisteritutkimuksista, vaikkakin kaikista terveystieteellisistä tutkimuksista löytyi jollakin vastaajalla kokemusta. Tutkimuksissa mukana olevien tutkimushoitajien voidaan olettaa omaavan laajaa osaamista monista eri

tutkimustyypeistä ja niiden erityispiirteistä, mikä korostaa tutkimushoitajien vahvaa ammattitaitoa ja osaamista, jota voidaan tukea koulutuksilla ja hyvällä perehdytyksellä.

Tutkimuskyselyn mukaan vain yksi vastaaja oli jäänyt ilman minkäänlaista koulutusta, joka liittyi tutkimustyöhön. Suurin osa oli saanut koulutusta liittyen Hyvään Kliiniseen Tutkimustapaan, ja työnantajan järjestämiin koulutuksiin oli osallistunut yli puolet vastaajista. Lähes puolet vastaajista oli saanut koulutusta toimeksiantajan puolelta. Muita tutkimustyöhön liittyviä koulutuksia olivat saaneet yksittäiset vastaajat, kuten TurkuCRC:n ja Vsshp:n järjestämät tutkimushoitajakoulutukset.

Kirjallisuuden mukaan tutkimushoitajat olivat sitä mieltä, että lisäkoulutus koettiin yleisesti hyödylliseksi. Varsinkin uran alkuvaiheessa korostui työssäoppimisen tärkeys sekä yhdenmukainen koulutus. (Veal ym. 2017, 1–7; Jones ym. 2022, 50–65.)

Vain neljä vastaajaa, 36,4 % vastasi, että omalla toimialueella on kirjallinen tai sähköinen perehdytysohjelma aloitteleville tutkimushoitajille. Tätä tulosta ei voida yleistää, sillä tutkimuskyselyssä ei kysytty toimialuetta, jolloin on mahdollista, että kaikki vastaukset ovat kertyneet samalta toimialueelta. Tämän tuloksen perusteella, voisi kuitenkin ajatella, että perehdytysohjelmalle tai oppaalle oli tarvetta.

Monien lähteiden mukaan perehdytyksessä voisi hyödyntää sekä kasvokkain että verkkoympäristössä tapahtuvaa perehdytystä. Verkkopohjaisten koulutusten hyötynä nähdään niiden joustavuus, ne antavat työnantajille enemmän ja tehokkaammin mahdollisuuksia tukea työntekijöiden osaamista ja kehittämistä. Verkkopohjaiset koulutukset ovat myös helpommin päivitettävissä. Verkko-oppimismoduulien tulisi olla lyhyitä, täsmällisiä ja helposti lähestyttäviä sekä helppoja käyttää. (Zink ym. 2018, 109–132.) Verkko-oppimisympäristössä tapahtuvia koulutuksia ja itsenäiseen opiskeluun tarkoitettuja kursseja on tälläkin hetkellä käytössä sairaalassa. Ne antavat mahdollisuuden osallistua niihin itselle sopivana ajankohtana joko paikan päällä tai etäyhteyden avulla.

Tutkimuskyselyyn vastanneista vastaajista kahdeksan (72,7 %) kertoi saaneensa perehdytystä toiselta tutkimushoitajalta, tutkimuspäälliköltä tai vastaavalta tutkijalta. Perehdytystä saaneista 37,5 % (3/8) oli osin sitä mieltä, että perehdytys oli ajallisesti sopiva ja 62,5 % (5/8) oli osin samaa mieltä, että perehdytys oli riittävä.

Perehdytyksen kesto vaihteli muutamista tapaamisista muutamaan kuukauteen. Perehdytyksen alkaessa tulisi laatia perehdytyssojimus, josta selviää mukana olevat henkilöt, vastuut, tavoitteet, kesto, tavat, toiveet, arviointi sekä palaute. (Miettinen ym.2006, 64; 2009, 77; Zink ym. 2018, 109–132). He, jotka olivat saaneet perehdytystä, olivat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä sen riittävyteen ja aikaan. Perehdytyksen aikana tulisi kiinnittää enemmän huomiota arviointiin perehtyjän, perehdyttäjän sekä esimiehen kesken. Arvioinnin tulisi olla rakentavaa ja oppimista tukevaa toimintaa.

Tässä tutkimuskyselyssä perehdytystä saaneista tutkimushoitajista vain kahdelle, 25 % oli yhdessä suunniteltu esimiehen ja perehdyttäjän kanssa perehdytyksen aikataulu ja vastuut. Kolmen, 37,5 % kanssa oli suunniteltu perehdytyksen tavoitteet ja dokumentointi. Kenenkään kanssa ei ollut suunniteltu perehdytyksen arviointia. Neljä vastaajista 40 % ilmoitti, että heidän kanssaan oli suunniteltu perehdytyksen toimintatavat. Perehdytyksen alkaessa tulisi laatia selkeä suunnitelma, johon kaikki osapuolet sitoutuvat.

Vastuu perehdytyksestä kuuluu myös perehtyjälle. Perehtyjän tulisi olla oma-aloitteinen ja itseohjautuva sekä motivoitunut ja omata tahto oppia uutta. Omaa oppimista voidaan tukea työpaikalla antamalla aikaa itsenäiseen opiskeluun, kursseihin ja koulutuksiin. (Miettinen ym. 2006, 63–68; Aittovaara ym. 2022, 20–29.) Perehdytyksen alkaessa olisi hyvä käydä lävitse odotukset ja tavoitteet oppimisen suhteen, jolloin perehtyjän on helpompaa toimia itseohjautuvasti.

Avoimissa kysymyksissä käsiteltiin perehdytyksen kehittämistarpeita ja kehittämisehdotuksia. Yläteemaksi muotoutui esimiestyö ja johtaminen, toimenkuvaan kuuluu resursoida ja organisoida perehdytys ja siihen käytettävät resurssit. Kirjallisuuden mukaan perehdytyksen suunnittelun ja toteutuksen organisaatiot saavat vapaasti suunnitella ja vastuu siitä kuuluu lähiesimiehelle. Lähiesimiehen tehtävänä on luoda oppimismyönteinen ilmapiiri ja vahvistaa sitoutumista. (Aittovaara ym. 2022, 20–29; Miettinen ym. 2006, 65.) Sitoutumiseen toivottiin kiinnitettävän huomiota ja sen tulisi koskea kaikkia ammattiryhmiä, jotka ovat mukana tutkimustyössä ei pelkästään tutkimushoitajia.

Perehdyttäjälle nähtiin tarvetta sekä perehdytysohjelmalle ja sen kehittämiselle. Perehdytyksen toivottiin olevan konkreettista eikä vain paperilla tapahtuvaa.

Tutkimuskyselyn perusteella perehdytysohjelmaa suunniteltaessa ja päivittäessä tulisi huomioida suunnitelmallisuus ja kattavuus, tasavertaisuus sekä tasalaatuisuus.

Esimiehen toivottiin käyvän työuran alkuvaiheessa selkeästi lävitse toimenkuvaan liittyvät vastuut, velvollisuudet ja odotukset, mitä tutkimushoitajalta odotetaan ja vaaditaan.

Nähtiin mahdollisena kehittämisideana luoda kaikille Tyksissä työskenteleville tutkimushoitajille yhteinen perehdytysosio. Tarkastuslistoja toivottiin erilaisiin tilanteisiin ja tutkimuksiin.

Verkostoitumista tulisi tukea ja siihen tulisi kannustaa, vertaistuki nähtiin työtä ja oppimista tukevana resurssina.

9.2 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän opinnäytetyön tuloksiin nojautuen kehittämis ehdotuksena on kehittää tutkimushoitajien perehdytystä käytännönläheisemmäksi ja konkreettisemmäksi, jossa voidaan hyödyntää verkko-oppimisympäristöä, vaikkakaan se ei korvaa käytännön työssä saatua perehdytystä ja työhön opastusta. Perehdytysohjelmaa suunniteltaessa mitään asiaa ei saisi pitää itsestään selvyytenä.

Seuraavassa ehdotus perehdytysohjelman sisältöön.

Työsuhteen alkaessa kartoitetaan yhdessä esimiehen kanssa muistilistan avulla uuden työntekijän työkokemus tutkimustyöstä. Tämän avulla saadaan yleiskuva tarvittavasta perehdytyksestä, jonka perusteella laaditaan perehdytys suunnitelma yhdessä esimiehen ja perehdyttäjän kanssa.

Jos työntekijällä ei ole aikaisemmin kokemusta kohdeorganisaatiosta tulee hänen kanssaan käydä lävitse yleinen perehdytys toimintatapoihin sekä luvanvaraiseen toimintaan, kuten lääkkeiden antoon. Työntekijän odotetaan tutkimustyössä olevan itseohjautuva. Tätä voisi tukea muistilistan avulla, josta perehtyjä voisi tarkistaa mitä kaikkea tulee suorittaa ja mistä tulee toimittaa dokumentaatio.

Itse tutkimustyön perehdytysohjelma koostuu moduuleista.

Moduuli 1. Perehdytysohjelman alkuun tulee yleistä esittelyä tutkimustyöstä ja sen luonteesta sekä toimipisteestä. Samasta kohdasta löytyy käytännön työhön liittyvät asiat

muistilistan muodossa. Tähän kohtaan liitetään tärkeät yhteystiedot sekä toimenkuvat ja vastualueet kootusti, kaikkien saataville.

Moduuli 2. Sisältää tutkimustyöhön tarvittavat koulutukset ja luvat, joita seurataan muistilistan avulla. Näin on helpompaa pysyä ajan tasalla mitä on suoritettu ja mitä on vielä suorittamatta.

Moduuli 3. Löytyy kootusti tutkimustyössä yleisesti esiintyvää sanastoa ja niiden yhteys tutkimustyöhön. Tähän osioon voisi liittää osuuden, jossa testattaisiin opittua. Tämän voisi toteuttaa valitsemalla oikea vaihtoehto vastausvaihtoehdoista. Näin voisi testata omaa oppimista. Testiä voisi suorittaa rajattomasta ja väärän vastauksen kohdalla annetaan oikealle vastausvaihtoehdolle perustelut.

Moduuli 4. Käydään lävitse tutkimustyötä ohjaavia lakeja, säädöksiä ja ohjeistuksia. Ne jaotellaan omiin kokonaisuuksiin. Jokaista lakia, säädöstä ja ohjeistusta alustetaan, ennen kuin kannustetaan lukemaan ne kokonaisuudessaan lävitse. Lopussa tai jopa eri kohdissa tekstiä voisi olla taas omaa oppimista testaavia osiota ja osa kysymyksistä voisi liittyä ihan käytännön jokapäiväiseen työhön. Tämä tukee omaa oppimista ja varmistaa asian ymmärtämisen.

Moduuli 5. Tutkimuskansion kokoaminen ja siihen sisältyvät dokumentit. Tässä kohdassa tutustutaan tutkimuskansion kokoamiseen sisällysluettelon avulla, jossa avataan dokumenttien tarkoitusta.

Moduuli 6. Käydään lävitse ja perehdytään tutkimuskohtaisiin toimintamalleihin. Jokainen tutkimustyyppi käsitellään omassa moduulissaan, kliininen lääketutkimus, kliininen laitetutkimus, rekisteritutkimus ja näytetutkimus. Moduulin alussa kerrotaan yleisesti käsiteltävästä tutkimustypistä ja sen kulusta. Seuraavaksi kootaan siihen tutkimustyyppiin erityisesti liittyvät lait ja asetukset. Muistilistaan kootaan kaikki tutkimukseen liittyvät asiat mitkä täytyy olla hoidettuna tai hoitaa ennen tutkimuksen alkua, tutkimuksen alkaessa, tutkimuksen aikana sekä tutkimuksen päätyttyä. Tarvittaessa kohtia avataan konkreettiselle ja käytännön tasolle, kuten esimerkiksi lääkkeisiin liittyvää logistiikkaa ja kirjaamista sekä näytteiden tilaamista ja niihin liittyvät erityispiirteet.

Moduuli 7. Sisältää erityistilanteet tutkimustyössä ja niiden dokumentaatio.

Moduuli 8. Tähän osioon voisi koota julkaisuihin liittyvää materiaalia, kuten tieteellisen artikkelin kirjoittamiseen liittyvää ohjeistusta ja sen rakennetta. Samaan moduuliin voisi liittää tietoa tilastotieteistä, esimerkiksi kuinka taulukoita ja graafisia esityksiä tulkitaan.

Perehdytysohjelman alkaessa tulee sopia esimiehen kanssa vastuista ja velvollisuuksista sekä odotuksista. Avoimuudella ja selkeydellä vältetään väärinymmärryksiltä ja mielipahalta. Jos mahdollista, sovitaan nimetty perehdyttäjä, vaikka vastuu perehdytyksestä kuuluu kaikille. Perehdytyksen tai työskentelyn etenemistä on suositeltavaa seurata ja arvioida säännöllisin väliajoin sekä valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn.

Sivuston tulee olla helppo käyttää ja siirtyminen sivuilta toisille tulee sujua ongelmitta ja vaivatta. Perehdytysohjelman tulee olla helposti saatavilla, näin sitä voidaan käyttää myös työnohessa esimerkiksi, jos haluaa tarkistaa jonkin ohjeistuksen tai toimintamallin pikaisesti. Perehdytysohjelmaa suunniteltaessa tulee huomioida saavutettavuus. Perehdytysohjelman tulee olla visuaalisesti suunniteltu mielenkiintoiseksi ja miellyttäväksi. Moduulien tulee olla tiiviitä eikä yksi sivu saa sisältää liikaa asiaa.

Tavoitteena perehdytysohjelmalla on palvella kaikkia osapuolia niin työntekijää, perehtyjää kuin esimiestäkin. Perehdytysohjelman avulla varmistetaan tiedon siirtyminen riippumatta perehdyttäjistä, tämän vuoksi mielestäni perehdytysohjelman tulisi olla kattava ja lähes aukoton. Vastuuta omasta oppimisesta annetaan perehtyjälle. Perehdytysohjelman avulla perehtyjä saa informaatiota tutkimushoitajuudesta ja käytännön tutkimustyöstä, jota perehdyttäjä tukee käytännön työssä.

Perehdytysohjelman runko ja sisältö tulee aluksi suunnitella kirjallisesti, jonka jälkeen pidetään yhteiskehittämispalaveri tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kanssa, esihenkilöiden, tutkimushoitajien ja tutkijoiden kanssa. Näin saadaan kehittämisehdotuksia eri näkökulmista ja tarpeista ennen perehdytysohjelman siirtämistä verkko-oppimisympäristöön. Kun perehdytysohjelma on valmis käyttöön, se pilotoidaan, jonka jälkeen lähetetään uusi kysely tai pidetään palaveri kehittämisehdotuksista ennen lopullista käyttöönottoa. Jos perehdytysohjelma koettaisiin hyödylliseksi ja työtä tukevaksi voitaisiin jatkossa tehdä kaikille sairaalan tutkimushoitajille yhtenäinen perehdytysopas yhteistyössä eri toimialojen kanssa.

Jatkossa olisi mielenkiintoista toteuttaa perehdytysohjelman suunnitelma käytännössä, yhteiskehittämispalaveri, perehdytysohjelman pilotointi ja uuden kyselyn toteuttaminen.

Olisi myös mielenkiintoista laajentaa perehdytyksen toteutumisen tutkimusta muihin yliopistosairaaloihin ja tehdä vertailua eri sairaaloiden välillä.

Lähteet

Aittovaara, A.; Kylmä, J.; Rauta, S.; Meriö, A.; Juntila, K.; Paavilainen, E. & Haapa, T. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 20–29.

Arene ry, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2019. Viitattu 1.5.2022. [AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNAYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf \(arene.fi\)](http://www.arene.fi/AMMATTIKORKEAKOULUJEN_OPINNAYTETOIDEN_EETTISET_SUOSITUKSET_2020.pdf)

Copp, S. 2010. The design and development of a technology-based orientation manual for clinical research coordinators. Doctor of education. Department of Curriculum and Instruction. Illinois state university. USA.

Cusack, G. 2016. Building a better research nurse coordinator orientation program. *Nursing Management*. Vol 47, No 4, 16–18.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 14.3.2023. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Herena, P.; Paguio, G. & Pulone, B. 2018. Clinical Research Nurse Education. Using scope and standards of practice to improve care. *Clinical Journal of Oncology Nursing*. Vol.22, No 4, 450–452.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa, TENK Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Helsinki 2013. Viitattu 29.4.2022. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Jamk, 2022. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Työelämän tutkiva kehittämistoiminta. Viitattu 6.4.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/tyoelaman-tutkiva-kehittamistoiminta/>

Jones, C.; Griffith, C.; Fisher, C.; Grinke, K.; Keller, R.; Lee, H.; Purdom, M. & Turba, E. 2022. Nurses in clinical trials: perception of impact on the research enterprise. *Journal of Research in Nursing*. Vol 27(1–2), 50–65.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimushoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro.

KvaliMOT, teemoittelu. Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.5.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>.

KvantiMOT, tutkimusprosessi. Määrällisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.5.2023. [Tutkimusprosessi - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](https://tutkimusprosessi-tietoarkisto.tuni.fi)

Miclos, L. 2016. The Nephrology Clinical Research Nurse Role: Potential Role Conflicts. *Nephrology Nursing Journal*. Vol.43, No.3, 257–260

Miettinen, M.; Kaunonen, M; Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2006 Laadukas perehdyttäminen. Osa I Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus.

Miettinen, M.; Kaunonen, M; Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009 Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytys prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus.

Oncology Nursing society (ONS), Oncology clinical trials nurse competencies 2016. Viitattu 14.8.2022. [Oncology Clinical Trials Nurse Competencies.PDF \(ons.org\)](https://www.ons.org/clinical-trials-nurse-competencies)

Showalter, B.; Cline, D.; Yungclas, J.; Frentz, K.; Stafford, S. & Maresh, K. 2017. Clinical Research Nursing. Development of a residency program. *Clinical Journal of Oncology Nursing*. Vol.21, No 5, 633–636.

Simi, A. 2021. Tutkimushoitaja urapolulla Ammatillisuus, työtyytyväisyys ja ammattiuramallin vaikutus ammatillisen aseman edistämiseen tutkimushoitajien arvioimana. Opinnäytetyö yamk. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.

Stolt, M.; Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto, hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Grano Oy

Taanila, A. 2020. Akin menetelmä blogi. Datan tallentaminen. Viitattu 14.4.2023. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/09/28/tallentaminen/>

Toimintakertomus 2021. Turun yliopistollinen keskussairaala, Sydänkeskus, Tiedeyksikkö 2021

Tutkimushoitajat ry 2019. Tutkimushoitajan ammattiuramalli. Viitattu 12.8.2022 [Microsoft Word - Tutkimushoitajan urapolku-1.docx \(directo.fi\)](https://www.tutkimushoitajat.fi/wp-content/uploads/2019/08/Microsoft-Word-Tutkimushoitajan-urapolku-1.docx)

TurkuCRC tutkimuslupa ja säädökset. Viitattu 1.6.2022. [VSSHP:n tutkimuslupa ja muut luvat - Turun Kliininen tutkimuskeskus \(turkucrc.fi\)](https://www.turkucrc.fi/vsshp-n-tutkimuslupa-ja-muut-luvat-turun-kliniinen-tutkimuskeskus)

TurkuCRC, terveystieteellisiä tutkimusta ohjaavat lait ja periaatteet. Viitattu 1.6.2022. [Terveystieteellisiä tutkimusta ohjaavat lait ja periaatteet - Turun Kliininen tutkimuskeskus \(turkucrc.fi\)](https://www.turkucrc.fi/terveystieteellisia-tutkimusta-ohjaavat-lait-ja-periaatteet-turun-kliniinen-tutkimuskeskus)

Veal, G.; Malik, S.; Lupo, M.; MacFarlane, S.; Lepola, P.; Costello, M.; Ceci, A.; Boue, C.; Lecour, C.; Otto, A.; Rastegari, M. & Berry, P. 2017. Investigating the roles and training of paediatric research nurses working across Europe: a questionnaire-based survey. *BJM Paediatrics Open*. Vol 1, No 1, 1–7.

Vilka, V. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 10.8.2022 [Tutkija.indd \(vilka.fi\)](#)

Zink, H. & Curran, J. 2018. Building a Research Onboarding Program in a Pediatric Hospital: Filling the Orientation Gap with Onboarding and Just-in Time Education. The Journal of Research Administration. Vol 49, No 2, 109–132.

Tutkimustyöhön perehdytys

Hyvä vastaaja

Pyydän sinua ystävällisesti vastaamaan oheiseen Webropol- kyselyyn.

Kyselyn avulla selvitetään ja saadaan uutta, arvokasta tietoa tutkimushoitajien perehdyttämisen toteutumisesta Turun yliopistollisessa keskussairaалassa eri toimialueilla. Samalla voidaan tunnistaa mahdollisia kehityskohteita ja kaikille yhteisiä osa-alueita.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Tutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja ja vastaaminen kyselyyn tapahtuu anonymisti eikä tulosten perusteella osallistuneita henkilöitä ei voida tunnistaa. [Tietosuojailmoitus](#)

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 15 minuuttia.

Kysely on osa Turun ammattikorkeakouluun tehtävän ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Varha on myöntänyt tutkimusluvan kyselyn toteuttamiseen 28.2.2023.

Tutkimustuloksia hyödynnetään, kun Turun yliopistollisen keskussairaalan Sydänkeskuksen tiedeyksikön tutkimushoitajien perehdytysopas siirretään verkko-oppimisympäristöön.

Opinnäytetyön tekijänä toimii yamk-opiskelija, sairaanhoitaja Anne Heikkinen. Opinnäytetyön ohjaajana toimii yliopettaja ja koulutusvastaava Ritva Laaksonen-Heikkilä, Turun ammattikorkeakoulu, Terveys ja hyvinvointi.

Opinnäytetyön valmistuttua kyselystä kerättävät tiedot tullaan hävittämään eikä tutkimuksen missään vaiheessa kerättyä materiaalia luovuteta ulkopuolisille. Valmis opinnäytetyö on kaikille avoimesti luettavissa Theseus-tietokannassa.

Yhteistyöstä kiittäen,

Anne Heikkinen
Sairaanhoitaja, yamk-opiskelija
Puhelin 040-5606192
anne.heikkinen1@edu.turkuamk.fi

1. Tutkimuksessa saatuja vastauksia saa hyödyntää opinnäytetyössä saatekirjeessä kuvatulla tavalla.
Kyllä

2. Työskentelen tällä hetkellä tai olen aikaisemmin työskennellyt tutkimustyössä
Kyllä
Ei

3. Minulla on terveydenhuoltoalankoulutus
Kyllä
Muu, mikä

4. Koulutuksesi, valitse korkein suoritettu tutkinto
Opistoasteen terveydenhuollon tutkinto
Terveydenhuollon AMK tutkinto
Terveydenhuollon YAMK tutkinto
Maisterintutkinto
Muu, mikä

5.

Työnimikkeesi tällä hetkellä
Tutkimushoitaja
Tutkimuskoordinaattori
Muu, mikä

6. Työkokemuksesi tutkimustyöstä, vuosina
0–1
1–3
3–5
5–7
7–10
yli 10

7. Kuinka monta vuotta työskentelit terveydenhuoltoalalla ennen tutkimustyöhön siirtymistäsi?
0–1
1–3
3–5
5–7
7–10
yli 10

•

8. Työskenteletkö samalla erikoisalalla tutkimustyössä kuin työskentelet/työskentelit aikaisemmin?
Ei
Kyllä

9. Teetkö tutkimustyötä tällä hetkellä
Kokoaikaisena
Osa-aikaisena
Lisätöinä
Tuntitöinä
En toimi tällä hetkellä tutkimustyössä
10. Työsuhteesi tutkimustyössä tällä hetkellä
Vakituinen työsuhde
Määräaikainen työsuhde

Tutkimustyö sisältyy normaaliin kliiniseen hoitotyöhöni
Ylimääräisenä työnä oman työni lisäksi
Virkavapaalla kokonaan omasta työstäni
Virkavapaalla osittain omasta työstäni
Omasta työstä vapautettuna (vov)
En toimi tällä hetkellä tutkimustyössä
11. Työntajaorganisaatiosi, tällä hetkellä
Turun yliopistollinen keskussairaala
Turun yliopisto
Jokin muu
12. Minulla on kokemusta seuraavista tutkimustyypeistä, valitse kaikki sopivat vaihtoehdot
Akateeminen tutkimus
Tilaustutkimus
Kliininen lääketutkimus
Kliininen laitetutkimus
Biopankkitutkimus
Näytetutkimus
Rekisteritutkimus
Hoitotieteellinen tutkimus
Muu, mikä
13. Valitse listasta kaikki toimenkuvaasi kuuluvat tehtävät
Tutkimuksen käytännön toteutuksen suunnittelu ja koordinointi
Tutkimuskansion kokoaminen ja päivittäminen
Tutkittavien rekrytointiin ja suostumusprosessiin osallistuminen
Tutkimusvastaanoton toteuttaminen
Suora yhteydenotto tutkittaviin (soitto)
Tutkimusaineiston tiedonkeruu (eCRF)
Haittatapahtumista raportointi
Yhteistyö tutkimusmonitorin kanssa
14. Valitse listasta kaikki saamasi koulutus liittyen tutkimustyöhön
En ole saanut mitään tutkimustyöhön liittyvää koulutusta
GCP
Toimeksiantoyrityksen omat koulutukset
Työnantajan järjestämä muu tutkimuskoulutus
Omakustanteinen koulutus, mikä

AMK tutkimushoitajakoulutus
Yliopiston tutkimushoitaja/koordinaattorikoulutus
Muu, mikä

15. Onko toimialueellasi olemassa perehdytysohjelma aloitteleville tutkimushoitajille?
Ei
Kyllä
16. Onko toimialueesi perehdytysohjelma, valitse sopivat vaihtoehdot
Kirjallinen
Verkkopohjainen
17. Kuuluuko perehdytysohjelmaan nimetty perehdyttäjä?
Ei
Kyllä
18. Oletko saanut perehdytystä aloittaessasi tutkimustyössä?
Ei
Kyllä
19. Perehdyttäjänäsi toimi, valitse kaikki sopivat vaihtoehdot
Kokeneempi tutkimushoitaja
Tutkimuskoordinaattori
Tutkimuspäällikkö
Vastaava tutkija
Muu, kuka
20. Perehdytyksesi alkaessa laadittiinko yhteistyössä esimiehen ja perehdyttäjän kanssa perehdytyksen, valitse kaikki sopivat vaihtoehdot
Aikataulu
Tavoitteet
Vastuut
Toimintatavat
Dokumentointi
Arviointi
Ei mitään
21. Perehdytyksesi kesto
22. Perehdytyksesi, valitse sopivin vaihtoehto
- 1 Täysin eri mieltä 2 Osin eri mieltä 3 Osin samaa mieltä 4 Täysin samaa mieltä
Mielestäni perehdytys oli ajallisesti sopiva
Mielestäni saaman perehdytys oli riittävä
Sain riittävästi aikaa suorittaa perehdytykseen liittyvät koulutukset työajalla
Perehdytystä ja edistymistäni arvioitiin esimieheni kanssa
Perehdytystä ja edistymistäni arvioitiin perehdyttäjäni kanssa
Sain palautetta edistymisestääni esimieheltä

Sain palautetta edistymisestäni perehdyttäjältäni

Minulla oli mahdollisuus työskennellä perehdytykseni jälkeen kokeneemman tutkimushoitajan kanssa

Minulla oli mahdollisuus kysyä neuvoa ja apua esimieheltäni tai kokeneemmalta tutkimushoitajalta työurani alussa

23. Olisin toivonut enemmän perehdytystä tutkimustyön alkaessa liittyen, valitse sopivin vaihtoehto
1 Täysin eri mieltä 2 Osin eri mieltä 3 Osin samaa mieltä 4 Täysin samaa mieltä
- Tutkimushoitaja toimenkuvaan, vastuisiin ja velvollisuuksiin
 - Työssä tarvittaviin tietokoneohjelmiin ja kirjautumisiin
 - Yleisesti tutkimustyöhön ja tutkimuksen kulkuun
 - Tutkimustyötä koskeviin lakeihin, säädöksiin ja asetuksiin
 - Tutkimustyötä ohjaaviin eettisiin periaatteisiin
 - Hyvään kliiniseen tutkimustapaan (GCP)
 - Tietosuojaan ja sitä ohjaaviin asetuksiin ja lakeihin
 - Kirjaamiseen ja dokumentointiin
 - Kliinisiin lääketutkimuksiin
 - Kliinisiin laitetutkimuksiin
 - Rekisteritutkimuksiin
 - Näytetutkimuksiin
 - Biopankkitutkimuksiin

24. Minkälaisia kehittämistarpeita mielestäni liittyy tutkimushoitajien perehdytykseen?

25. Kuinka kehittäisit tutkimushoitajien perehdytystä toimipisteessäsi / yleisesti

