

Juuli Korhonen

Automaattioradan perehdytys klinisen kemian laboratoriossa

Näyttöön perustuva perehdytys suunnitelma laboratoriohoitajille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Bioanalyttikko YAMK

Kliininen asiantuntija

Opinnäytetyö

21.11.2016

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Juuli Korhonen Automaatoradan perehdytys kliinisen kemian laboratoriossa Näyttöön perustuva perehdytysuunnitelma laboratoriohoitajille 32 sivua + 5 liitettä 21.11.2016
Tutkinto	Bioanalyttikko YAMK
Koulutusohjelma	Kliininen asiantuntija
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Osastonhoitaja Sirkka-Liisa Viiala Yliopettaja Riitta Lumme
<p>Hyvä perehdytys lisää työhyvinvointia ja syventää työntekijän ammattitaitoa, joten työn tavoitteena oli kehittää perehdytystä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä näyttöön perustuva perehdytysuunnitelma. Kirjallisuushaulla ja fokusryhmähaastattelun avulla tehty näyttöön perustuva tieto on synteesi ajantasaisesta, tutkitusta tiedosta. Systemaattinen kirjallisuushaku on menetelmänä yksi luotettavimmista tavoista yhdistää aikaisemmin tutkittua tietoa. Näyttöön perustuva toiminta on tarkoitettu käytännön työn apuvälineeksi.</p> <p>Tässä työssä tehtiin näyttöön perustava perehdytysuunnitelma kliinisen kemian laboratorioon, automaatoradalle Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitokselle. Kliinisen kemian laboratoriossa työskentelee laboratoriohoitajia kolmivuoro- ja kaksivuorotyössä sekä päivätyössä. Kolmivuorotyöntekijöitä on tällä hetkellä noin kolmekymmentäviisi. Perehdytysuunnitelma keskittyi kolmivuorotyöntekijöiden perehdyttämiseen.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä sovellettiin systemaattista kirjallisuushakua sekä tehtiin fokusryhmähaastattelu. Kirjallisuushaulla hahmotettiin tutkitun tiedon kokonaisuutta; saatiin tietoa tutkimusten määrästä, sisällöstä ja menetelmistä. Fokusryhmähaastatteluun valittiin ammattilaisia, joilla on asiantuntijatietoa ja kokemusta kliinisen kemian laboratoriosta ja perehdyttämisestä Päijät-Hämeen keskussairaalassa. Saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisenä sisälönanalyysinä. Kirjallisuushaulla löydettiin viisi julkaisua, jotka muodostivat kattavan tietolähteen perehdyttämisen suunnittelusta. Fokusryhmähaastattelussa nousi esille seitsemän teemaa: perehdytyksen konkreettinen sisältö, tiedonkulku, järjestelmällisyys, palautejärjestelmä, yhdenmukaisuus ja jatkuvuus sekä vastuun että tuen jakaminen.</p> <p>Perehdytysuunnitelman pohjana toimi kirjallisuushaku, fokusryhmähaastattelu ja erilaiset ohjeistukset, kuten kliinisen kemian laboratoriossa käytetyt standardit, toimintakäsikirja ja laitemateriaalit. Perehdytysuunnitelman käytännön toteutus oli työvuorosuunnittelussa sekä perehdytyksen etenemisen ja suunnitelman varmistamisessa. Perehdytysuunnitelma jaettiin työpisteeseen kansiossa, joka sisälsi aikataulun, sisällön ja perehdytyskaavakkeet. Perehdytysuunnitelma otettiin käyttöön syyskuussa 2016. Jatkotutkimusehdotuksena on perehdytysuunnitelman toimivuuden tutkiminen.</p>	
Avainsanat	perehdyttäminen, oppiminen, laboratoriohoitaja, automaatorata

Author(s) Title	Employee orientation of IVD sample automation in a clinical chemistry laboratory Evidence-based employee orientation plan for biomedical laboratory scientists
Number of Pages Date	32 pages + 5 appendices 21 November 2016
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Clinical Expert
Specialisation option	
Instructor(s)	Sirkka-Liisa Viiala, Senior Medical Laboratory Technologist Riitta Lumme, Principal Lecturer
<p>The goal of this thesis is to improve employee orientation. Well performed orientation increases workplace wellbeing and deepens the employee's professional skills. The aim of the thesis was to create an employee orientation plan that is based on evidence-based practice. Evidence-based practice created using literature review and focus group interviews is a synthesis of current scientific knowledge. A systematic literature review is one of the most reliable methods for combining findings of previous research. Evidencebased practice is meant for supporting the practical work.</p> <p>In this thesis an evidence-based orientation plan for a clinical chemistry laboratory was created for IVD sample automation for Päijät-Häme Centre for Laboratory Services. Biomedical laboratory scientists in the clinical chemistry laboratory work in two or three shifts, or have a daytime work. Currently the laboratory has about thirty-five employees who have a three-shift work. The orientation plan focuses on the orientation of the three-shift employees.</p> <p>The research methods were systematic literature review and a focus group interview. The literature review was used for gaining an overview of previous research; getting information about the number of previous studies, about their content and the methods used. Professionals with expert knowledge of and experience in orientation in a clinical chemistry laboratory in Päijät-Häme central hospital. The data was analysed using inductive content analysis. With the help of the literature review, five publications were found, that comprised the basis for the theoretical models for creating an orientation plan. Six different themes came up in the focus group interviews: the concrete content of the orientation, flow of information, methodicalness, feedback system, uniformity and continuity.</p> <p>The employee orientation plan was based on literature review, focus group interview and different instruction documents, such as standards for clinical chemistry laboratories, the operations manual and the device instruction manuals. The employee orientation plan can be used for shift planning and following the progress in employee orientation. The orientation plan was distributed to the work station in a folder containing the schedule, content and the employee orientation forms. The orientation plan was put into practice in September 2016. A future research suggestion is to investigate the application of the orientation plan in practice.</p>	
Keywords	workplace orientation, learning, biomedical laboratory scientist, IVF sample automation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Perehdyttäminen	2
3	Ammatillinen osaaminen ja oppiminen	4
3.1	Ammatillinen osaaminen ja kehittäminen	4
3.2	Oppiminen	5
4	Tavoite, tarkoitus ja tehtävät	6
5	Päijät-Hämeen Laboratoriopalveluiden liikelaitoksen klinisen kemian laboratorio	7
6	Näyttöön perustuva toiminta	8
6.1	Tutkimusasetelma ja näyttöön perustuva toiminta	8
6.2	Kirjallisuushaku	9
6.3	Fokusryhmähaastattelu	13
6.4	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	14
7	Tuloksena perehdytysuunnitelma	16
7.1	Kirjallishaun tulokset	16
7.2	Fokusryhmähaastattelun tulokset	17
7.3	Muu näyttö ja tieto	19
7.4	Perehdytysuunnitelman laatiminen	20
7.5	Perehdytysuunnitelma	23
8	Johtopäätökset	25
9	Pohdinta	26
9.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	26
9.2	Perehdytysuunnitelmasta osaamisen ylläpitoon	27
9.3	Jatkotutkimusehdotukset	29
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1. Fokusryhmähaastattelun suostumuskirje	
	Liite 2. Fokusryhmähaastattelun runko	
	Liite 3. Hakuprosessin kuvaus	
	Liite 4. Artikkeleiden kuvaus	
	Liite 5. Perehdytysuunnitelma	

1 Johdanto

Työskentelyä kliinisissä laboratorioissa ohjaavat tarkoin määritellyt ohjeet, standardit ja lait. Työ perustuu tutkittuun tietoon ja työskentelyä seurataan. Laadukkaan ja potilasturvallisen hoidon takana on hyvä laitteiden käyttöosaaminen, joka varmistetaan laitekoulutuksella ja perehdytyksellä. Osaaminen on myös yksi tärkeä työhyvinvoinnin osa-alueista ja vaikuttaa suoraan jaksamiseen ja sairaspöissaolokustannuksiin. Perehdyttämisellä on vaikutus myös työn kuormittavuuteen. (Lehtonen 2013: 254 – 256; Työssä koettu hyvinvointi 2008: 219 – 220.) Hyvä perehdytys vaikuttaa niin potilasturvallisuuteen kuin organisaation taloudelliseen menestykseen. Työntekijän ammattitaito hyödyttää kaikkia osapuolia – asiakasta, yritystä sekä työntekijää.

Työn toimeksiantajana on Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitos, kliinisen kemian laboratorio. Kliinisen kemian laboratorion analytiikkaratkaisut kilpailutettiin syksyllä 2015 ja uuden automaatoradan käyttöönotto tapahtuu syksyllä 2016. Kliinisen kemian laboratoriossa työskentelee laboratoriohoitajia kolmivuoro- ja kaksivuorotyössä sekä päivätyössä. Kolmivuorotyöntekijöitä on tällä hetkellä noin kolmekymmentäviisi. Kolmivuorotyötä tekevän laboratoriohoitajan on osattava kliinisen kemian, kliinisen hematologian ja eritelaboratorion analytiikka sekä verikeskuksen toiminta. Opinnäytetyö on rajattu koskemaan automaatoradan analytiikkaratkaisuja ja niiden parissa työskenteleviä laboratoriohoitajia.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää perehdytystä. Hyvä perehdytys lisää työhyvinvointia ja syventää työntekijän ammattitaitoa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä näyttöön perustuva perehdytysuunnitelma automaatoradalle. Näyttöön perustuvalla toiminnalla mahdollistetaan paras mahdollinen sekä vaikuttava tieto. Näyttöön perustuva toiminta on tarkoitettu käytännön työn apuvälineeksi. Kirjallisuushaulla ja fokusryhmähaastattelun avulla tehty näyttöön perustuva tieto on synteesi ajantasaisesta, tutkitusta tiedosta. Tässä opinnäytetyössä on kyse metodologisesta triangulaatiosta, kun se toteutetaan käyttämällä useampaa aineistonkeruumenetelmää perehdytysuunnitelman toteuttamiseksi. Aineisto kerätään kirjallisuushaulla ja fokusryhmähaastattelulla. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013:75; Kääriäinen – Lahtinen 2006:37.)

Kirjallisuushaulla hahmotetaan tutkitun tiedon kokonaisuutta; saadaan tietoa tutkimusten määrästä, sisällöstä ja menetelmistä (Johansson 2007:3). Systemaattinen kirjallisuushaku on menetelmänä yksi luotettavimmista tavoista yhdistää aikaisemmin tutkittua tietoa. Systemaattisen kirjallisuushaun avulla voidaan välttää tutkimusharhaa. (Kääriäinen – Lahtinen 2006:37.) Fokusryhmähaastatteluun valitaan ammattilaisia, joilla on asiantuntijatietoa ja kokemusta kliinisen kemian laboratoriosta ja perehdyttämisestä Päijät-Hämeen keskussairaalassa. Näiden tiedonkeruumenetelmiä yhdistäen tuotetaan näyttöön perustuva perehdytysuunnitelma laboratoriohoitajille.

Työssä määritellään oppimisen ja perehtymisen käsitteitä. Perehdyttäminen keskittyy ammatissa pidempään toimineisiin, eikä vastavalmistuneisiin. Perehdyttämistä on tarkisteltu työturvallisuuskeskuksen julkaisujen ja terveydenhuollon laitteiden ja tarvikkeiden lain kautta. Laboratoriohoitajan ammattitaito ja koulutus ovat myös keskeisiä työn käsitteitä. Laboratoriotyöskentelyn kannalta merkittävänä lähteenä ovat standardit SFS-EN ISO/IEC 17025 ja SFS-EN ISO 15189.

2 Perehdyttäminen

Laadukkaan ja potilasturvallisen hoidon takana on laitteiden hyvä käyttöosaaminen. Tämä varmistetaan laitekoulutuksella, joka samalla vähentää käyttöön liittyviä ongelmia. Tämä kaikki yhdessä parantaa työn tuottavuutta. (Lehtonen 2013: 254 – 256.) Organisaation taloudelliseen menestykseen vaikuttaa myös sairaskustannusten laskeminen. Tämä saadaan aikaan panostamalla työhyvinvointiin ja sen tärkeisiin osa-alueisiin: osaamiseen ja omien taitojen osoittamiseen työssä. (Työssä koettu hyvinvointi 2008: 219 – 220; Penttinen – Mäntynen 2009:3.) Osaaminen saadaan aikaan hyvällä perehdytyksellä. Laadukkaaseen perehdytykseen kuuluvat työn tekninen osaaminen ja palvelun laatuvaatimusten lisäksi turvallisuus ja hyvinvointi. (Penttinen – Mäntynen 2009:3.) Ammattitaidosta ja perehdytyksestä on hyötyä kaikille osapuolille – asiakkaalle, yritykselle ja työntekijälle.

Työtehtävään perehdyttämisen tarkoituksena on, että työntekijä tekee työn oikein ja turvallisesti (Ennakoiva osaamisen varmistaminen 2008: 93). Yksi perehdyttämisen osa on myös omatoimisuus, joka tarkoittaa tässä työntekijän taitoa muuttaa tarvittaessa toimintatapojaan ja kehittää uusia. Työelämä edellyttää yhä enemmän kykyä ja halua itsenäi-

seen vastuunottoon ja aktiivisuuteen. Kun työntekijä on ammattitaitoinen ja työhönsä sitoutunut, työskentelee hän tavoitteellisesti. Tällainen työntekijä kehittää itseään, kantaa vastuun oppimisestaan ja osaamisestaan sekä epävarmoissa tilanteissa tarkistaa ja ottaa selvää asioista. (Penttinen – Mäntynen 2009:3.) Perehdytys vaikuttaa myös siihen, kuinka työntekijä kokee työn kuormittavuuden (Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön 2009:66).

Uusi työntekijä tarvitsee aina perehdyttämistä, mutta myös kokenut työntekijä voi tarvita perehdyttämistä. Tällaisia tilanteita ovat työtehtävien muuttuminen tai palaaminen töihin esimerkiksi pitkältä sairauslomalta. Perehdyttäminen tehdään yksilöllisesti. Ennen perehdyttämistä on selvitettävä, mitä asioita työn aloitus edellyttää ja mitä osaamista tehtävien hoitaminen edellyttää. Ennen kuin aloitetaan perehdyttämään uutta työntekijää, tulee selvittää ja varmistaa hänen aikaisempi osaaminen. (Ennakoiva osaamisen varmistaminen 2008: 90, 92.) Jatkovaa koulutusta tarvitaan uusien työntekijöiden perehdyttämiseen, laiteturuntemuksen lisäämiseen ja ylläpitämiseen sekä oikeiden että turvallisten työtapojen edistämiseen ja ylläpitämiseen. Koulutusta tulee pitää myös poikkeustilanteiden varalta kuten ATK-käyttökatojen ja laitehuoltojen osalta. (Lehtonen 2013: 254 – 256.)

Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon työpaikan luonne. Mikäli työpaikalla tehdään kolmivuorotyötä, on varmistettava, että koulutuksia toistetaan riittävästi tiedon saavuttamiseksi koko henkilöstölle (Lehtonen 2013: 254 – 256). Epäsäännölliset työajat vaikuttavat muun muassa vireystilaan ja työssä suoriutumiseen sekä tapaturmiin (Hubli – Härmä – Taskinen 2008). Vaativissa yksiköissä perehdytys vie kuukausia (Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön 2009:66).

Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista velvoittaa työnantajan huolehtimaan laitteiden käyttäjien riittävästä käyttökoulutuksesta. Työnantajalla on velvollisuus varmistua myös, että laitetta käytetään valmistajan ohjeiden mukaisesti ja työntekijän saatavilla on turvallisen käytön kannalta tarpeelliset käyttöohjeet. (Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista 629/2010 24§.)

Perehdyttäminen onnistuu, kun työntekijä on aktiivinen. Muita onnistuneen perehdyttämisen piirteitä ovat kokonaisuuden omaksuminen ja valmiudet soveltaa tietoa. Perehdyttäjällä tulee olla tieto ketä, miksi, mitä ja miten hän perehdyttää toista työntekijää. (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009: 3.)

Suunnitelmallisuus ja hyvin hoidettu perehdytys edesauttavat perehtyjän oppimista tekemään työtehtävät oikein, nopeasti ja laadukkaasti. Tehokkuus ja ammattitaidon kasvu kehittyvät tämän jälkeen, kun työtä on tehty jo jonkin aikaa. (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009: 4.)

Kokeneen työntekijän perehdyttäminen uuteen asiaan eroaa uuden työntekijän perehdyttämisestä monella tapaa. Uuden työntekijän perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon myös työyhteisöön perehdyttäminen ja työpaikan toimintatapojen opettaminen. Kokeneen työntekijän perehdyttäminen sen sijaan keskittyy enemmän varsinaiseen työhön ja perehdytettävään asiaan. Uuden asian opetuksessa kerrataan ja täydennetään tietoa ja korostetaan uusia sekä poikkeavia käytäntöjä entiseen. Tällaisessa perehdytyksessä keskustellaan ja kokeillaan työtä ja tehtäviä. Perehdytyksen lähtökohtana on kuitenkin, että myös perehtyjä on aktiivinen. (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009: 3 – 4.)

SFS-EN ISO 15189 -standardi huomioi kliinisten laboratorioiden erityispiirteet. SFS-EN ISO 15189 -standardin mukaan laboratoriolla on oltava perehdytysohjelma. Henkilökunnan tulee olla perehdytettyinä laadunhallintajärjestelmään, työprosesseihin ja -menetelyihin, tietojärjestelmiin, terveyteen ja turvallisuuteen sekä haittatapahtumien ehkäisyyn, että etiikkaan että potilastietojen luottamuksellisuuteen. (Suomen standardisoimisliitto SFS 2013: 42 – 44.)

3 Ammatillinen osaaminen ja oppiminen

3.1 Ammatillinen osaaminen ja kehittäminen

Suomessa bioanalyytikon (AMK) koulutuksen toteuttavat ammattikorkeakoulut, joiden toimintaa ohjaa ammattikorkeakoululaki ja asetus ammattikorkeakouluista. Bioanalytikoilla (AMK) on valmistuessaan laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot. Koulutus antaa valmiuksia jatkuvaan kehitykseen sekä laajan teoriapohjan. (Laki ammattikorkeakouluista 932/2014; Kalve 2016: 38 – 39.) Nykyisen käsityksen mukaan koulu antaa valmiuksia, mutta pelkkä koulussa saatu pätevyys ei riitä työelämässä. Syynä tähän on, että työelämässä koetaan jatkuvasti nopeutuvaa muutosta ja samalla tarvitaan osaamista työpaikan kulttuurista. (Nurminen 2008: 16 –17.) Ammattitaitoisella työntekijällä on

taito analysoida ongelmia, on aloitteellinen sekä kantaa vastuuta työkäytäntöjen toimitavuudesta. Ammattitaitoinen työntekijä luottaa myös omaan osaamiseensa ja laboratorio-työskentelyssä huomioi ne kohdat jotka voivat vaarantaa työn laadukkuuden. (Kalve 2016: 38 – 39; Ruohotie – Honka 2003:23,25.)

Kliinisissä laboratorioissa menetelmät muuttuvat ja kehittyvät, jolloin ammattitaidon ylläpito on erittäin tärkeää. Ammattitaidon ylläpidon välineitä ovat erilaiset sisäiset ja ulkoiset koulutukset sekä ennen kaikkea käytännön perehdytys muuttuviin työtehtäviin. (Liimatainen 2010: 57.) Nykyään työntekijöitä vaaditaan kognitiivisia taitoja työelämässä ja osallistumista päätöksentekoon. Osaamisen perustana on kyky jäsentää ja käyttää hyväksi ammattispesifistä tietoa samalla, kun ymmärtää tehtävien perusteet ja merkityksen. (Ruohotie – Honka 2003:21.)

Ammatti-identiteetti on osa oppimista tiedon ja taidon lisäksi. Työssä oppimiselle tärkeää ovat yhteisöllisyys ja sosiaalisuus sekä yhdessä tiedon ja virheiden jakaminen. (Nurminen 2008: 16 – 17.) Osatakseen soveltaa uusissa tilanteissa tietoja ja taitoja, tulee työntekijällä olla vahva ammattispesifinen osaaminen. Ammatillisen osaamisen kehittymisen kulmakiviä ovat valmiudet pitää ammattitaitoa yllä ja oppia työkokemuksista sekä soveltaa osaamistaan uusissa tilanteissa. (Ruohotie – Honka 2003: 23,101.)

3.2 Oppiminen

Oppiminen on perehdyttämisen yksi tavoitteista. Oppiminen tarkoittaa kykyä tallentaa informaatiota ja palauttaa sitä muistiin nopeasti ja perusteellisesti. Siihen sisältyy kyky ratkaista ongelmia sekä kyky luoda uutta yhdistämällä tietoa uudella tavalla. (Kangas – Hämäläinen 2007: 6, 29.) Jos perehtyjä ymmärtää oppimansa asian, mahdollistaa se opitun tiedon soveltamisen työssä. Tämän edellytyksenä on aktiivisen tiedon prosessointi eli perehtyjälläkin on vastuu omasta oppimisesta (Kupias – Peltola 2009: 133 – 134). Mallioppimisen taustalla on ajatus siitä, että jokainen ihminen seuraa muiden toimintoja ja soveltaa näkemäänsä itseensä. Mallioppiminen ei ole vai havainnointia vaan mallioppimisessa oppija osallistuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen esimerkiksi keskustelemalla. (Lindblom-Ylänne – Nevgi 2009: 200.)

Kokemukselliseen oppimisteorian keskeisiä asioita on tukea persoonallista ja sosiaalista kasvua. Oppiminen on kokemuksellisen oppimisteorian mukaan kehämäinen prosessi, jossa syvennetään, käsitteellistetään, tutkitaan ja kokeillaan jatkuvasti oppimaansa

asiaa. Kokemuksellisessa oppimisessa oppiminen alkaa konkreettisesta kokemuksesta. (Lindblom-Ylänne – Nevgi 2009: 206 – 207.) Jenny Rogersin mukaan oppiakseen oppijan tulee käydä läpi neljä vaihetta: osallistuminen (tehtävä jotakin), reflektointi (pohdittava oppimiskokemusta), teoreettinen tarkastelu (ymmärrettävä miten opit suhteutuvat teoreettisiin näkemyksiin) ja toteuttaminen (sovellettava oppimaansa käytännön pulmiin). Jokaisella meistä on oma tapansa oppia ja aikuisella voi yksi näistä neljästä olla muita kolmea korostuneempi. (Rogers 2004: 35.)

Elinikäinen oppiminen muodostuu myös erilaisista oppimiskokemuksista eikä se sisällä vain koulutusta vaan kaikenlaisen oppimisen. Elinikäinen oppiminen antaa valmiudet muun muassa työelämän muutoksiin. Aikuisena yli 80 % uusista opituista asioista opitaan työssä. Oppiminen on jokaisella oma prosessi, joten jokainen oppii omalla tavallaan. (Ojala 2000: 103,104,107.)

Oppimisen perusedellytyksenä on perehtyjän motivaatio (Kangas – Hämäläinen 2007: 29). Kupiaksen ja Peltolan (2009: 129) mukaan motivaatio koostuu asian tärkeydestä oppijalle itselleen, onnistumisesta ja tekemisen ilosta. Taitojen oppiminen edellyttää aina tekemistä, ja omien taitojen osoittaminen saavutetaan lopulta vasta käytännönharjoittelun avulla (Kangas – Hämäläinen 2007: 16). Tiukat aikarajat oppimiselle ovat osoittaneet, että oppija tekee enemmän virheitä. Mikäli tiukka aikaraja oppimiselle poistetaan, vähenee myös virheiden määrä. (Rogers 2004: 39.)

4 Tavoite, tarkoitus ja tehtävät

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää perehdytystä. Hyvä perehdytys lisää työhyvinvointia ja syventää työntekijän ammattitaitoa. Hyvästä perehdytyksestä on hyötyä asiakkaalle, yritykselle ja työntekijälle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä näyttöön perustuva perehdytysuunnitelma. Kirjallisuushaun ja fokusryhmähaastattelun avulla tehty näyttöön perustuva tieto on synteesi ajantasaisesta, tutkitusta tiedosta. Näyttöön perustuvalla toiminnalla mahdollistetaan paras mahdollinen sekä vaikuttava tieto.

Opinnäytetyön tutkimustehtävinä oli selvittää, mitä on hyvä perehdytys ja mitä on perehdytys klinisen kemian laboratoriossa. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli tuottaa näyttöön perustuva perehdytysuunnitelma.

Näyttöön perustuvaa perehdytysuunnitelmaa voidaan jatkossa hyödyntää muussakin perehdytyksessä Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitoksessa. Tällä tavalla opinnäytetyön toimeksiantaja voi edistää perehdyttämistä ja työntekijöiden ammatillista osaamista muillakin työpisteillä.

5 Päijät-Hämeen Laboratoriopalveluiden liikelaitoksen klinisen kemian laboratorio

Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitos on kuntayhtymään kuuluva liikelaitos. Toimintaa, talouden suunnittelua ja seuranta ohjaavat kuntalain säännökset kunnallisista liikelaitoksista. (Toimintakäsikirja 2015: 7.) Kliinisen kemian laboratorio sijaitsee Lahdessa, Päijät-Hämeen keskussairaalaissa. Kliinisen kemian toimipisteitä on 20, mutta analytiikka on keskitetty keskussairaalan toimipisteeseen. Kemian analysaattorit kilpailutettiin syksyllä 2015 ja syksyllä 2016 otettiin käyttöön uudet kemian analysaattorit. Uutena kemian laboratorioon tuli näytteiden esikäsittely automaattoradalla sekä kemian analytiikan toteuttaminen yhtenäisenä rataratkaisuna.

Kliinisen kemian vastuuyksikkö palvelee kuntayhtymän erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuoltoa sekä Päijät-Hämeen alueen muita sairaaloita. Laatujärjestelmä täyttää SFS-EN ISO/IEC 17025 -standardin vaatimukset ja vuonna 2016 ollaan siirtymässä SFS-EN ISO 15189 -standardiin. (Toimintakäsikirja 2015:3, 8.) SFS-EN ISO/IEC 17025 -standardin mukaan laboratorion johdolla on vastuu työntekijöiden riittävästä opastuksesta ja valvonnasta. Henkilöstö tulee päteväksi koulutuksella ja perehdytyksellä. Johdon tulee myös laatia tavoitteet henkilökunnan koulutukselle, perehdytykselle sekä ammattitaidolle. (Suomen standardisoimisliitto SFS 2005:30 – 32.)

Kliinisen kemian laboratoriossa tehdään vuorotyötä; analytiikan palveluita tarjotaan 24 tuntia vuorokaudessa. Kliinisen kemian laboratoriossa työskentelee laboratoriohoitaja kolmivuoro- ja kaksivuorotyössä sekä päivätyössä. Kolmivuorotyöntekijöitä on tällä hetkellä noin kolmekymmentäviisi. Kolmivuorotyötä tekevän laboratoriohoitajan on osattava kliinisen kemian, kliinisen hematologian ja eritelaboratorion analytiikka sekä verikeskuksen toiminta, että näytteenotto toiminta.

Syksyllä 2016 käyttöön otetun automaatoradan perehdytyksessä huomioon otettavia asioita ovat päivystysajan toiminta, näytteiden kiireellisyys ja analyysimenetelmien muuttuminen. Päivystysajan toiminta asettaa haasteita perehdytyksen aikataululle. Ennen koko analytiikan siirtämistä automaatoradalle on varmistettava riittävä osaaminen ilta- ja yövuoroissa sekä viikonloppuisin. Automaatoradalla tehtävä analytiikka on luonteeltaan kiireellistä ja kiireetöntä. Kiireellisellä analytiikalla tarkoitetaan näytteitä, joiden vastaamista ei voida jättää seuraavaan arkipäivään. Analyysien muuttuminen vaikuttaa viivertarvoihin ja muuttumisesta tulee hyvissä ajoin tiedottaa hoitoyksiköitä. Tarvittaessa voidaan yksittäisiä tutkimuksia vastata rinnakkain vanhalla menetelmällä ja uudella menetelmällä.

6 Näyttöön perustuva toiminta

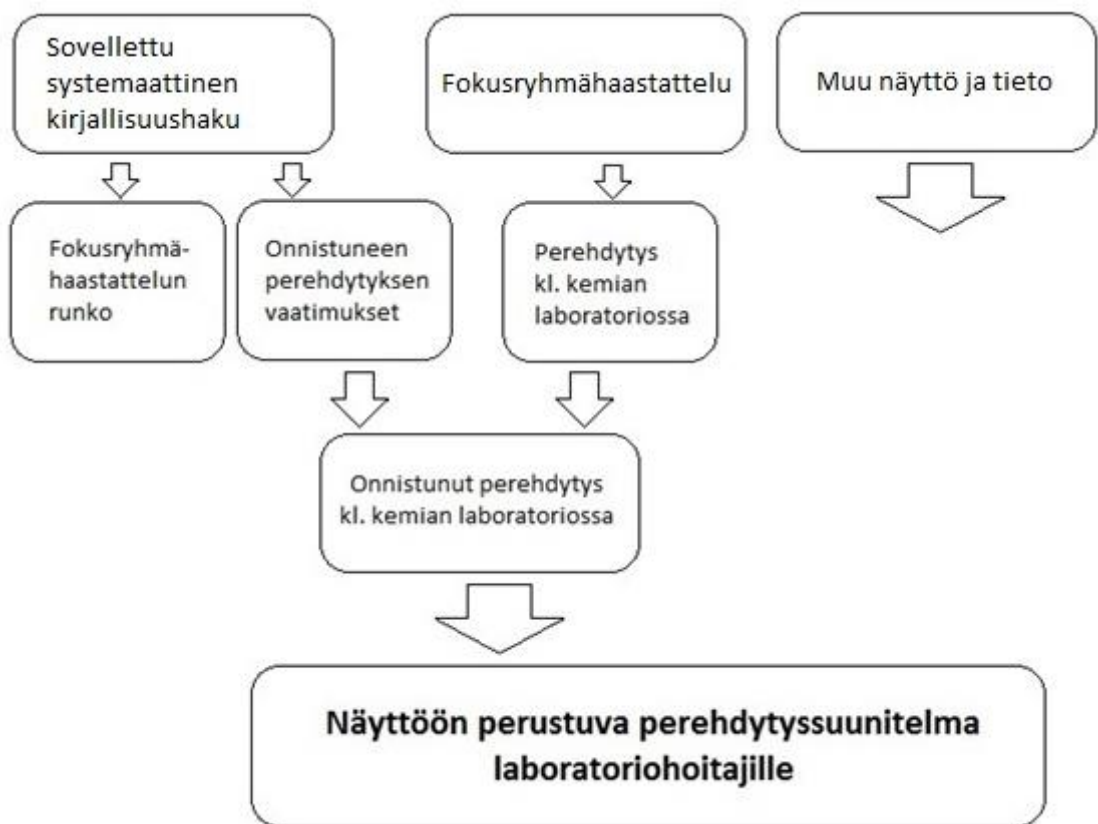
6.1 Tutkimusasetelma ja näyttöön perustuva toiminta

Näyttöön perustuvan toiminnan prosessiin kuuluu täsmällisesti asetettuun kysymykseen systemaattinen tiedonhaku, synteesin muodostaminen saadusta tiedosta ja saadun tiedon muokkaaminen käytännön ohjeeksi. Tämän jälkeen ohjeistus siirretään käytäntöön ja arvioidaan niiden toimivuutta sekä tarvittaessa muokataan niitä. (Kylmä ym. 2008: 23.)

Näyttöön perustava toiminta mahdollistaa asiakkaalle parhaan mahdollisimman sekä vaikuttavimman hoidon. Näyttöön perustuvan toiminnan tarkoituksena on myös lisätä henkilöstön osaamista. Esimiehen tehtäviin kuuluu varmistaa työntekijöiden osaamisen ja toimintakäytäntöjen yhtenäisyys. Ajan tasalla olevan tiedon käyttö edellyttää tiedon hankinnan, synteesin ja soveltamisen taitoa sekä kriittistä työtettä. (Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön 2009:54, 55.) Sosiaali- ja terveysministeriön ohjelman 2009–2011 määritelmä näyttöön perustavasta toiminnasta:

Näyttöön perustuva toiminta on parhaan saatavilla olevan ajantasaisen tiedon harjittua käyttöä asiakkaan/potilaan hoidossa (ml. terveyden edistäminen) sekä hänen läheistensä huomioimisessa. Tavoitteena on vastata hoidon tarpeeseen käyttäen vaikuttaviksi tunnistettuja menetelmiä ja hoitokäytäntöjä. (Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön 2009:53 – 54.)

Näyttöön perustava perehdytys suunnitelma laboratoriohoitajille eteni lineaarisesti kuvion 1 mukaisesti, mikä käytännössä tarkoitti työn etenemistä suunnittelusta toteutukseen. Yksinkertaisimmillaan perehdytys suunnitelman tekeminen eteni lineaarisesti seuraavasti: tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus, päättäminen ja arviointi. Kirjallisuushaun perusteella muodostettiin fokusryhmähaastattelun runko. Fokusryhmähaastattelun valittiin ammattilaisia, joilla on asiantuntijatietoa ja kokemusta kliinisen kemian laboratoriosta ja perehdyttämisestä Päijät-Hämeen keskussairaalassa. Näiden tiedonkeruumenetelmiä yhdistäen tuotettiin näyttöön perustuva perehdytys suunnitelma laboratoriohoitajille. (Toikko – Rantanen 2009: 64.)



Kuvio 1. Tutkimusasetelma

6.2 Kirjallisuushaku

Kirjallisuushaun merkitys tutkimustyön välineenä on kiistaton ja sitä voidaankin käyttää terveydenhuollossa tapahtuvan näyttöön perustuvan toiminnan ohjaamiseksi. Tässä opinnäytetyössä sovellettiin niin systemaattisen katsauksen piirteitä kuin systemoidun

katsauksen piirteitä. Sovelletusta systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta käytetään jatkossa nimitystä kirjallisuushaku. Kirjallisuushaku on oltava toistettavissa ja sen teossa lähtökohtana on tarkoin aseteltu kysymys. (Suhonen – Axelin – Stolt 2015:7, 14.) Tässä opinnäytetyössä kysymys aseteltiin PICo-mallin mukaisesti:

Mitkä ovat onnistuneen perehdytyksen (Co) edellytykset (I) laboratoriohoitajilla (P)?

PICo-muotoon asetetun kysymyksen avulla saatiin hakukokonaisuus aseteltua yksinkertaisempaan sarakemalliin. Haussa käytetyt termit näkyvät kuviossa 2. (Lehtiö – Johansson 2015:38.) Kirjallisuushaku tehtiin 22.1.-25.4.2016 välisenä aikana. Ennen varsinaisia hakuja tehtiin koehakuja, jonka aikana mukaanotto- ja poissulkukriteerit sekä hakusanat, että haussa käytetyt rajaukset tarkentuivat. Informaatikko Heli Virra-Sarronmaan kanssa käytiin läpi 11.1.2016 eri tietokantojen käyttöä, sopivia hakusanoja sekä hakutulosten koontia RefWorks-ohjelmaan. Hakulausekkeiden muodostuksessa käytettiin hyväksi Boolean operaattoreita, sanankatkaisua ja fraaseja (Lehtiö – Johansson 2015:40).

	Perehdytys	Laboratoriohoitaja	Onnistunut/osaaminen
Suomi	Perehdyttäminen Työpaikkakoulutus		
Englanti	inservice training orientation employee orientation program teaching	clinical laboratory personnel clinical laboratory scientist laboratory personel hospitals	Employee Performance Appraisal Best practice Clinical competence Expertise, technical

Kuvio 2. Kirjallisuushaku käytetyt termit ja niiden muodostaminen.

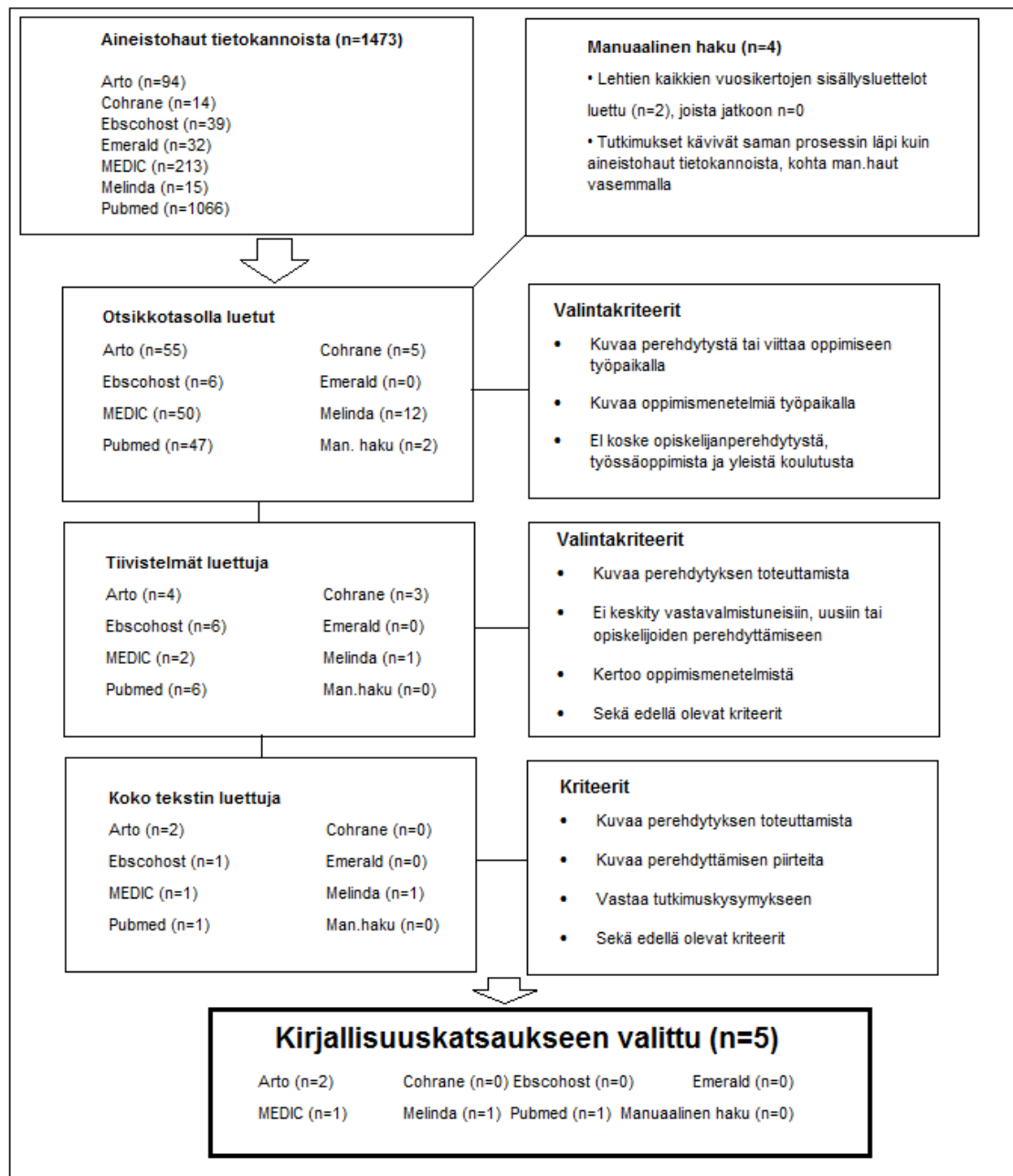
Hakuja tehtiin useammasta tietokannasta mahdollisimman kattavan tiedon saamiseksi. Käytetyt tietokannat ja niiden käyttöliittymät (suluissa) olivat PubMed (MEDLINE), CINAHL (EBSCOhost), Melinda, Arto, Medic ja Emerald ja Cochrane (Lehtiö – Johansson 2015:44). Kirjallisuushakua tehdessä viitteiden hallintaan käytettiin RefWorks-viitteidenhallinta ohjelmaa. RefWorksiin luotiin kansiot jokaisella haulle erikseen ja tätä kautta pystyttiin poistamaan viitteiden kaksoiskappaleet ja etenemään haussa systemaattisesti. (Lehtiö – Johansson 2015:55.)

Mukaanotto- ja poissulkukriteerit olivat tarkoin määritelty ennen tutkimusten valintaprosessia. Nämä kriteerit ovat esitetty kuviossa 3. Tarkoin etukäteen määritellyillä kriteereillä pyrittiin vähentämään virhemahdollisuuksia valinnoissa sekä lisätä valintaprosessin objektiivisutta ja tarkkuutta. Tarkemmat hakukriteerit ovat lueteltu Taulukossa 2 (liite 3) (Niela-Vilen – Kauhanen 2015:26.)

Kirjallisuushaussa käytettiin myös manuaalista hakuja. Manuaalinen haku toteutettiin tutkimalla *Journal of Workplace Health Management ja Leadership in Health Services* lehtien vuosikertojen sisällysluettelot. Nämä eivät tulleet esille kirjallisuushakua tehdessä, mutta nimensä perusteella vaikuttivat relevanteilta kirjallisuushakua tehdessä. Tämän lisäksi mukana oli kaksi tutkimusta, jotka tulivat esille kirjallisuushakua tehdessä mutta eivät olleet hakutuloksissa. (Niela-Vilen – Kauhanen 2015:26 – 27.)

Täysin PICO-kysymykseen vastaavia hakutuloksia ei löytynyt, mutta hakutuloksia saatiin yhteensä 1473 sekä manuaalisen haun tulokset. Saadut tulokset luettiin otsikkotasolla ja tiivistelmän lukuun pääsivät hakutulokset, jotka olivat sovellettavissa opinnäytetyöhön. Otsikkotasolla luettaessa valintakriteereinä olivat, että otsikko kuvaa perehdytystä tai viittaa oppimiseen tai kuvaa oppimismenetelmiä työpaikalla. Oppimiseen viittaminen voi tarkoittaa mentorointia, perehdytystä tai simulaatiokoulutusta. Hylätyt tutkimukset eivät vastanneet perehdyttämiseen tai koskivat opiskelijan perehdyttämistä, yleistä koulutusta tai työssä oppijan ohjausta. Tiivistelmän perusteella valittiin tutkimukset kokotekstintarkasteluun. Tiivistelmää lukiessa kriteeristö oli sama kuin aikaisemmin, mutta julkaisun tuli koskea perehdytyksen toteuttamista tai kertoa oppimismenetelmistä. Hylkäämiskriteerinä olivat keskittyminen vastavalmistuneisiin, uusiin tai opiskelijoiden perehdyttämiseen.

Kirjallisuushaun teosta pidettiin koko ajan tarkkaa kirjaa niin sanallisesti etenemisestä kuin taulukoiden numeerisesti (liite 3). Kirjallisuushaun teosta pidettiin myös päiväkirjaa. Haku on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, jotta se olisi toistettavissa. (Niela-Vilen – Kauhanen 2015:27.) Kokotekstin luvun jälkeen valittuja tutkimuksia oli viisi kappaletta, joista neljä oli suomalaisia ja yksi Yhdysvalloissa julkaistu. Tutkimukset olivat tasoltaan korkealaatuisia ja julkaistu tieteellisissä julkaisuissa. (Niela-Vilen – Kauhanen 2015:26.) Tutkimusten arvioinnin kohteena oli saadun aineiston kattavuus ja edustavuus. Tutkimusten arviointi toteutettiin kirjallisuushaun jälkeen systemaattisesti ennen aineiston sisällönlähtöistä sisällönanalyysiä. (Niela-Vilen – Kauhanen 2015:28 – 30.)



Kuvio 3. Kirjallisuushaun eteneminen

Kaikissa aineistoissa oli käytetty laadullisia menetelmiä. Tutkimusten arvioinnissa käytettiin apuna Joanna Briggs Instituten tarkistuslistaa, joka on tarkoitettu laadullisille tutkimuksille. Tutkimuksia ei arvioinnissa pisteytetty. Tutkimusten arvioinnissa kiinnitettiin huomiota, että tutkimuskysymys, tutkimusmetodologia ja aineiston keruumenetelmät oli-

vat tarkoituksenmukaisia. Tutkimuksissa oli myös tuotu esille tutkijan vaikutus, osallistujien äänen kuuluvuus ja johtopäätökset vastasivat aineistoa. (JBI Kriittisen arvioinnin tarkistuslista tulkinnalliselle ja kriittiselle tutkimukselle 2013.)

6.3 Fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelun avulla pyrittiin ymmärtämään perehdyttämistä klinisen kemian laboratoriossa ja erilaisia kokemuksia perehdyttämisestä, niin perehtyjän kuin opettajan kannalta. Menetelmä on laadullinen ja se on vakiintunut lääketieteellisessä tutkimuksessa, kun halutaan ymmärtää terveydenhuollon ammattilaisten ajattelutapaa ja toimintatapaa. (Mäntyranta – Kaila 2008:1507.) Fokusryhmähaastatteluun kutsuttiin kemisti, automaattioradan vastuuhoitaja, osastohoitaja sekä apulaisosastohoitaja. Kirjallisuuden mukaan sopiva ryhmä koko on 4-10 henkilöä ja fokusryhmähaastatteluun osallistui kuusi työntekijää haastattelijan lisäksi. Yksi kutsutuista oli estynyt tulemaan paikalle. Fokusryhmähaastatteluja pidettiin yksi ja se oli kestoltaan 1h 4min. (Fink 2013: 41, 52; Burns – Grove 2001:245.)

Fokusryhmähaastattelu oli luonteeltaan haastattelijan ylläpitämä ryhmäkeskustelu, jossa etsittiin vastauksia neljään, aikaisemmin kirjallisuushaun avulla määritettyyn kysymykseen (liite 2). Kysymykset koskivat suunnittelua ennen perehdyttämisen aloittamista, perehdytyksen sisältöä, odotuksia sekä seurantaan perehdytyksen jälkeen ja tarkoituksena oli selvittää haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia asiasta. Fokusryhmähaastattelu muistutti enemmänkin haastattelijan ylläpitämää keskustelua kuin varsinaista haastattelutilannetta. Haastattelijä johti keskustelua, joka on luonteeltaan vapaa ja salliva. Ryhmähaastattelussa refleктоitiin toisten sanomisia ja jouduttiin perustelemaan omia näkökantoja, jolloin päästiinkin lähelle totuutta. (Mäntyranta – Kaila 2008:1507 – 1510; Fink 2013:41,52; Burns – Grove 2001:245.)

Fokusryhmähaastatteluun kutsuttiin sähköpostitse etukäteen (liite 1), osallistujilta pyydettiin kirjallisesti suostumus osallistumiseen ja tiedon hyödyntämiseen opinnäytetyöhön. Fokusryhmähaastattelun ajan osallistujilla oli koko ajan nähtävillä haastattelun kulku sekä kysymykset apusanoineen (liite 2). (Mäntyranta – Kaila 2008:1507 – 1510.) Osallistuminen fokusryhmähaastatteluun oli vapaaehtoista, kutsu oli lähetetty etukäteen sekä haastattelu oli osallistujille työaika. Haastattelussa keskustelun tukena oli myös analytiikan siirtymäaikataulu, laitevalmistajan teoriakoulutuksen aikataulu ja laitevalmistajan ohjeet.

Aineiston kyllästymisen mahdollisuuden takia haastatteluja järjestettiin vain yksi. Uutta tietoa ei olisi saavutettu järjestämällä useampana haastatteluja. Fokusryhmähaastattelun tarkoituksena oli tuoda mahdollisimman erilaisia näkökulmia perehdytykseen. Tilastollisella edustavuudella ei ollut merkitystä. Ryhmäkoko oli sopiva ja se mahdollisti kaikkien osallistuvien osallistumisen keskusteluun. (Mäntyranta – Kaila 2008: 1509.)

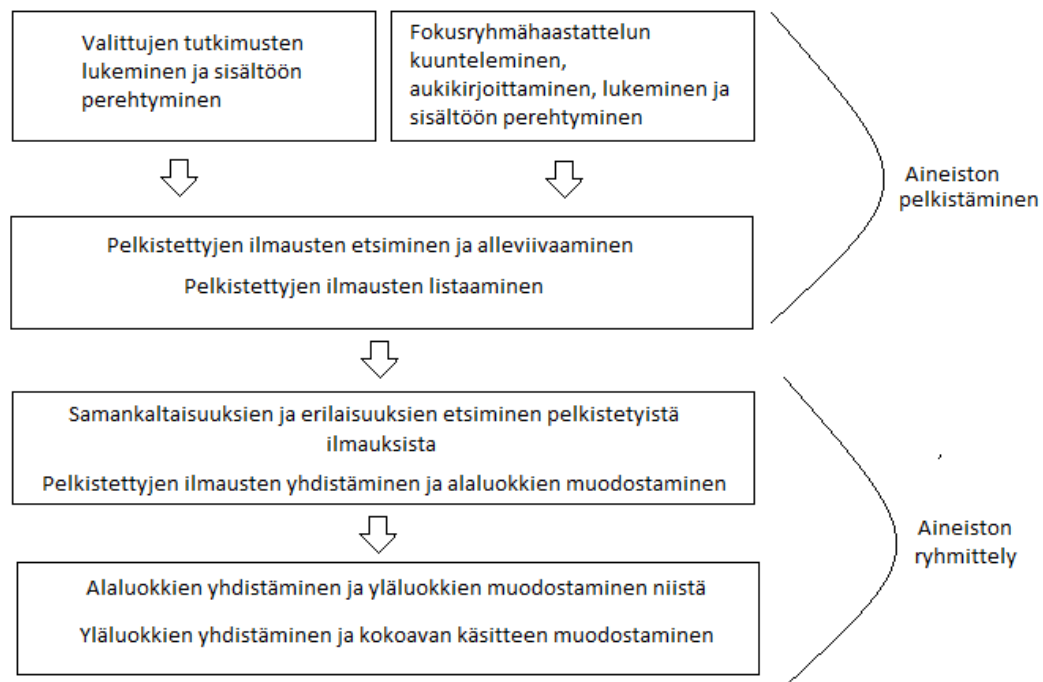
Fokusryhmähaastattelu tallennettiin kahdella erillisillä äänitallenteilla. Äänitetty aineisto kirjoitettiin tekstiksi (litterointi) samana päivänä ja tekstisivuja tuli 12. Fokusryhmähaastattelun aineiston analysointiin käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. (Mäntyranta – Kaila 2008:1507.) Aineistolähtöisen sisällönanalyysin jälkeen aineisto kuunneltiin uudestaan varmistaakseen, että analyysi vastaa fokusryhmähaastattelun sisältöä. (Burns – Grove 2001:596 – 598.)

Koehaastattelun sijaan kutsukirje (liite 1) sekä haastattelun runko (liite 2) koeluetettiin kolmella terveydenhuollon ammattilaisilla, joilla on kokemusta perehdyttämisestä. Koeluokkuun osallistuneet eivät osallistuneet varsinaiseen fokusryhmähaastatteluun eikä koeluku ollut työaika. Koeluvun jälkeen muutoksia tehtiin sanavalintoihin ja oikeinkirjoitukseen. Koeluvun kommentteista huolimatta fokusryhmähaastattelun runkoon jätettiin kohdeorganisaatiossa tunnettu käsite ruksilista, joka tarkoittaa työpisteen päivittäisten töiden listausta selkeyttämään haastattelutilannetta. Kirjallisuushaun mukaan toimiva vuorovaikutus on edellytyksenä hyvälle perehdytykselle, mutta koeluvun jälkeen vaihdettiin käsite toimiva vuorovaikutus sanaan vuorovaikutus. Toimiva vuorovaikutus koettiin johdattelevana koska fokusryhmähaastattelun tarkoituksena on tuoda esiin kliinisen kemian perehdytyksen toteuttamista.

6.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Kirjallisuushaun ja fokusryhmähaastattelun tuloksiin hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi tarkoittaa analyysiä väljänä teoreettisena kehyksenä. Sisällönanalyysin avulla voitiin aineistoa analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti ja pyrittiin saamaan tieto tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysin avulla saatiin aineisto järjestettyä johtopäätöksiä varten ja tässä työssä aineisto järjesteltiin fokusryhmähaastattelun kysymyksiä varten. Tämän jälkeen fokusryhmähaastattelun analyysin tuloksia käytettiin perehdytys suunnitelman toteutukseen. (Kylmä ym. 2008: 23 – 29.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi eteni kuvion 4 mukaisesti. Aineiston pelkistämässä (reduointi) aineistosta etsittiin ilmaisuja, jotka kuvaavat tutkimustehtävää. Kirjallisuushaun tulokset luettiin tarkasti useampaan kertaan ja tämän jälkeen aineistoihin perehdyttiin syvällisemmin ja etsittiin pelkistettyjä ilmauksia. Aineistosta etsittiin ilmaisuja, jotka kuvaavat perehdytyksen vaatimuksia ja ne nostettiin aineistoista esiin alleviivaamalla. Valitut tutkimukset sekä fokusryhmähaastattelun litterointi luettiin useampaan kertaan läpi. Aineistoista etsittiin ilmaisuja, jotka kuvaavat perehdyttämisen toteuttamista.



Kuvio 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (mukaillen Kylmä ym. 2008: 23 – 29.)

Aineiston ryhmittelyssä (klusterointi) etsittiin saaduista ilmauksista samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia ja ryhmiteltiin ne yhteen. Näistä ryhmistä muodostettiin alakategorioita. Alaluokat jälleen ryhmiteltiin ja näistä ryhmistä saatiin yläkategoriat (abstrahointi). Neljästä yläkategoriasta muodostuivat fokusryhmähaastattelun kysymykset (liite 2). (Kylmä ym. 2008: 23-29.)

Fokusryhmähaastattelun tulokset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Aineiston klusteroinnissa tekstiksi kirjoitetusta haastattelusta etsittiin ilmaisuja, jotka ryhmiteltiin samankaltaisuuksien mukaan. Ilmaisuja oli 71 kappaletta. Samankaltaisuudet

ryhmiteltiin alakategorioihin ja lopulta yläkategorioihin (abstrahointi), joita muodostui lopulta seitsemän kappaletta. Aineiston ilmaisuista suurin osa kuului perehdytyksen konkreettinen sisältö -yläkategoriaan. Muut yläkategoriat koskivat tiedonkulkua molempiin suuntiin, perehdytyksen järjestelmällisyyttä, toimivaa palautejärjestelmää, perehdytyksen yhdenmukaisuutta ja oikeutta samanlaiseen perehdytykseen, perehdytyksen jälkeinen jatkuvuus sekä vastuun että tuen jakaminen.

7 Tuloksena perehdytysuunnitelma

7.1 Kirjallishaun tulokset

Kirjallisuushaulla löydettiin viisi julkaisua, jotka muodostivat kattavan ja luotettavan tietolähteen perehdyttämisen suunnittelusta (liite 4). Julkaisuista neljä oli suomalaisia ja yksi yhdysvaltalainen. Artikkeleiden kielet olivat suomi ja englanti. Kirjallisuushaku analysoitiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Tässä etsitään teksteistä ilmaisuja, jotka ryhmitellään alakategorioihin ja lopulta yläkategorioihin. Aineistosta muodostui kahdeksan alakategoriaa ja neljä yläkategoriaa. Näitä neljää yläkategoriaan käytettiin fokusryhmähaastattelun pohjana.

Valikoidut tekstit kuvaavat perehdyttämistä. Julkaisuissa on selkeät yleisen perehdyttämisen vaatimukset eivätkä keskity pelkästään uusiin tulokkaisiin tai opiskelijoihin. Laajemman tiedon perehdyttämisestä olisi saanut lisäämällä opiskelijat, uudet työntekijät ja työssä oppijat mukaan, mutta tällöin perehdyttämistä olisi pitänyt miettiä uudella tavalla. Nyt tulokset ovat spesifimpiä ammattilaisen uuteen työtehtävään perehdyttämisen suhteen.

Kirjallisuushaussa saaduissa julkaisuissa oli ilmaisuja, kuten suunnitelmallisuus, aikataulu sekä vastuunjako, että perehdytysprosessi. Nämä ilmaisut muodostivat suunnitelman, vastuun ja tavoitteen alakategoriat. Yläkategoriaksi muodostui **asiat, joita tulee huomioon ennen perehdyttämisen aloittamista**. Tämä yläkategoria sisältää asiat suunnitelmallisuudesta ja tavoitteesta. Toinen yläkategoria oli **perehdytyksen sisältö**. Tämä muodostui sisällön ja kirjaamisen alakategorioista. Käytettyjä ilmaisuja olivat perehdytyksen sisältö, hiljainen tieto sekä lomakkeet ja kirjanpito.

Aineistosta muodostui kolmanneksi yläkategoriaksi **työntekijöiden odotusten ja tarjottavan perehdytyksen yhdistäminen**. Aineistoissa käytetyt ilmaisut olivat sitoutuminen, oppiminen, toimiva vuorovaikutus, tuki roolit sekä työympäristön tuki. Alakategoriat jakautuivat työntekijän vastuuseen ja työympäristön vastuuseen. Neljäs yläkategoria oli **perehdytysjakson jälkeiset asiat**. Aineistossa käsiteltiin myös perehdytyksen jälkeisiä tapahtumia ilmaisuilla perehdytyksen arviointi, palaute seuranta sekä perehdytyksen laatu. Muodostuneet alakategoriat olivat seuranta ja palaute.

Parhaiten tutkimuskysymykseen vastasi Hoitotieteen opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä julkaisu, joka oli kaksiosainen (liite 4, tutkimus 1 ja 2). Kliinisen laboratorion tehtäviin perehdyttämisestä vastasi yhdysvaltalaisartikkeli (liite 4, tutkimus 5). Artikkelin viisi kohtaa käsitelivät oppimistavoitteita, oppimismetodeja, oppimisen varmistamista, kirjanpitoa sekä palautteen saamista perehdytyksestä. Neljännen kirjallisuuskatsauksen valitun tutkimuksen tehtävänä (liite 4, tutkimus 4) oli selvittää osastonhoitajan roolia hoitotyöntekijän perehdyttämisessä sekä roolin kehittämisalueita. Tutkimuksen tuloksina olivat, että osastonhoitajan rooli on vastata perehdyttämisestä ja luoda mahdollisuuksia perehdyttämisen toteuttamiselle. Samalla vahvistaa kuuluvuutta työyhteisöön ja rakentaa perehdyttämisen ilmapiiriä.

7.2 Fokusrhmähaastattelun tulokset

Fokusrhmähaastattelua pidettiin yksi ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällyönanalyysin avulla. Aineistosta muodostui kuusitoista alakategoriaa ja seitsemän yläkategoriaa. Fokusrhmähaastattelussa painottui systemaattisuus ja suunnitelmallisuus peilaten koko ajan epävarmuustekijöihin ja erilaisiin muuttuviin asioihin. Fokusrhmähaastattelun ilmapiiri oli keskusteleva ja vapaa. Fokusrhmähaastattelu eteni kirjallisuushaassa nousseiden teemojen perusteella.

Perehdytyksen konkreettinen sisältö oli yksi muodostuneista yläkategorioista. Fokusrhmähaastattelussa käytiin läpi paljon käytännön asioita. Tällaisia olivat aamunäyteenottokierrolle osallistuminen, perehdytyksen aikataulu, Titania-listasuunnitteluun oman merkinnän laittaminen perehdytyksestä, atk-katkon toimintaohje sekä erilaiset erikoistilanteet ja -näytteet sekä laimennokset, kalibroinnit että kontrollit. Tämä yläkategoria muodostui kirjallisten ohjeiden, käytännön osaamisen ja teoreettisen osaamisen alakategorioista.

Tiedonkulkua molempiin suuntiin nousi yhdeksi yläkategoriaksi. Haastattelussa pidettiin tärkeänä, että viikoittaisissa osastopalavereissa käytäisiin ajankohtaisia rata-asioita läpi sekä syksyn toimipaikkakoulutuksista varattaisiin useampi keskiviikkoiltapäivä sekä tiistaiamu rata-asioille. Fokusryhmähaastattelussa haluttiin pitää työntekijöiden kynnystä matalana kysyä asioita jopa nimettömänä. Tiedonkulkuvälineinä pidettiin muun muassa vihkoja, lappuja, sähköpostia ja radalle omaa aloitelaatikkoa. Fokusryhmähaastattelussa korostettiin myös keskinäistä tiedonkulkua niin radan vastuuhoidajien kuin kemistien välillä. Aktiivisuutta niin tiedon jakamisessa kuin ohjeiden päivittämisessä pidettiin erittäin tärkeänä. Muodostuneet alakategoriat käsittelivät koulutusta, tiedottamista ja tiedonkulkua.

Fokusryhmähaastattelussa tärkeänä koettiin myös, että perehdyttäminen olisi systemaattista ja suunniteltua. Perehdyttämisen edistymisestä tulisi pitää tarkkaa kirjanpitoa kootusti. Kliinisen kemian laboratoriossa koettiin olevan huonoja kokemuksia perehdytyskaavakkeiden kesken jäämisestä, itsellä säilyttämisestä ja jopa katoamisesta. Näistä muodostui alakategoriat perehdytyksen luonne sekä muuttuvat tekijät, ja yhdistyi yläkategoriaksi, joka koski **perehdytyksen järjestelmällisyyttä ja muuttuvien tekijöiden huomioon ottamista**.

Fokusryhmähaastattelussa keskusteltiin myös palautteiden, kysymysten ja muuttuvien asioiden tiedottamisesta. Haastattelussa koettiin, että vastuuhoidajien tulee olla herkällä korvalla kaikkien työntekijöiden mielipiteisiin ja huoliin. Kemian laboratoriossa ei ole ollut tapana kysyä perehdytyksen onnistumista. Fokusryhmähaastattelussa käsiteltiin niin työntekijöiden kanavia antaa palautetta, mutta myös kliinisen kemian laboratorion kanavia kysyä palautetta. Yläkategoriaksi muodostui **toimiva palautejärjestelmä**.

Fokusryhmähaastattelussa korostettiin useampaan otteeseen perehdytyksen tasapuolisuutta ja kuinka jokaisella on oikeus samanlaiseen, kattavaan perehdytykseen perehdytysajankohdasta tai perehdyttäjistä riippumatta. Perehdytyksen hoitaa neljä vastuuhoidajaa ja fokusryhmähaastattelussa koettiin, että on tärkeää, että kaikki neljä perehdyttävät samalla tavalla käyden läpi samoja asioita. Ohjelman tai suunnitelman tekeminen koettiin hyvänä ideana. Fokusryhmähaastattelussa ei otettu selkeää kantaa perehdyttämisjärjestykseen. Fokusryhmähaastattelussa pidettiin tärkeänä yhdenvertaisuutta eikä eroa tehty esimerkiksi yövuoroja tekevien välillä. Fokusryhmähaastattelussa vallitsi enemmänkin konsensus siitä, että kaikilla on oikeus samanlaiseen, yhdenvertaiseen perehdytykseen ja muuttuvan tiedon on tavoitettava nekin, jotka aloittavat perehtymisen.

Yläkategoriana aineistolähtöisenä sisällönanalyysissä muodostuikin **perehdytyksen yhdenmukaisuutta ja oikeutta samanlaiseen perehdytykseen.**

Perehdytyksen jälkeinen jatkuvuus oli yksi aineistoista esille tullut yläkategoria. Fokusryhmähaastattelussa käytiin paljon läpi käytännön asioita, kuten kokemuksen saamista ja rutiinin muodostumista. Tärkeänä pidettiin myös tiedon ja taidon ylläpitoa sekä keskusteltiin ajankohdasta, jolloin automaattioradalle laittaa iltavuorolainen töihin. Muodostuneet alakategoriat olivat kokemuksen saaminen ja sen ylläpito.

Fokusryhmähaastattelussa esille nousi paljon huolia ja muuttuvia asioita. Huolta aiheutti tiukka aikataulu, resurssien varsinkin henkilöstön vähyys sekä sairaspöissaolot. Ratkaisuksi tarjottiin vastuuhenkilöiden antamaa tukea sekä heidän puhelinnumeroiden helpposti saatavuutta. Haastattelussa nousi esille myös, että perehdytysuunnitelman tulee mukautua tilanteeseen ja muutoksia tulee herkästi. Aineistosta muodostui tästä keskustelusta yläkategoriaksi **vastuun ja tuen jakaminen.**

7.3 Muu näyttö ja tieto

Perehdytysuunnitelman laadintaan vaikutti myös laboratoriossa käytettyjen standardien ja tätä kautta toimintakäsikirjoituksen ohjeet sekä määräykset. Perehdytysuunnitelmassa on huomioitava perehdytettävä asia, joten myös laitevalmistajalta saatu perehdytysmateriaalilla on roolinsa. Muun näytön keräämisellä ei ollut tiettyä ajankohtaa, vaan se muodostui pitkin opinnäytetyö sekä laitehankintaprosessia työelämässä. Muuta näyttöä ja tietoa ei varsinaisesti analysoitu missään vaiheessa, vaan se määritteli pikemminkin raameja perehdytykselle ja sen suunnittelulle.

Päijät-Hämeen Laboratoriopalveluiden liikelaitoksen kliinisen kemian laboratorio noudattaa ja täyttää SFS-EN ISO/IEC 17025 standardin vaatimukset. Standardissa mainitaan, että laboratorion johdolla on vastuu työntekijöiden riittävästä opastuksesta ja valvonnasta. Standardin mukaan henkilökunnan koulutukselle, perehdytykselle sekä ammattitaidolle tulee laatia tavoitteet. (Suomen standardisoimisliitto SFS 2005:30-32.) Toimintakäsikirja on yksi standardin vaatimuksia ja toimintakäsikirjassa on myös määritetty perehdytystä. Toimintakäsikirjan mukaan esimiesten tehtäviin kuuluu henkilöstön perehdyttäminen ja sen kirjaaminen. Perehdytyksen suorittaa joko vastuuhenkilö tai työpisteen hallitseva henkilö. Perehdytys uusitaan tarvittaessa ja tilannekohtaisesti. (Toimintakäsikirja 2015: 21.)

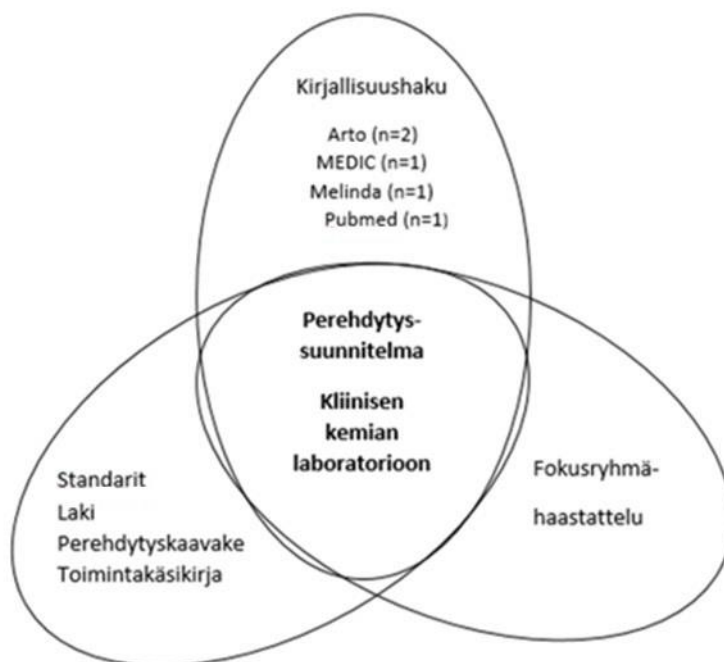
Perehdytyskaavake toimii yhdessä perehdytys suunnitelman viikko-ohjelman kanssa pohjana perehdyttämiseksi. Perehdytyskaavake luotiin liikelaitoksessa käytössä olevan valmiin perehdytyskortin pohjalta. Perehdytyskortin pääkohdat ovat preanalytiikka, ohjeet, lomakkeet ja tiedostot, laitteen toiminta, mittausperiaatteet ja käyttö, tietojärjestelmät, työpisteen kulutustarvikkeet, näytteiden analysointi, laadunvarmistus, tulosten vastaaneminen ja raportointi, huoltotoiminta sekä näytteiden ja dokumenttien käsittely ja säilytys analysoinnin jälkeen, että työpisteen muut tehtävät. Perehdytyslomakkeen allekirjoittaa perehtyjä ja perehdyttäjä. (Perehdytyskortti 2013.)

Laitevalmistajan materiaalista esille nousi käytännön asioita perehdyttämiseen. Materiaaleista käyttö keskittyi laitevalmistajan vastuukäyttäjien kurssimateriaalin. Kurssimateriaalin pohjalta tehtiin listaus perehdytettävistä asioista. Asioita olivat esimerkiksi kalibroinnit, kontrollointi ja päivittäiset toimet laitteilla.

7.4 Perehdytys suunnitelman laatiminen

Perehdytys suunnitelma tuotettiin kansiomuotoon (liite 5), joka luovutettiin Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitoksen klinisen kemian käyttöön. Kansio annettiin kirjallisena tulostettuna niin, että työn tekijä vastasi perehdytyksen ajan kansion päivittämisestä. Perehdytyskansiomallista idea tuli fokusryhmähaastattelussa, jossa painotettiin systemaattisuutta, järjestelmällisyyttä ja seurattavuutta.

Perehdytys suunnitelman pohjana toimi kirjallisuushaku, fokusryhmähaastattelu sekä erilaiset ohjeistukset kuten klinisen kemian laboratoriossa käytetyt standardit sekä toimintakäsikirja, että laitevalmistajan materiaali. Tämä on kuvattu kuviossa 5 Perehdytys suunnitelman muodostuminen.



Kuvio 5. Perehdytys suunnitelman muodostuminen

Perehdytys suunnitelma sisälsi yleisen osan, viikko-ohjelman aikatauluineen sekä Excel-muotoon tehdyn suunnitelman perehdytettävistä, palautelomakkeen sekä perehdytyskaavakkeiden valmistumista varten seurannan. Kansio sisältää tyhjät perehdytyskaavakkeet sekä keskeneräiset perehdytyskaavakkeet sekä selkeän ohjeen niiden täyttämisestä ja palauttamisesta arkistoitavaksi.

Perehdytys suunnitelman sisältö on rakennettu yläkategorioiden mukaan ja nämä jakautuvat taas samantyyppisesti alakategorioiden kuten kirjallisuushaun aineistopohjaisessa sisällönanalyyysissä. Perehdytys suunnitelman sisältö sen sijaan koostuu enemmän fokusryhmähaastattelun ja muun näytön ja tiedon pohjalta.

Perehdyttäminen pareittain sekä aikataulu (3 päivää perehtymässä + 3 päivää työntekijänä) on tullut työelämän asettamista ehdoista ja aikatauluista. Teoriakoulutuksen ajankohta on laitevalmistajan ja kliinisen kemian laboratorion yhdessä päättämä ajankohta. Teoriakoulutuksia järjestetään kolme, ja jokaiseen koulutukseen on tarkoitus osallistua 10-15 työntekijää. Toisille tämä teoriakoulutus on ennen käytännön perehdytystä ja toisille tämän jälkeen. Sen lisäksi perehdyttämisjärjestykseen vaikuttaa työntekijöiden vuosilomat.

Titania-työvuorosunnitteluun luotiin oma perehdyttämistä tarkoittava merkintätapa. Pie-nellä u-kirjaimella oli tarkoitus merkitä työvuoro (klo 7-15) jolloin työntekijä on perehty-mässä. Ensimmäiset u-kirjaimet laitettiin perjantaina 10.6.2016. Kliinisen kemian labora-toriassa toteutetaan autonomista listasuunnittelua, mutta fokusryhmähaastattelussa nousi voimakkaasti esiin se, että työntekijät itse eivät voi suunnitella perehdyttämisa-jan-kohtaa vaan jonkun täytyy systemaattisesti laittaa ja seurata perehdyttämisen edisty-mistä.

Perehdytys suunnitelman aikataulu laadittiin Excel- taulukkoon. Excel- taulukkoon oli sel-keä merkitä värikoodein ja taulukoiden asioita kuten päivämääriä. Taulukko laadittiin vaakasuunnassa niin, että merkitseminen alkoi syyskuun alusta joulukuun alkuun. Viikot jaettiin kahteen osaan MA-KE ja TO-LA, sillä nämä olivat käytössä olevat perehdytys-päivät. Vaakasuunnassa oli aikataulu, ja pystysarakkeissa oli perehdytettävän nimi. Tau-lukkoon merkittiin perehdytettävän henkilön syksyn mahdollinen vuosiloma sekä tyhy-päivä. Taulukosta nähtiin samalla, milloin on teoriakoulutuspäivä ja kuka on perehdyt-täjä. Suunnitelman alareunassa kulki perehdyttäjien aikataulu, johon oli merkitty heidän lomansa, tyhypäivänsä sekä muut ennalta tiedetyt menot. Taulukkoon oli värikoodein merkitty analytiikan siirtyminen automaattioradalle poistuvalla kemian analysaattorilta. Taulukkoon laitettiin myös merkittävien analyttien siirtymisaikataulut (päivystysnäytteet kuten TNT).

Perehdytys suunnitelma ja sitä varten laadittu kansio annettiin kommentoitavaksi elo-kuussa 2016. Kommentteja saivat antaa radan vastuuhoidajat sekä kemistit ja komment-tien vastausaika oli kaksi viikkoa. Kommenttien jälkeen muutoksia tehtiin suurimmaksi osaksi perehdytys suunnitelman selkeyttämiseen. Viikko-ohjelma taulukoitiin sanallisen selittämisen lisäksi. Ennen perehdyttämisen alkua selkeni myös työnjako radalla huo-mattavasti, jolloin päädyttiin siihen, että perehdyttämisyksiköllä olevat tekevät HbA1C- tutkimukset ja työntekijäyksiköllä olevat tekevät E-Folaatti tutkimukset. Radan toimivuuden takia päädyttiin myös siihen, että toinen vastuuhoidajista tulee klo seitsemän töihin teke-mään työntekijävuorossa olevien aamutoimet, jotta rata olisi heti klo 8 käyttövalmis. Pe-rehdytysvuorossa olevat saavat näin ollen rauhassa tehdä omalle rataosuudelle rau-hassa aamutoimet. Tämä on kuvattu taulukossa 1 sekä liitteessä 5.

Taulukko 1. Perehdytyspäivien sisältö

Päivä 1	Päivä 2	Päivä 3	Päivä 4	Päivä 5	Päivä 6
Perehtyjänä	Perehtyjänä	Perehtyjänä	Työntekijä	Työntekijä	Työntekijä
Vallu	Vallu	Vallu	Vellu, Vilma	Vellu, Vilma	Vellu, Vilma
Vastuuhoitajan kanssa yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitajan kanssa yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitajan kanssa yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitaja tulee klo 7 tekemään yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitaja tulee klo 7 tekemään yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitaja tulee klo 7 tekemään yö- ja aamutoimet
			Iltapäivätyöt molemmille laitteille	Iltapäivätyöt molemmille laitteille	Iltapäivä työt, Yötoimien kertaus, Weekly pipe
HbA1C	HbA1C	HbA1C	E-Folaatti	E-Folaatti	E-Folaatti
			TpoAb HAVAb jos tekopäivä	TpoAb HAVAb jos tekopäivä	TpoAb HAVAb jos tekopäivä
Vastuuhoitaja Vallulla	Vastuuhoitaja Vallulla	Vastuuhoitaja Vallulla	Vastuuhoitaja Vilmalla	Vastuuhoitaja Vilmalla	Vastuuhoitaja Vilmalla

7.5 Perehdytysuunnitelma

Perehdytysuunnitelma toteutettiin kansiomuodossa, jossa oli kuusi välilehteä. Kansiota pidettiin työpisteessä niin, että sitä oli helppo käyttää erilaisissa tilanteissa. Kansion tarkoituksena oli pitää myös kaikki perehdytykseen liittyvät asiat yhdessä paikkaa.

Ensimmäinen osa kansiossa oli nimeltään yleinen osa. Yleisessä osassa kerrottiin lyhyesti perehdytysuunnitelmasta, miten se on rakennettu ja kuinka sitä tulisi käyttää. Tästä kohdasta löytyi kellonaikatiedot, Titania-listasuunnittelu ohjeet käytännön ja teoriakoulutukselle. Perehdyttäminen toteutetaan pariperehdytyksenä, niin että analytiikassa automaattioradalla on kaksi perehtymässä ja kaksi työntekijänä. Tämän lisäksi paikalla on kaksi vastuuhoitajaa. Ensimmäisessä osassa mainittiin myös perehdytyskaavakkeiden täyttämistä ja palauttamista apulaisosastonhoitajalle.

Kansion toinen osa oli varsinainen suunnitelma perehdytyksen sisällöstä ja aikataulusta. Suunnitelmassa oli ensin kerrottu kuvan ja taulukon avulla perehdytysjakson (3 + 3 päivää) kulku perehtyjänä ja työntekijänä. Taulukoinnin avulla pyrittiin tuomaan selkeyttä vastuuhoitajien tekemiin viikkohuoltoihin ja työnjakoon. Samalla pyrittiin selkeyttämään mitä perehtyjä oppii minäkin päivänä.

Perehdytys suunnitelmassa oli jokaiselle päivälle määritetty ohjelma asiasisältöineen opittavista asioista. Päiväohjelma oli jaettu väliotsikoihin esimerkiksi työpiste, kalibroinnit ja kontrollit. Väliotsikoissa oli ranskalaisin viivoin lyhyesti merkitty mitä asiaa piti opetella ja tarvittaessa asian perään oli suluissa merkitty muistettavia asioita. Tästä esimerkkinä ensimmäisen päivän kohdalla oli väliotsikko Näytteet, jonka alla yhtenä kohtana on Kirjaimet ja merkit (P teossa, H valmis).

Perehdytys suunnitelma pyrki etenemään loogisesti asia kerrallaan, kuitenkin niin että suunnitelmaa oli helppo toteuttaa rutiinianalytiikan ohella. Tarkoituksena oli myös, että kaikkia asioita ei opetella heti, vaan asioihin perehdytään syvemmälle perehdytyksen edetessä. Varsinaisten perehdytyspäivien sisällöt olivat oppimismäärältään isompia kuin työntekijävuorossa olevien. Tällä pyrittiin siihen, että pystyttiin kertamaan haluttuja asioita sekä tuomaan muuttamismahdollisuutta suunnitelmaan. Suunnitelmassa oli myös huomautuksia perehdytyskaavakkeiden täyttämistä sekä henkilökohtaisten asetusten tekemisestä välitietojärjestelmään.

Kansiossa oli kaksi osaa aikatauluista ja nimilistoista. Ensimmäisessä nimilistauksessa oli listattu perehtyjän nimi, perehdytyksen ajankohta ja teoriakoulutuksen päivämäärä. Listauksessa näkyi myös työntekijän mahdollisen loman ajankohta sekä tyhjäpäivä. Tämän listauksen tekeminen taulukonmuodossa tarkoituksena oli selkeyttää ajankohtien tarkistamista. Taulukko palveli myös tilanteissa, joissa perehdytyksen ajankohtaa jouduttiin vaihtamaan. Toinen aikataulu oli Excel-muodossa, jossa pystyivissä kulki perehtyjien nimet ja vaakarivissä ajankohta. Viimeisenä listauksessa oli perehdytyksen antava vastuuhoidajien työviikot, lomat sekä muut ennalta tiedetyt vapaapäivät. Excel-taulukossa käytettiin värikoodeja analytiikan siirtymiselle ja muille tärkeille ajankohdille.

Kansion kaksi viimeistä välilehteä olivat tarkoitettu perehdytyskaavakkeille. Toisessa välilehdessä olivat tyhjät perehdytyskaavakkeet ja toisessa keskeneräiset perehdytyskaavakkeet. Valmiit, täytetyt perehdytyskaavakkeet tuli viedä suoraan apulaisosastonhoitajalle asianmukaiseen säilytykseen.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön ensimmäisenä tutkimustehtävänä oli selvittää mitä on hyvä perehdytys ja tutkimusmetodina tähän käytettiin sovellettua systemaattista kirjallisuushakua. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Analyysissa muodostui kahdeksan alakategoriaa ja neljä yläkategoriaa. Kirjallisuushaun tulosten mukaan on asioita, joita tulee ottaa huomioon ennen perehdyttämistä kuten aikataulus ja vastuunjako, että perehdytyksen tavoite. Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon myös perehdytyksen sisältö perehdytyskaavakkeineen, materiaaleineen ja teoriakoulutuksineen. Perehdytykselle asetetaan aina odotuksia, joten on tärkeää huomioida työympäristön tuki, vuorovaikutus ja sitoutuminen perehdytykseen. Kirjallisuuden mukaan perehdytyksen jälkeen tulee kerätä palautetta sekä arvioida laatua ja tehdä seuranta.

Fokusryhmähaastattelun avulla selvitettiin opinnäytetyön toinen tutkimustehtävä – mitä perehdytys on klinisen kemian laboratoriossa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Aineistosta muodostui seitsemän yläkategoriaa ja kuusitoista alakategoriaa. Saadun aineiston mukaan perehdytyksessä pidetään tärkeänä perehdytyksen konkreettista sisältöä, tiedonkulkua ja palautejärjestelmää. Perehdytyksen tulee olla myös järjestelmällistä, yhdenmukaista ja jatkuvaa. Haastattelun mukaan perehdyttäminen aiheuttaa myös paljon huolia ja odotuksia ja tämän takia työyhteisön tuki ja sitoutuminen ovat merkittävässä roolissa.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on tuottaa näyttöön perustuva perehdytys suunnitelma. Kirjallisuushaun, fokusryhmähaastattelun sekä muun tiedon perusteella syntyi perehdytys suunnitelma. Perehdytys suunnitelma toteutettiin kansiomuodossa. Kansiota pidettiin työpisteessä ja kaikki perehdytystä koskevat asiat ohjeineen ja perehdytyskaavakkeineen olivat yhdessä paikassa. Perehdytyskansiossa kerrottiin perehdytys suunnitelmasta, Titania-listasuunnittelusta ja teoriakoulutuksesta. Kansiossa oli myös aikataulus ja nimilistat. Kansion kaksi viimeistä osaa olivat tarkoitettu tyhjille ja keskeneräisille perehdytyskaavakkeille.

9 Pohdinta

9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kirjallisuushaussa käytettiin apuna informaattikkoa, jonka kanssa käytiin läpi eri tietokantojen käyttämistä sekä hakusanojen muodostamista PICO-malliin asetettuun tutkimuskysymykseen. Hauissa hakusanat liittyivät niin yleisesti perehdyttämiseen kuin perehdyttämiseen terveydenhuoltoalalla ja kliinisissä laboratorioissa. Hakusanat aseteltiin käytetyn tietokannan mukaiseen sanastoon. Kirjallisuushaussa pääpaino oli terveystieteisiin keskittyvissä tietokannoissa, mikä saattaa heikentää tiedon kattavuutta.

Kirjallisuushaussa käytetyt tutkimukset olivat kotimaisia yhtä ammattikirjallisuuden artikkelia lukuun ottamatta. Tutkimustulosten saatavuus ei vaikuttanut kirjallisuushaussa tuloksiin, sillä saatavuus ei ollut kriteerinä valintaprosessissa. Luotettavuutta pyrittiin lisäämään kuvaamalla hakuprosessi, valintakriteerit ja käytetyt hakusanat mahdollisimman tarkasti. Toistettavuuden takia prosessin tarkka kuvaaminen on tärkeää ja työn etenemisestä pidettiin koko ajan päiväkirjaa. Kirjallisuushaun eteneminen on kuvattu tarkasti (Kuvio 3, sivu 12) sekä tulokset ovat taulukoitu (liite 3).

Alkuperäistutkimusten valinnassa pyrittiin kiinnittämään huomiota tutkijan subjektiivisyyteen muistuttamalla mieleen koko ajan alkuperäinen tutkimuskysymys. Valikoitumisharhaa pyrittiin minimoimaan tarkoilla sisäänotto- ja poissulkukriteereillä. (Kääriäinen – Lahtinen 2006:41.) Manuaalisesti löydetty tutkimukset liitettiin osana muuta systemaattista valintaprosessia jo heti alkuvaiheessa. (Kääriäinen – Lahtinen 2006:41.) Kirjallisuushaussa ei yhtään tutkimusta hylätty laadunarvioinnin perusteella, mikä kertoo myös hakusanojen ja -kriteerien tarkasta valinnasta prosessin alkuvaiheessa.

Opinnäytetyö noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Raportti on pyritty tekemään huolellisesti ja tarkasti sekä tarkkojen lähdemerkintöjen avulla on pyritty kunnioittamaan alkuperäiskirjoittajia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Opinnäytetyö on tarkastettu Turnit-ohjelmalla plagioinnin mahdollisuuden poissulkemiseksi.

Opinnäytetyötä ja sen yhtenä menetelmänä käytettyä fokusryhmähaastattelua varten haettiin lupa Päijät-Hämeen Laboratoriopalveluiden liikelaitokselta. Laki lääketieteellistä tutkimuksesta edellyttää haastateltavien suostumuksen kysymistä. Kutsukirjeessä

(liite 1) kerrottiin osallistuville haastattelun tarkoitus, vapaaehtoisuus ja haastattelun saa keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Kutsukirje käytiin suullisesti läpi ennen haastattelun alkua ja samalla kerättiin kirjallisena kaikkien suostumus ennen varsinaisen haastattelun alkua. Haastatteluaineisto säilytettiin ja hävitettiin opinnäytetyön valmistettua asianmukaisesti niin, ettei muilla kuin opinnäytetyöntekijällä ollut pääsy aineistoon.

Fokusryhmähaastatteluun valittiin asiantuntijoita kemian laboratoriosta. Asiantuntijoilla oli pitkä kokemus kemian laboratoriossa työskentelystä, niin kolmivuoro- kuin päivätyössä, perehdyttämisestä sekä kemian analytiikan parissa. Näin päästiin mahdollisimman lähelle totuutta ja perehdytysuunnitelmasta pystyttiin tekemään mahdollisimman käytännönläheinen ja selkeä sekä tarpeita vastaava. Fokusryhmähaastattelun asiantuntijoiden suorat lainaukset jätettiin pois raportin kirjoittamisen yhteydessä. Yksityisyyden suojaa pyrittiin lisäämään aineiston asiallisella asianmukaisella säilytyksellä sekä olla käyttämättä sähköisiä siirtoja.

Haasteena työn tekijälle oli objektiivisuus prosessin aikana, sillä työn toimintaympäristö ja kohderyhmä olivat tekijälle entuudestaan tuttuja. Työntekijä työskentelee itse työn tilanneessa laboratoriossa. Opinnäytetyöntekijällä on pitkä kokemus kliinisen kemian laboratoriossa sekä hän toimii yhtenä automaattioradan perehdyttäjänä. Opinnäytetyöntekijä pyrki olemaan tietoisesti vaikuttamatta tuloksiin. Fokusryhmähaastattelussa näkyi haastattelijan ja tekijän tuntemus läsnä olevista haastateltavista sekä fokuksen kohteesta – kliinisen kemian perehdyttämisestä.

9.2 Perehdytysuunnitelmasta osaamisen ylläpitoon

Opinnäytetyön ensimmäisenä tutkimustehtävänä oli selvittää mitä on hyvä perehdytys. Hyvä perehdytys vaatii suunnitelmallisuutta, järjestelmällisyyttä ja muuntautumiskykyä. Kirjallisuushaku ja fokusryhmähaastattelu yhdessä tukivat tätä. Kirjallisuushaun mukaan perehdytyksessä tulee ottaa huomioon asiat ennen perehdyttämisen aloittamista, perehdytyksen sisältöä sekä odotukset perehdytykseltä, että perehdytyksen jatkuvuus.

Opinnäytetyön toisena tutkimustehtävänä oli selvittää mitä on perehdytys kliinisen kemian laboratoriossa. Perehdytystä kliinisen kemian laboratoriossa ohjaa muun muassa SFS-EN ISO/IEC 17025 standardi, jonka mukaan laboratorion johdolla on vas-

tuu työntekijöiden riittävästä opastuksesta. Standardin mukaan henkilökunnan koulutukselle, perehdytykselle sekä ammattitaidolle tulee laatia tavoitteet. Perehdytys suunnitelmassa laadittiin päiväkohtainen ohjelma, joka toimi myös perehdytyksen sisältönä ja tavoitteena. Kliinisen kemian laboratorioissa oli koettu aikaisemmin perehdytyskaavakkeiden katoamista, johon pyrittiin puuttumaan kansion avulla.

Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitoksessa haasteena jatkossa tulee olemaan osaamisen varmistaminen ja tiedon muuttuvista asioista tavoittaminen jokaisen laboratoriohoitajan kohdalla. Jatkuva kouluttaminen ja asioiden kertaaminen ovat oleellinen osa oppimista, ja nämä asiat tulivat esille myös kirjallisuushakua tehdessä. Tiedon kulkua pidettiin haasteena fokusryhmähaastattelun ja teorian mukaan. Joka suuntainen tiedottaminen hoitoyksiköiden ja laboratorion, mutta myös rutiinityöntekijöiden ja vastuuhoitajien sekä kemistien välillä on merkittävässä roolissa jatkossa. Ratkaisuksi tässä onkin jo tarjottu kysymysvihkoa sekä seinätaulua matalana kynnyksenä kysymiselle.

Fokusryhmähaastattelun mukaan perehdytyksen yhdenmukaisuus ja samanlaisuus koettiin tärkeänä, niin että perehdytysjaksonkin jälkeen tieto tavoittaa ne, jotka ensin olivat perehdytettävänä. Tähän tarpeeseen on jo nyt pyritty vastaamaan mahdollistamalla perehdytysjärjestyksessä työpisteille pääseminen.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli tuottaa näyttöön perustuva perehdytys suunnitelma. Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon perehdytyksen konkreettinen sisältö, jota jäseneltiin perehdytys suunnitelman avulla. Sisältö jäseneltiin päiväkohtaisesti niin, että se etenisi mahdollisimman loogisessa järjestyksessä oppijalle. Jäsentely oli tehty muokattavaksi ja väljäksi niin, että muutokset olivat mahdollisia. Perehdytys suunnitelma otettiin käyttöön aikataulussa syyskuun alussa. Perehdytys suunnitelman aikataulua ja sisältöä muutettiin tarvittaessa perehdytyksen edetessä. Alkuperäisen suunnitelman mukaan perehdytysjaksolla olevat työntekijät osallistuvat näytteenoton aamukierroille. Kesken perehdytysajan tehtiin muutos, jossa työntekijä-vuorossa olevat perehdytetyt jättivät näytteenottokierron väliin. Aikataulullisia muutoksia olivat tyhy-päivien ajankohdan muuttuminen sekä laiterikot.

Perehdytys suunnitelma keskittyi suoraan analytiikkaan ja kolmivuorotyöntekijöihin. Perehdytyksen aikana kuitenkin huomattiin jo, että painoa perehdytyksen suunnittelussa olisi pitänyt antaa enemmän esikäsittelylinjastolle sekä muiden työntekijöiden perehdyttämiseen. Suunnitelman mukaan olisi perehdytyksessä olevalla työntekijällä ollut yksi

päivä esikäsittelylinjastolla, tätä ei pystytty missään käytännön vaiheessa toteuttamaan. Tulevaisuudessa perehdyttämisiä suunniteltaessa tästä olisi hyvä oppia sekä miettiä sitä, miten jo kesken perehdyttämisen jakson voidaan puuttua asiaan.

Perehdytyksen jälkeinen jatkuvuus on merkittävä asia. Perehdytysjakson jälkeinen osaamisen ylläpito tulee olemaan haaste, sillä perehdytettävien määrä suhteutettuna päivittäiseen työntekijämäärään on suuri. Vaikka perehdyttämisen panostettiin suunnitelmallisuudella, yhdenmukaisuudella ja tasavertaisella, on tulevaisuudessa osaamisen ja muutosten saattaminen kaikkien työntekijöiden tietoon haaste.

9.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusehdotuksena on perehdytys suunnitelman toimivuuden tutkiminen. Tässä työssä suunniteltiin perehdyttäminen ja saatettiin se alkuun, mutta perehdytys suunnitelman toimivuutta ja tuloksia ei ole tarkasteltu. Jatkotutkimusehdotuksena esitän suunnitelman toimivuuden tutkimista niin henkilöstön kuin johdon mielestä. Jos perehdytys koettiin toimivana, yhtenä jatkotutkimusehdotuksena esitän suunnitelman tuomista osaksi koko kliinisen kemian laboratorioon.

Perehdytys suunnitelman tulee uudistua jatkuvasti, joten sen kehittäminen on aiheellinen jatkotutkimusehdotus. Tämä perehdytys suunnitelma on laadittu nimenomaan kyseessä olevalle laitteistolle kliinisen kemian laboratoriossa. Seuraava perehdytystä vaativa kohde on luonteeltaan erilainen, mutta tätä perehdytys suunnitelmaa voisi käyttää pohjana tulevaisuudessa.

Perehdytystä kliinisissä laboratoriossa tutkittaessa olisi hyvä tutkia myös henkilöstön mielipiteitä ja kokemuksia perehdytyksestä. Tässä työssä henkilöstön kokemukset jäivät pieneen osaan. Jatkotutkimusehdotuksena ehdotan henkilöstön kokemuksia perehdytyksestä jatkuvasti uudistuvassa laboratorioissa.

Lähteet

Julkaistut lähteet

Burns, Nancy – Grove, Susan K. 2001. *The Practice of Nursing research: Conduct, Critique, & Utilization*. 4. Painos. Elsevier Saunders. Philadelphia.

Ennakoiva osaamisen varmistaminen 2008. Teoksessa Manninen, Olavi (toimi.): *Työelämäosaamisen käsikirja. Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla –verkostot*. Tampere: Domus Print Oy.

Fink, Arlene 2013. *Evidence-Based Public Health Practice*. SAGE Publications, Inc. Printed in the United States of America.

Hublin, Christer - Härmä, Mikko – Taskinen, Helena 2008. *Yötyötä koskeva lainsäädäntö. Terveystarkastukset työterveyshuollossa 17.6.2008*.

JBI Kriittisen arvioinnin tarkistuslista tulkinnalliselle ja kriittiselle tutkimukselle. Suomen JBI yhteistyökeskus. Ohje 21.5.2013. Verkkodokumentti. <http://www.hotus.fi/system/files/JBI_qari_appraisal.pdf> Luettu 1.10.2016.

Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön 2009. Toimintaohjelma 2009-2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18. Helsinki: Yliopistopaino.

Kalve, Heidi 2016. Kuulumisia bioanalytikkokoulutuksesta. *Moodi* (39) 5.

Kangas, Pirkko - Hämäläinen, Juha 2007. *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. 1. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri. 2013. *Tutkimus hoitotieteessä*. 3., uudistettu painos. Helsinki: SanomaPro Oy

Kupias, Päivi - Peltola, Raija 2009. *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Kylmä, Jari – Rissanen, Marja-Liisa – Laukkanen, Eila – Nikkonen, Merja – Juvakka, Taru – Isola, Arja 2008. *Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä tietoa hoitotyön kehittämiseen*. *Hoitotiede* (6) 2.

Kääriäinen, Maria – Lahtinen, Mari 2006. *Systemaattinen kirjallisuushaku tutkimustiedon jäsentäjänä*. *Hoitotiede* (18) 1.

Laki ammattikorkeakouluista 932/2014. Annettu Helsingissä 14.11.2014.

Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista 629/2010 24§. Annettu Naantalissa 24.6.2010.

Lehtiö, Leni – Johansson 2015. *Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä*. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): *Kirjallisuushakuta hoitotieteessä*. Turun yliopisto. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja Tutkimuksia ja raportteja sarja A73*. Turku: Juvenens Print.

Lehtonen, Hannu 2013. Laitekoulutus. Teoksessa Pölönen, Pekka – Ala-kokko, Tero – Helveranta, Kai – Jäntti, Helena – Kokko, Anne (toim.): Akuuttihoidon laitteet. 1.painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Liimatainen, Oili 2010. Laboratorioprosessin laatu; mistä elementeistä laatu koostuu. Labquality-päivät 2010 – Luentolyhennelmät. MOODI 1/2010.

Lindblom-Yläne, Sari - Nevgi, Anne 2009. Oppimisen teorat. Teoksessa Lindblom-Yläne, Sari – Nevgi, Anne (toim.): Oppimisen teoriaa ja käytäntöä - Yliopisto-opettajan käsikirja. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Mäntyranta, Taina – Kaila, Minna 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Duodecim 2008; 124:1507–13. Verkkodokumentti. <<http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97349.pdf>> Luettu 14.5.2016.

Niela-Vilen, Hannakaisa – Kauhanen, Lotta 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuushakuta hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenens Print.

Nurminen, Kirsi-Marja 2008. Arviointia ja ohjausta sairaalaan. Tiedonjyvä. Jyväskylän yliopiston tiedotuslehti (43) 5.

Otala, Leenamajja 2000. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. EKONOMIA-sarja. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Penttinen, Aulikki - Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK. Painojussit Oy

Rogers, Jenny 2004. Aikuisoppiminen. Juvala, Taina (suom.). Tampere: Tammer-Paino Oy.

Ruohotie, Pekka – Honka, Juhani 2003. Ammatillinen huippuosaaminen – Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Suhonen, Riitta – Axelin, Anna – Stolt, Minna 2015. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuushakuta hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenens Print.

Suomen standardisoimisliitto SFS. 2005. SFS-EN ISO/IEC 17025. Testausta- ja kalibrointilaboratorioiden pätevyys. Yleiset vaatimukset. 2. painos.

Suomen standardisoimisliitto SFS. 2013. SFS-EN ISO 15189. Lääketieteelliset laboratoriot. Laatu ja pätevyyttä koskevat vaatimukset. 3. painos.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Verkkodokumentti. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 1.10.2016.

Toikko, Timo - Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009. Työturvallisuuskeskus TTK. Verkkodokumentti. <http://ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf> Luettu 1.10.2016.

Työssä koettu hyvinvointi 2008. Teoksessa Manninen, Olavi (toimi.): Työelämäosaamisen käsikirja. Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla –verkostot. Tampere: Domus Print Oy.

Julkaisemattomat lähteet

Toimintakäsikirja 2015. Päijät-Hämeen Laboratoriopalveluiden liikelaitos. Päivitetty 1.9.2015.

Perehdytyskortti 2013. Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitos, kliininen kemia. Laatiija Tuominen, Kaisa - Salopuro, Titta. Päivitetty 22.1.2001.

Fokusryhmähaastattelun suostumuskirje

Hyvä asiantuntija,

Olen bioanalytikko ja opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Kliinisen asiantuntijan koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyönä näyttöön perustuvan perehdytysuunnitelman laboratoriohoidajille kliinisen kemian automaattioradalle.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää perehdytystä. Hyvä perehdytys lisää työhyvinvointia ja syventää työntekijän ammattitaitoa. Näyttöön perustuvalla toiminnalla mahdollistetaan paras mahdollinen sekä vaikuttava tieto. Näyttöön perustuvaa perehdytysuunnitelmaa voidaan jatkossa hyödyntää muussakin perehdytyksessä Päijät-Hämeen laboratoriapalveluiden liikelaitoksessa.

Osallistumalla fokusryhmähaastatteluun, voitte vaikuttaa perehdyttämisen toteuttamiseen kliinisen kemian automaattioradalla. Fokusryhmähaastattelulla tarkoitetaan vapaaehtoista ryhmäkeskustelua, jonka runkona toimii neljä apukysymystä. Pyydän Teitä osallistumaan fokusryhmähaastatteluun, jota käytetään toisena opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä. Haastateltaviksi on valittu asiantuntijoita, joilla on tietoa ja kokemusta kliinisen kemian laboratoriosta ja perehdyttämisestä Päijät-Hämeen keskussairaalassa.

Haastattelu tehdään työaikana ja siihen on syytä varata aikaa kaksi tuntia. Ryhmähaastattelu äänitetään. Tulosten raportoinnissa ei voida yksittäisiä haasteltavia tunnistaa ja saatu aineisto hävitetään tutkimuksen jälkeen. Haastattelu ovat luottamukselliset ja saadut tiedot jäävät vain tekijän tietoon. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja Teillä on oikeus perua osallistumisenne missä vaiheessa haastattelua tahansa.

Vastaan mielelläni fokusryhmähaastattelua koskeviin kysymyksiin.

Yhteistyöterveisin,

Juuli Korhonen
Bioanalytikko AMK
Kliininen asiantuntija (YAMK) opiskelija
juuli.korhonen@metropolia.fi

Opinnäytetyön ohjaaja
Riitta Lumme
yliopettaja, tutkintovastaava
riitta.lumme@metropolia.fi

Sirkka-Liisa Viiala
osastonhoitaja
Sirkka-Liisa.Viiala@phsotey.fi

Osallistun fokusryhmähaastatteluun ja aineistoa saa hyödyntää opinnäytetyössä.

Fokusryhmähaastattelun runko

Fokusryhmähaastattelu

1.6.2016 klo 14 Tieto-Taito

Ryhmähaastattelun alustus (3-5 minuuttia)

- Varmistetaan kaikkien suostuvuus ja kerätään suostumuslomakkeet
- Esitellään lyhyesti opinnäytetyöntekijä ja muut paikalla olevat
- Esitellään lyhyesti opinnäytetyöprojekti ja tulevan fokusryhmähaastattelun tavoitteet sekä eteneminen

Fokusryhmähaastattelu (40 min – 1,5h)

- 1) Mitä tulisi ottaa huomioon ennen perehdyttämisen aloittamista?
- suunnitelma, aikataulu, vastuu, tavoite
- 2) Mitä perehdytyksen tulisi sisältää?
- perehdytyskaavake, ruksilista, perehdytysmateriaali, teoriakoulutus
- 3) Miten yhdistää työntekijöiden odotukset ja tarjottava perehdytys?
- työympäristön tuki, vuorovaikutus, sitoutuminen, oppiminen
- 4) Mitä tapahtuu perehdytysjakson jälkeen?
- palaute, arviointi, laatu, seuranta

Ryhmähaastattelun vapaakoonti, viimeiset sanat (10-15 minuuttia)

- Lyhyt koonti keskustelluista asioista
- Muut esille tulevat asiat
- Opinnäytetyön eteneminen

Hakuprosessin kuvaus

Taulukko 2. Hakuprosessin kuvaus

Tietokanta	Hakupäivämäärä	Hakusanat	Haussa käytetyt rajaukset	Hakutulokset	Otsikot luettu	Tiivistelmät luettuja	Kokotestit luettuja	Lopullinen valinta
PubMed	25.4.2016	inservice training OR orientation AND clinical laboratory personnel	MeSH terms, Publication dates 10 vuotta Clinical Trial, Meta-Analysis, Practice Guideline, Randomized Controlled Trial, Review, Case Reports, Classical Article, Controlled Clinical Trial, Evaluation Studies, Journal Article,	31	5	3	1	1
PubMed	25.4.2016	inservice training OR orientations AND hospitals	MeSH terms, Publication dates 10 vuotta, Clinical Trial, Meta-Analysis, Practice Guideline, Randomized Controlled Trial, Review, Case Reports, Classical Article, Controlled Clinical Trial, Evaluation Studies, Journal Article,	674	31	2	0	0
PubMed	25.4.2016	employee orientation program OR inservice training AND best practice	MeSH terms, Publication dates 10 vuotta, Clinical Trial, Meta-Analysis, Practice Guideline, Randomized Controlled Trial, Review, Case Reports, Classical Article, Controlled Clinical Trial, Evaluation Studies, Journal Article,	252	2	1	0	0

2 (3)

PubMed	22.1.2016	inservice training OR employee orientation program AND appraisal, employee performance AND clinical competence	MeSH terms, Publication dates 10 vuotta, Clinical Trial, Meta-Analysis, Practice Guideline, Randomized Controlled Trial, Review, Case Reports, Classical Article, Controlled Clinical Trial, Evaluation Studies, Journal Article,	52	6	0	0	0
PubMed	25.4.2016	expertise, technical AND clinical laboratory scientists	MeSH terms, Publication dates 10 vuotta, Clinical Trial, Meta-Analysis, Practice Guideline, Randomized Controlled Trial, Review, Case Reports, Classical Article, Controlled Clinical Trial, Evaluation Studies, Journal Article,	57	3	0	0	0
Arto	22.1.2016	työpaikkakoulu? OR perehd?	Viimeiset 10 vuotta	94	55	4	2	2
MELINDA	22.1.2016	perehdytys	YSA-asiasanat, 2006-2016	6	5	0	0	0
MELINDA	22.1.2016	perehdyttäminen	YSA-asiasanat, 2006-2016, aineisto: väitöskirjat	6	6	1	1	1
MELINDA	22.1.2016	laboratoriohoitajat	YSA-asiasanat, 2006-2016, väitöskirjat	3	1	0	0	0
COHRANE	12.1.2016	inservice training OR orientation	Keywords	7	2	1	0	0
COHRANE	12.1.2016	teaching	Keywords	7	3	2	0	0
EBSCO	22.1.2016	inservice training	Aikarajaus 2006-2016	12	2	1	0	0
EBSCO	22.1.2016	orientation	Aikarajaus 2006-2016, academic journals, kieli: englanti, Subject: Major Heading: employee orientation, staff development	27	4	4	1	0
MEDIC	22.1.2016	perehd*	Aikarajaus 2006-2016, Asiasana, asianojen synonyymit käytössä väitöskirja,	60	26	2	1	1

3 (3)

			alkuperäistutkimus, hoitosuositus, ha- kuartikkeli väitöshaku, muu artikkeli					
MEDIC	22.1.2016	laboratory personel	Aikarajaus 2006-2016, Asiasana, asisa- nojen synonyymit käytössä väitöskirja, alkuperäistutkimus, hoitosuositus, ha- kuartikkeli väitöshaku, muu artikkeli	153	24	0	0	0
EMERALD	22.1.2016	orientation OR inservice trai- ning	Keywords, aikarajaus 1/2006-1/2016, type:rewiev,case study	32	0	0	0	0
Manuaalinen haku								
	25.1.2016	Journal of Workplace Health Management -lehti	Luettu sisällysluettelot otsikkotasolla	1	1	0	0	0
	25.1.2016	Leadership in Health Services -lehti	Luettu sisällysluettelot otsikkotasolla	1	1	0	0	0
	22.1.2016	Asiantuntijuus bioanalyytik- kokoulutuksessa : analyysi bioanalytikkokoulutusten opetussuunnitelmista		1	1	0	0	0
	22.1.2016	Terveysthuollon ensihoi- toasemien laboratoriohoita- jien työtyytyväisyys : syste- maattinen kirjallisuushaku		1	1	0	0	0
Yhteensä				1477	179	21	6	5

Artikkeleiden kuvaus

Taulukko 3 Artikkeleiden kuvaus

Tutkimus/artikkeli	Tutkimuksen/artikkelin tarkoitus	Menetelmät ja aineisto	Keskeiset tulokset
Miettinen, Merja Kaunonen, Marja Tarkka, Marja-Terttu 2006 Suomi	Kuvata hoitotieteen opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä	Hoitotieteen opiskelijoita (n=76), induktiivinen sisällönanalyysi oppimispäiväkirjoista	Ensimmäinen osa tutkimuksesta. Tulokset ovat jaettu kolmeen osaan: vastuu perehdytyksestä, perehdytyksen tavoitteellisuus ja perehdytyksen sisältö.
Miettinen, Merja Kaunonen, Marja Peltokoski, Jaana Tarkka, Marja-Terttu 2009 Suomi	Kuvata hoitotieteen opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä	Hoitotieteen opiskelijoita (n=76), induktiivinen sisällönanalyysi oppimispäiväkirjoista	Tämä oli toinen osa tutkimukselle. Tulokset jaettu osiin: Perehdytyksen prosessi, perehdytyksen arviointi.
Ketola, Hannu 2010 Suomi	Tutkia työhön perehdyttämisen käytäntöjä Suomessa.	Teemahaastattelut (n=13) ja kysely (n=26)	Tulokset ovat jaettu osiin; perehdyttämisen sisältö, toimijat ja heidän roolinsa, perehdyttämisen osatekijät, aikataulut ja esimiestason perehdyttäminen sekä oma henkilökohtainen aktiivisuus ja vastuu
Miettinen, Merja Peltokoski, Jaana Åstedt- Kurki, Päivi 2006 Suomi	Selvittää osastonhoitajan roolia hoitotyöntekijän perehdyttämisessä sekä roolin kehittämisalueita.	Keskussairaalan osastonhoitajie (n=73), vastausprosentti 51.	Osastonhoitajan rooli on vastata perehdyttämisestä ja luoda mahdollisuuksia perehdyttämisen toteuttamiselle. Samalla vahvistaa kuuluvutta työyhteisöön ja rakentaa perehdyttämisen ilmapiiriä.
Patterson, Thomas 2011 Yhdysvallat	Viisi sääntöä perehdytysohjelmalle	Ammattikirjallisuus	Viisi kohtaa perehdyttämiselle; Oppimistavoitteiden kirjoittaminen ylös, suunnittelu, tiedon mittaaminen, kirjanpito sekä palaute.

Perehdytysuunnitelma

Automaattioradan perehdytysuunnitelma

5.9.2016

1 Yleinen osa

2 Perehdytyksen sisältö ja aikataulu

3 Nimilista ja perehdytyksen ajankohta

4 Aikataulu Excelistä

5 Tyhjät perehdytyskaavakkeet

6 Keskenkäynteiset perehdytyskaavakkeet

Yleinen osa

Näyttöön perustuva perehdytysuunnitelma laboratoriohoitajille on kohdennettu Päijät-Hämeen laboratoriopalveluiden liikelaitoksen kliinisen kemian laboratorioon. Suunnitelma on suunnattu analytiikalle ja henkilöstölle, jotka toimivat analytiikan parissa pääsääntöisesti vuorotyössä. Suunnitelmaa voi hyödyntää muunkin perehdytyksen suunnittelussa. Tämä suunnitelma toimii työkaluna ja mallina perehdytyksestä vastaaville henkilöille.

Tämän perehdytysuunnitelman reunaehdot ovat tulleet suoraan työelämästä. Tämä perehdytysuunnitelma peilaa tietoaan näyttöön perustuvaan toimintaan, perehdytysuunnitelman yleiseen osaan sekä Rochen koulutuksiin ja materiaaleihin. Perehdyttäminen merkitään **Titania-listasuunnitteluun omalla kirjaimella pieni u (klo 7:00-15:00)**. Perehtyjänä että radantyöntekijänä osallistutaan aamukierrolle, niin että klo 8 ollaan valmis aloittamaan perehdytys. Kellonajat voivat muuttua syksyn aikana, joten tarkista omasta työvuorolistastasi työaikasi. Perehdytyksen päivämäärät laittavat Titaniaan listavahti tai listasuunnittelija.

Teoriakoulutuksen järjestää Roche keskiviikkoisin 31.8., 28.9. ja 26.10. Koulutuksiin on suunniteltu osallistuvan pääsääntöisesti ennen käytännön perehdytystä radalla, niin että osallistujia on 10-15. Koulutus järjestetään iltapäivällä klo 13-15. Osallistujat ovat merkitty etukäteen listaan. Lista on nähtävissä tässä kansiossa sekä ilmoitustaululla. Osallistuja voi valita itselleen koulutuspäiväksi aamuvuoron tai iltavuoron.

Varsinainen perehdyttäminen alkaa 5.9.2016 ja laskennallisesti 35:n työntekijän perehdyttäminen tällä suunnitelmalla kestää 11 viikkoa (5.9.2016-16.11.2016). Mikäli perehdytystä ei pystytä järjestämään suunniteltuna ajankohtana (laiterikko, poissaolo), suunnitellaan jokaiselle työntekijälle uusi perehdytysajankohta. Kuukausihuolto tehdään lauantaina 8.10., jolloin perehdytysvuorossa olevat tulevat normaalisti perehdytykseen, mutta työntekijävuorossa radalla oleville järjestetään toinen ajankohta.

Perehdyttäminen tehdään pariperehdytyksenä Cobas1- radalla (Vallu). Työntekijänä ollaan Cobas 2-radalla (Vellu) pareittain, niin että toinen perehtyy myös esikäsittelylinjasto Vilmaan. **Radalla-vihko** on tarkoitettu perehdytyksen aikana ja jälkeen esitettäviin kysymyksiin. Mikäli kysymys koskee jotain tiettyä näytettä, muista jättää näytenumero. Kysymyksiin vastaa joko vastuuhoitaja tai kemisti. Kysymykset kootaan tiistai- ja keskiviikko-koulutuksiin.

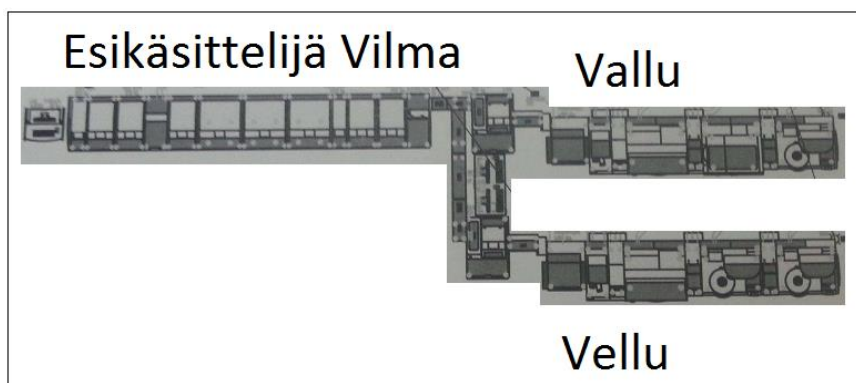
Perehdytys ja **perehdytyskaavakkeet** tulee saattaa loppuun perehdytysjakson (3+3 päivän) aikana ja valmiit kaavakkeet työntekijä itse palauttaa apulaisosastonhoitajalle [REDACTED]. Mikäli perehdytys jää kesken, keskeneräistä perehdytyskaavake tulee jättää tähän kansioon eikä sitä saa poistaa työpisteeltä.

Kaikki perehdytykseen liittyvät asiat löytyvät tästä kansioista sekä lisätietoa antavat vastuuhoitajat, kemistit ja osastonhoitaja.

Nimi	LOMA	TYHY	Teoria	Perehdytys
		15.9.	31.8.	5.9.-10.9.
	26.9-2.10.	HUS	31.8.	5.9.-10.9.
		HUS	31.8.	7.-10.9.,12.9.-14.9.
		HUS	31.8.	7.-10.9.,12.9.-14.9.
		HUS	28.9.	12.-17.9.
		HUS	31.8.	12.-17.9.
		HUS	31.8.	15.-17.9., 19.-21.9.
			31.8.	15.-17.9., 19.21.9.
		20.10.	28.9.	19.9.-24.9.
	13.9.-18.9.	20.10.	28.9.	19.9.-23.9.
	12.9.-18.9.	HUS	31.8.	22.-24.9., 26.-28.9.
	5.9.-11-9.	20.10.		22.-24.9.,26.-28.9.
		10.11.	28.9.	26.9.-1.10.
		15.9.	28.9.	26.9.-1.10.
	5.9-11.9.	20.10.	28.9.	29.9.-1.10.,3.-5.10.
	8.8.-4.9.	HUS	28.9.	29.9.-1.10.,3.-5.10.
	26.9.-2.10.	10.11.	31.8.	3.-7.10.
	29.8.-1.9.	HUS	28.9.	3.-7.10.
	12.9-18.9.	HUS	28.9.	6.-8.10., 10.-12.10.
	19.9-25.9.	HUS	28.9.	6.-8.10., 10.-12.10.
	29.8-25.9.	HUS	28.9.	10.-15.10.
	27.10.- 3.11.	10.11.	28.9.	10.-15.10.
	Joulukuu	HUS	26.10.	13.-15.10., 17.-19.10.
	Joulukuu		31.8.	13.-15.10., 17.-19.10.
	31.10.- 3.11.	HUS	26.10.	17.-22.10.
		HUS	26.10.	17.-22.10.
	7.9.-11.9.	20.10.	26.10.	20.-22.10., 24.-26.10.
	19.9.-25-9.	HUS	28.9.	20.-22.10., 24.-26.10.
	19.9-25.9.	HUS	26.10.	24.-29.10.
	19.9.-18.9.	HUS	26.10.	24.-29.10.
	7.-13.11.	10.11.	26.10.	27.-29.10.,31.10.-2.11.
		20.10.	26.10.	27.-29.10.,31.10.-2.11.
	24-30.10.	20.10.	26.10.	31.10.-5.11.
	28.11.- 4.12.		26.10.	31.10.-5.11.
			26.10.	3.-5.11., 7.-9.11.
			26.10.	3.-5.11., 7.-9.11.

Perehdytyksen sisältö ja aikataulu

Perehdytyksen sisältö ja aikataulu ovat koostettu niin, että perehdytysjakson aikana (3+3 päivää) saadaan perehdytyskortti täytettyä valmiiksi. Perehdytyksen tarkoituksena on saavuttaa peruskäyttäjän taso (perehdytyskaavake: vaalean vihreä) perehdytyksessä. Teoriakoulutus on suunniteltu pidettävän pääsääntöisesti ennen käytännönperehdyttämistä tai sen aikana. Perehdyttäminen tapahtuu Vallulla. Työntekijänä ollaan Vellulla sekä esikäsittelijällä Vilmalla.



KUVIO 1. Radanpohjapiirustus

Perehdytyspäivien sisältö

Päivä 1	Päivä 2	Päivä 3	Päivä 4	Päivä 5	Päivä 6
Perehtyjänä	Perehtyjänä	Perehtyjänä	Työntekijä	Työntekijä	Työntekijä
Vallu	Vallu	Vallu	Vellu, Vilma	Vellu, Vilma	Vellu, Vilma
Vastuuhoitajan kanssa yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitajan kanssa yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitajan kanssa yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitaja tulee klo 7 tekemään yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitaja tulee klo 7 tekemään yö- ja aamutoimet	Vastuuhoitaja tulee klo 7 tekemään yö- ja aamutoimet
			Iltapäivätyöt molemmille laitteille	Iltapäivätyöt molemmille laitteille	Iltapäivä työt, Yötoimien kertaus, Weekly pipe
HbA1C	HbA1C	HbA1C	E-Folaatti	E-Folaatti	E-Folaatti
			TpoAb HAVAb jos tekopäivä	TpoAb HAVAb jos tekopäivä	TpoAb HAVAb jos tekopäivä
Vastuuhoitaja Vallulla	Vastuuhoitaja Vallulla	Vastuuhoitaja Vallulla	Vastuuhoitaja Vilmalla	Vastuuhoitaja Vilmalla	Vastuuhoitaja Vilmalla

Perehtyjänä

1. Päivä klo 8-15

Työpiste

- Työnkulku, näytteiden kulku, päätteet
- Ohjeiden paikka, atk-katko-ohjeet
- Päivän kulku (huollot, kontrollit), viikon kulku (HAVAb, TpoAb,viikkohuollot)
- Viikko/kuukausihuolto- kärry sekä päivittäishuoltokärry, tarvittavat välineet
- Päivähuollot ja niiden teko

Laite

- Laitteen esittely, valikot: workplace, reagent, calibration, QC,Utility, Overview
- Hälytykset (turhat/puututtava)
- Cobas 8000 osat ja niiden tehtävät (core/MSB, ISE, c702, c502, e602)
- Analysaattorien analytiikkaerot ja vara-aplikaatiot
- Laitteiden tunnukset (Vallu/Vellu), AU1/2/3
- STOP ja S.STOP, StandBy, Start-Start
- Tietojen poisto (Overview – Data clear – Clear – OK)

Näytteet

- Näytteiden preanalytiikka - näyteasiat, sentrifugointi, tarvittavat näytemäärät
- Näytteiden kulku laitteessa (High priority)
- Näytteiden syöttäminen stat-paikalta
- Näytteen kiireellisyys – kulku laitteessa, 1.kiireelliset näytteet
- Kirjaimet ja merkit (P teossa, H valmis)

Kalibroinnit

- Kalibroitiräkki (musta)
- Kalibroinnin pyytäminen (tarvittaessa/ajoitettut), laitteen värikoodi-ilmoitukset (KELT/SIN/KELT)
- Lot-kalibrointi, RPack-kalibrointi
- Kalibraattorien paikat räkissä, Calibrator load list
- Kalibroinnin seuraaminen, valmistuminen ja tarkastaminen sekä tulostaminen

Kontrollit

- Kontrolliräkki, kontrollien pyytäminen ja kontrollien paikat
- Kontrollikäytännöt (päiväkontrollit/tarvittaessa)
- Kontrollien tarkastelu (laite, cITm ja QM)

2. Päivä klo 8-15

Reagenssit

- Reagenssien tarkastus laitepääteeltä, purppura-hälytys
- Reagenssien lisääminen c702, c502 ja e602 (seisotukset, sekoitukset)
- Reagenssien lisääminen c702 – A/B/auto/Buffer
- Reagenssien poistaminen laitteelta (c702 reagenssien ulostuloaukkojen erot)
- START, NAOHD, ECO-D, NACL, SMS, Universal Diluent, HIL, SI2-reagenssi – huom! Samalle kiekolle.

Huoltotoimenpiteet

- Päivittäiset huoltotoimenpiteet tehdään MA-PE
- Tietojen poisto, telineiden käyttö vain kerran
- Vesilaitteen tarkistaminen, käyttö ja sulkeminen
- Vesilaitteelta veden otto huoltoja varten
- Perekdytyksen aikana vastuukäyttäjät tekevät viikkohuollon klo 15-16

CITm – pääte

- Salasanojen vaihto
- Päivitettään cITm -näkyä mielekkääksi
- Kontrollitulosten kuittaaminen
- Näytetulosten kuittaaminen
- Näytteiden toisto ja uusinta-pyyntöjen ero
- Näytteiden manuaalilaimennokset (HUOM! Putki oltava kädessä ennen pyyntöä)
- Erilaiset toiminnot – näytteet jotka ajettu tietyinä ajan jaksona, näytteet jotka ajettu tietyn kontrollituloksen jälkeen

3. Päivä klo 8-15

Päivittäistavarat ja laadunohjaus

- Päivittäistavaroiden lisäys sekä kuittaaminen (litkut, makasiinit)
- Varastohallintaohjelman käyttö ja toimintaperiaatteet
- Laadunohjaus – lyhytjaksoinen, pitkäjaksoinen, ISE-kierros, kontrollit
- Päivittäisten tavaroiden sijainti, tilaus (makasiinit, litkut)

Masking ja kalibroinnit

- Masking-tilaan laitto (analyytti, reagenssipakkaus, analysaattori, koko juna)
Test mask = ei tee mitään, patient mask = tekee kontrollit muttei potilasnäytteitä
- Kalibraattorien säilytys, sulatus ja pakastus
- Kalibraattorien paikat pakkasessa, Eppendorffiin tarran tekeminen heman päätteellä Kroko-ohjelmalla
- ISE kalibroinnit 24h

Näytteiden pyytäminen käsin

- Näytteiden pyytäminen käsin (huom., eri näytemuodot – eri numerot)
- Näytetelineiden erot ja värikoodit ja numerointi
- Näytetarjottimen pois otto ja viivakoodiliputukset (Overview → Sample Tracking)
- Tulostaminen
- Cobas Link -ohjelmasta tietojen hakeminen
- Kysymysmerkki -nappi laitteella, HELP -nappi

HUOM! Tarkistakaa perehdytyskaavakkeesta puuttuvat kohdat

Työntekijänä

1. Päivä klo 8-15

- Tarkoituksena on tehdä radalla sillä hetkellä olevaa analytiikka sekä sen vaativia toimenpiteitä kuten kalibroinnit ja kontrollit
- TpoAb ja HAVAb jos tekopäivä
- E-Folaatti
- Iltapäivätyöt: vihreä pesuräkki, ISE-kalibrointi ja kontrollit
- Näyteputken etsiminen radalta/varastohallinnasta
- Pesuräkki (vihreä), käytettävät liuokset sekä aktivaattorin liotus

2. Päivä klo 8-15

- Tarkoituksena on tehdä radalla sillä hetkellä olevaa analytiikka sekä sen vaativia toimenpiteitä kuten kalibroinnit ja kontrollit
- TpoAb ja HAVAb jos tekopäivä
- E-Folaatti
- Iltapäivätyöt: vihreä pesuräkki, ISE-kalibrointi ja kontrollit
- Tarkistakaa perehdytyskaavakkeesta puuttuvat kohdat

3. Päivä klo 8-15

- Yötoimien, weekly pipen tekeminen (parillinen/pariton +liuos)
- TpoAb ja HAVAb jos tekopäivä
- E-Folaatti
- Kertausta vaativat asiat, työntekijän toiveet
- Perehdytyskaavake valmiiksi ja toimittakaa Leena Väisänen-Nwachukwulle
- Kerratkaa ainakin
 - Analysaattorien erot
 - Ohjeiden löytyminen
 - Toimintaohje atk-katkoa varten
 - Kontrollit ja kalibrointikäytännöt
 - Päivittäistavaroiden vaihto pääpirteissään
 - Varastohallinnan sen hetkinen käyttö ja toimintatavat
 - Lisäpyynnön tekeminen, putken etsiminen
 - cITM-käyttöä