

Arja Korhonen ja Sanna Virtala

# Kliinisen fysiologian hoitajien koulutuskokemuksien kartoitus

- Referaatti opinnäytetyön pääkohdista

## Johdanto

Kliininen fysiologia on pieni ja suppea erikoistumisala, mutta kliinisen fysiologian tutkimuksia tehdään lähes jokaisessa laboratoriossa (esimerkiksi EKG, spirometria, verenpainemittaus). Kliinisen fysiologian tutkimusten perusteet kuuluvat bioanalyytikon peruskoulutukseen, mutta kliinisen fysiologian tutkimusten tekeminen vaatii käytännössä harjaantumista. Ala on myös erittäin nopeasti kehittyvä ja teknistyvä, jolloin erityisesti tarvitaan jatkuvaa koulutusta. Hoitajille suunnattua kokopäiväistä ammatillista kliinisen fysiologian koulutusta ei tällä hetkellä järjestä muut kuin Kliinisen fysiologian hoitajat ry, osapäiväsessioita on sisällytetty esimerkiksi Laboratoriolääketiede- ja Lab-quality-päiville. Laittevalmistajat järjestävät omia kohdennettuja koulutuksiaan koskien tietyn laitteen käyttöominaisuuksia.

Kliinisen fysiologian hoitajat ry:n peruseriaate on yhdistää kliinisen fysiologian alalla työskentelevät sekä alan erikoiskoulutuksen omaavat hoitajat. Lisäksi tavoitteena on kehittää jäsentensä ammattitietoja ja -taitoja sekä edistää hoitotyötä järjestämällä vuosittain koulutustapahtumia, neuvottelupäiviä ja tukea alalle erikoistuvia hoitajia tai ulkomailla alan koulutukseen osallistuvia. Yhdistys on perustettu Turussa vuonna 1982. (Kliinisen fysiologian hoitajat ry 2011.) Kliinisen fysiologian hoitajat ry on järjestänyt alan koulutuksia 30 vuoden ajan vapaaehtoistyönä eri puolilla Suomea. Koulutuspäivien luentorungot on koottu edellisen vuoden osanottajapalautteista, paikallisen järjestäjän erityisosaamisen esittelystä, lisäksi koulutukseen osallistujilla on ollut mahdollisuus tutustua paikalliseen kliinisen fysiologian osaston toimintaan. Kliinisen fysiologian hoitajat ry on tämän opinnäytetyön aiheen toimeksiantaja ja antanut luvan jäsenrekisterinsä käyttöön kyselyosiota varten. Opinnäytetyö esiteltiin yhdistyksen opintopäivillä 25.5.12.

Elinikäinen oppiminen on osa nykyaikaa. Työelämä pitää sisällään ristiriidan, jonka mukaan työntekijän tulisi mukautua työprosessiin, mutta samanaikaisesti pyrkiä innovatiivisesti kehittämään sitä. Työnantajalla on vastuu, että työntekijä suoriutuu tehtävistään vaaditulla tavalla ja tarvittaessa työntekijälle tulee tarjota asianmukaista lisäkoulutusta. Vaikka vastuu koulutuksesta kuuluu osittain työnantajalle jo lain perusteella, niin päävastuu koulutukseen hakeutumisesta on kuitenkin työntekijällä itsellään.

Työpaikat eroavat toisistaan siinä, missä määrin ne mahdollistavat ja kannustavat kouluttautumiseen. Työelämässä mukana pysyminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista, yksilön on kaiken aikaa muokattava aiemmin oppimaansa ja samalla opittava lisää. Kouluttautumismuodot monipuolistuvat, kouluttautuminen ja työ ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Hyvä koulutuskokemus liittyy kouluttautujan mielessä siihen, kuinka hyvin kokemus tukee ammattitaidon kehittymistä.

Tässä opinnäytetyössä käytämme termiä koulutuskokemus kuvaamaan kliinisen fysiologian hoitajien kokemusta omasta koulutuksestaan ja osaamisestaan sekä kokemusta siitä, miten koulutusten anti välittyy työpaikalle ja millaista koulutusta he kokevat tarvitsevansa tulevaisuudessa. Nämä ovat myös tutkimuskysymykset, joihin etsimme vastausta tässä opinnäytetyössä.

Lisäksi tämän opinnäytetyön tarkoituksena on esitellä taustateorian muodossa sosiaali- ja terveysalan ammatillisen aikuiskoulutuksen nykyisiä suuntaviivoja lähtien lainsäädännöstä, suosituksista ja elinikäiseen oppimiseen liittyvistä artikkeleista ja julkaisuista. Samalla esittelemme kliinisen fysiologian historiaa, nykypäivää ja tulevaisuusvisioita sekä peilaamme lähiaikoina tehtyjen sosiaali- ja terveysalan ammatillista kehittymistä käsittelevien opinnäytetöiden keskeisiä tuloksia omaan kliinisen fysiologian hoitajille tekemämme kyselytutkimuksen tuloksiin.

## 2 Pohdinta

Kliinisen fysiologian hoitajat edustavat samankaltaista pientä ammattiryhmää kuin sytologian esitarkastajat. Bioanalytikkoliiton mukaan rekisteröityjä laboratoriohoitajia/bioanalytikoita oli vuonna 2010 n. 6000, sytologian hoitajia kuului alansa yhdistykseen n. 150 ja Kliinisen fysiologian hoitajat ry:n jäsenmäärä on n. 175. Kliinisen fysiologian tutkimuksia tekevät myös muut ammattiryhmät bioanalytikkojen lisäksi, kuten sairaanhoitajat, röntgenhoitajat, lähi- ja perushoitajat. Terveystieteiden ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö voi osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen.

Helsingin Sanomien (24.4.12) mukaan uusimmassa työolobarometrissa vain 44 % SAK:laisten liittojen työssäkävivistä jäsenistä on kuluneen vuoden aikana osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen. Heistä viidenneksellä on ollut yksi tai kaksi koulutuspäivää, 14 prosentilla koulutuspäiviä oli 3-5 ja tätä enemmän 10 prosentilla. Artikkelin mukaan työnantajapuolen väitteet, että työntekijät pääsevät jo nyt osalliseksi koulutuksesta, ei pidä paikkaansa. Työolobarometrin mukaan vaille koulutusta jäävät todennäköisemmin määrä- ja osa-aikaiset sekä ikääntyvät sekä työnantajat valikoivat tarkkaan, ketkä koulutusta saavat. Kyselymme mukaan vastaajista 40 % (n=16) osallistui työpaikallaan johonkin sisäiseen koulutukseen kerran kuukaudessa, mutta 25 % (n=10) kerran vuodessa ja 35 % (n=14) harvemmin kuin kerran vuodessa.

Teknologian ja tietotekniikan yleistyessä työn tekeminen sähköisissä verkoissa ja etädiagnostiikka kehittyvät. Saattaa käydä niin, että osa ammattiteistä katoaa ja osa muuttuu sisällöllisesti, mutta ihmistyön osuutta ei kuitenkaan kokonaan voi korvata koneilla edes laboratorioalalla. Eläköitymistien myötä hiljainen tieto tulisi saada näkyväksi työelämään jääville kuten Harvialakin (2012) MOODIn artikkelissaan pohti.

Kuten teoriaosuudessa esitellyt monimuotoiset oppimisen muodot ja opinnäytetöiden koulutuskokemukset antoivat viitteitä, ammattitaito ei säily ilman jatkuvaa elinikäistä oppimista. Peruskoulutuksen jälkeen ammatillinen kehittyminen muuttuu jatkuvaksi osaamisen uudistamiseksi, joka on työn laajan tuntemuksen, työhyvinvoinnin ja osaamisen edellytys. Osaaminen on jokaisen omaa pääomaa, jonka ylläpidosta ja kehittämisestä jokainen vastaa viime kädessä itse. Lisäksi on havait-

tavissa työelämän ja koulutuksen edustajien liian vähäistä yhteistyötä koulutuksen suunnittelussa, koulutuksen mahdollistamisessa ja tulosten seurannassa. Koulutus tai koulutuksen sisältö eivät kohtaa koulutukseen osallistujaa. Koulutusta tarvitaan myös organisaation tarpeista lähtevien moniammatillisten tiimien ja verkostojen yhteistyön kehittämiseen kuten kliinisen fysiologian ja isotooppilääketieteen toimialojen yhteistoiminnan kehittäminen. Työnantajan velvollisuutena on järjestää mahdollisuus tavoitteiden mukaiseen koulutukseen ja huolehtia sen rahoituksesta.

Laboratorion laatu järjestelmä ja terveydenhuollon lait edellyttävät henkilökunnan osaamisen varmistamista. Henkilöstön hyvä ammattitaito ja hyvinvointi ovat terveydenhuollon palvelujen laadun ja vaikuttavuuden perusedellytyksiä. Koulutuksen perimmäisenä tavoitteena on palvelujen laadun parantaminen ja tehokkuuden lisääminen. Laboratorion johdon tulisi laatia tavoitteet laboratorion henkilökunnan koulutukselle, perehdytykselle ja ammattitaidolle sekä laatia toimintaperiaatteet ja menettelytavat koulutustarpeen tunnistamiseksi ja koulutuksen järjestämiseksi. Koulutusohjelman tulee olla tarkoituksenmukainen laboratorion senhetkiseen ja mahdollisiin tuleviin tehtäviin nähden, ei riitä, että seurantarjestelmät on luotu, vaan koulutusten antia tulisi osata hyödyntää tehokkaammin. Pelkkä kirjaaminen ei riitä. Koulutuksen tulee liittyä selkeästi työyksikön toimintaan, työtehtäviin ja niiden kehittämiseen ja tukea näyttöön perustuvan kliinisen laboratoriotyön kehittämistä. Oikeus koulutukseen tulee olla myös yli vuoden sijaisena tai tilapäisessä työsuhteessa olleella. Koulutuksen kehittämiseksi jokaisen koulutukseen osallistuvan tulee arvioida koulutuksen laatua ja tarkoituksenmukaisuutta tavoitteisiin nähden ja antaa palautetta koulutuksen järjestäjille sekä esimiehilleen. Koulutuksen vaikuttavuutta tulisi arvioida esimerkiksi mittaamalla asiakastytyväisyyttä ja työtyytyväisyyttä.

Kartoituksemme teoriaosuudessa koulutuskokemuksia esittelevissä opinnäytetöissä (1994 - 2012) ilmeni, että työpaikan ulkopuolinen koulutusympäristö ja oheisohjelma lisäävät motivaatiota koulutuksessa. Tuttujen koulutusaiheiden yhdistäminen työkokemukseen syventää oppimista ja omaan työhön liittyvät aiheet koetaan silloin hyödyllisinä ja mielenkiintoisina. Parhaimmillaan koulutus viedään lähelle työkäytäntöjä, osaksi työyhteisön toimintaa ja palvelujen kehittämistä, työssä oppiminen on mukautumista ympäristön jatkuvaan kehitykseen. Havaintojen jakaminen kollegojen kanssa tuo syvyyttä ja uusia ajattelun välineitä sekä rakentaa yhdessä uudenlaisia näkökulmia. Koulutuksessa saadut kokemukset vaikuttavat parhaimmillaan niin, että kokemusten hyödyntäminen ja soveltaminen käytäntöön, omien kokemusten mieleen palauttamiset ja sen kautta kokemusten uudelleen arviointi voivat saada aikaan muuttuneen käytännön, uuden näkökulman tai valmiuden toimia toisin omassa työympäristössään. Taustateoriaa tukevana käyttämiemme opinnäyte- ja

lopputöiden päätelmät osoittivat, että vielä on paljon kehitettävää, löydökset tukevat omia johtopäätöksiämme.

Nykytilanne maailmalla vaatii panostusta suomalaisten osaamisen ja koulutuksen korkean tason ylläpitämiseksi. Suomessa on tulevaisuudessa aina vain vähemmän työn tekijöitä ja tämä vaatii uusia toimintatapoja ja innovaatiota. Tulevaan koulutukseemme vaikuttavat EU:n erilaiset direktiivit, joiden pohjalta on tullut myös erilaisia lakimuutoksia ja ohjeistuksia, tämä näkyy jo Metropolia Ammattikorkeakoulun uudessa syksyllä 2012 aloittavien bioanalyttikkojen opintosuunnitelmassa. Peruskoulutuksessa sekä lisä- ja täydennyskoulutuksessa on huomioitava entistä paremmin aikuis-koulutus ja yhteistyö työelämän toimijoiden kanssa. Vastuu ei ole vain valtiovallalla, vaan myös yksityiset toimijat ovat merkittävässä asemassa koulutuksien järjestämisessä. Tärkeää on myös opetuksen muuttaminen tarpeita vastaavaksi, erilaiset oppimisympäristöt tulisi ottaa huomioon. Elinikäinen oppiminen ei siis ole pelkästään formaalia kouluoppimista, vaan entistä enemmän tulisi kiinnittää huomiota informaaliin eli virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaan oppimiseen. Elinikäistä oppimista tukeva ajattelutapa koulutuksien järjestämisessä näkyy jo nykyisissä ohjeissa ja opintosuunnitelmissa, on osattava nopeasti reagoida muuttuviin tilanteisiin ja vaatimuksiin myös koulutuksen suhteen, on kyettävä muuttamaan opittuja ajattelumalleja ja toimintatapoja.

Työelämän tietojen ja taitojen ylläpitämiseen tulee panostaa ja tässä on suuressa merkityksessä työpaikalla järjestettävä koulutus muun koulutuksen ohella. Työnantajan vastuu tulee lisääntymään tässä asiassa, sillä sen velvollisuus on kouluttaa ihmisiä siten, että heidän ammattitaitonsa säilyy ja pysyy kehityksessä mukana kuten terveydenhuoltoa ohjaavat lait, asetukset ja suositukset ohjaavat. Koulutus ja osaaminen vanhenevat jo muutamassa vuodessa, mikä asettaa myös yksilöille vastuun siitä, että he pitävät itsensä ajan tasalla.

On merkillä pantavaa, että samansuuntaiset tutkimuskysymykset ja loppupäätelmät nousevat edelleen esiin kahdenkymmenen vuoden jälkeenkin, vaikka koulutuskokemuksia on tutkittu laajalti myös muualla kuin terveydenhuoltoalalla. Tästä herää kysymys, mikä vaikuttaa siihen, että tiedämme tutkitusti koulutustapahtumien tiedon tehottomasta siirtymisestä ja vaikuttamattomuudesta arkipäivän työelämään, mutta käytännön tasolla ei näytä tapahtuvan edistystä. Vaikka lait ohjaavat tiettyyn määrään koulutuspäiviä vuosittain, niin koulutustapahtumat eivät ole halpoja, vaan työnantajalle on joskus isokin kustannuskysymys mahdollistaa työntekijälle koulutusta majoitukseen, ruokailuineen, päivärahoinen, matkakustannuksineen ja sijaisjärjestelyineen. Riittääkö siis molemmille osapuolille edelleenkin kuulla koulutuspalautteena: "Ruoka oli hyvää ja näin muutaman

tutun.” Jatkohaasteena näemme mielekkään ja tehokkaan molempia osapuolia palvelevan koulutuspalauttejärjestelmän luomisen työpaikoille.

Kliinisen fysiologian hoitajat ry:n jäsenmäärä on laskenut viimeisen viiden vuoden aikana huolestuttavasti, joten lienee paikallaan kysyä, onko nykyinen näkyvyys ja toiminta tarpeeksi tehokasta, onko nykyinen tapa järjestää koulutusta riittävä ja miten yhdistyksen tunnettuutta voisi laajentaa koko Suomeen mahdollisimman laajalle kliinisen fysiologian tutkimuksia tekeville tahoille. Haasteena on, että suppean erikoisalan koulutuksia on harvoin tarjolla ja ne ovat hyvin paikallisia. Se vähäkin koulutustarjonta, mitä on saatavilla, olisi mielekästä saada valtakunnalliseen jakeluun ja samalla kehittää koulutuspalautteiden hyödyntämistä työyhteisöissä.

### **Lähteet**

Hartiala, Jaakko. 2012. Kliinisen fysiologian ja isotooppilääketieteen tulevaisuus. MOODI 1/2012. 220 – 224.