

Sisältö:

1. ”Tutkimushoitajan urapolku”-projektin vaiheet ja toteutus
2. Tutkimushoitajat ry:n jäsenistölle suunnatun, nykytilannetta kartoittavan surveypal-kyselyn keskeiset tulokset
- 3. Tutkimushoitajan urapolku-malli**
4. Pohdinta ja kehitysajatukset
5. Liitteet:
 - a. Tutkimushoitajat ry:n jäsenistölleen tekemä surveypal-verkkokysely
 - b. Aloittavan tutkimushoitajan muistilista

Tutkimushoitajat ry/
Urapolku-työryhmä

Työryhmän vastuuhenkilöt:
Pirjo Toivonen
Kati Järviö

Työryhmän jäsenet:
Susanna Honkonen
Virpi Palomäki
Jenni Purola
Seija Rautiainen
Anne Simi
Kaarina Väättäjä

1. ”Tutkimushoitajan urapolku”-projektin vaiheet ja toteutus

Tutkimushoitajat sai yliopistosairaaloiden tutkimusjohdolta marraskuussa 2018 tehtävänannon; yhdistykseltä toivottiin Tutkimushoitajan urapolku-mallin luomista. Tutkimushoitajat ry:n hallituksen jäsenistä muodostettiin erillinen Urapolku-työryhmä: Vetovastuun projektista ottivat Pirjo Toivonen ja Kati Järviö, muina ryhmän toimijoina olivat Virpi Palomäki, Anne Simi, Seija Rautiainen, Kaarina Väättäjä, Susanna Honkonen ja Jenni Purola.

Urapolku-työryhmä lähti luomaan Tutkimushoitajan ammattiuramallia käyttäen tukena Auralomallia (HUS sairaanhoitajan ammattiuramalli) tutkimus- ja tiedeylihoitaja Riitta Meretojan (HUS) ilmaistua tälle tukensa.

Ammattiuramallin kehittämisen tueksi urapolku-työryhmä toteutti Surveypal-kyselyn tutkimushoitajien ammattiuran nykytilanteesta Suomessa. Surveypal-kysely lähetettiin sähköpostitse Tutkimushoitajat ry:n henkilöjäsenille ja siihen vastaaminen tapahtui anonymisti nettilinkin kautta. Vastauksia kyselyyn saatiin n. 70 eli hieman alle puolet yhdistyksen henkilöjäsenistä vastasi.

Ammattiuramallia luotaessa keskeisiksi elementeiksi nousivat tutkimushoitajien työsuhteiden luonne ja jatkuvuus, koulutustarjonta ja osaamistason arvioinnin keinot ja tasot. Oikeus ammatilliseen tukeen nähtiin tärkeänä elementtinä ja mentoroinnin roolia haluttiin selkeästi tuoda kokonaisuudessa esiin. Lisäksi työryhmä halusi tukea tutkimushoitajan ammattiuran alkua nostamalla esiin käytännön konkreettisena työkaluna ”Tutkimushoitajan muistilistan”. Tämän listan alkuperäisen version on luonut tutkimustyötä tehneiden henkilöiden työryhmä* (PSHP) ja heidän luvallaan Urapolku-työryhmä uudisti ja muokkasi muistilistaa mm. siten, että sitä voidaan hyödyntää myös muissa organisaatioissa.

Tutkimushoitajat ry:n koulutuspäivillä 5.4.2019 Tutkimushoitajan ammattiuramallin kehitysversiota täydennettiin ja muokattiin työpajatoiminnan keinoin. Kansallisilla koulutuspäivillä oli osallistujia n. 70 ja keskustelua aiheesta heräsi paljon. Työpaja- ja yksilökommentit kerättiin ylös ja huomioitiin ammattiuramallin kehityksessä soveltuvien osien. Työryhmän tavoitteena oli pyrkiä luomaan mallista mahdollisimman yleistettävä ja useaan organisaatioon sopiva.

Viimeisessä kehitysvaiheessa Tutkimushoitajan ammattiuramalli lähetettiin arvioitavaksi eri yliopistosairaaloihin, kommentaattoreiksi yliopistosairaaloiden tutkimusjohdon toimesta esitetyille henkilöille. Kommentteja saatiin Tays:sta, KYS:istä ja HUS:ista**. Nämä huomioiden viimeisteltiin Tutkimushoitajan ammattiuramalli v1.0.

Projektin aikana urapolku-työryhmä kokoontui Tays-kampuksella 9 kertaa, lisäksi kokonaisuuteen kuuluvia asioita läpikäytiin sähköpostitse. Tutkimushoitajan ammattiuramalli esiteltiin yliopistosairaaloiden tutkimusjohdolle 19.5.2019, esittelijöinä Urapolku-työryhmän puolesta toimivat Pirjo Toivonen ja Kati Järviö.

2. Tutkimushoitajat ry:n jäsenistölle suunnatun, nykytilannetta kartoittavan surveypal-kyselyn keskeiset tulokset

Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 71 Tutkimushoitajat Ry:n jäsentä. Kyselyn tulokset syötettiin manuaalisesti IBM SPSS Statistic Viewer ohjelmaan. Tuloksissa keskityttiin frekvensseihin ja prosentteihin sekä osa kysymyksistä ristiintaulukoitiin. Tarkempia aineiston analyyseja tai tilastollisten merkitsevyyksien selvittämistä ei koettu tämän aineiston osalta tarpeelliseksi.

Analyysivaiheessa aineisto kertaalleen pilkottiin osiin ja analyysit tehtiin vain yliopistosairaalassa työskentelevien osalta. Vastausten hajonta ei kuitenkaan poikennut koko aineiston vastauksista, jolloin päädyttiin analysoimaan tulokset koko aineiston osalta. Tulosten sanallisessa esittämisessä kuitenkin tuodaan esille yliopistosairaaloiden osuutta kunkin kysymyksen vastauksista siinä määrin, kuin mitä se koetaan tarpeelliseksi.

Valtaosta kyselyyn vastanneista (n50) työskenteli yliopistosairaalassa, vastaajista kolme jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Vastaajien joukossa oli tutkimushoitajia kaikista Suomen viidestä yliopistosairaalasta (n HUS 17, TAYS 18, OYS 6, KYS 4, TYKS 5)

TYÖYKSIKKÖ	n	%
Yliopistosairaala	50	70,4
Keskussairaala	5	7,0
Julkinen sektori	2	2,8
Yksityinen sektori	6	8,5
Muut tutkimuslaitos	5	7,0
Total	68	95,8

Taulukko 1. Kyselyyn osallistuneiden työyksiköt

Kyselyyn vastanneista koulutustaustaltaan opistoasteen terveydenhuollon koulutuksen saaneiden osuus oli suurin, n 32. AMK koulutuksen saaneita oli 26. Ylemmän korkeakoulututkinnon osuus oli vähäisempi; YAMK koulutuksen suorittaneita oli vastanneiden joukossa 5 ja maistereita 4 (taulukko 2).

TAUSTAKOULUTUS	n	%
Opistoaste	32	45,1
AMK	26	36,6
YAMK	5	7,0
Maisteri	4	5,6
Jonkin muu	4	5,6
Total	71	100,0

Taulukko 2. Vastaajien taustakoulutus

Lähes kaikki vastaajat olivat saaneet lisäkoulutusta tutkimushoitajana toimimiseen. Ainoastaan 8 vastaajaa kertoi, ettei ollut saanut koulutusta tutkimushoitajana toimimiseen (taulukko 3). Näistä neljä vastaajaa työskenteli yliopistosairaalassa.

LISÄKOULUTUS	n	%
kyllä	63	88,7
ei	8	11,3
Total	71	100,0

Taulukko 3. Vastaajien saama lisäkoulutus tutkimushoitajan työhön

Osa vastaajista oli saanut useamman eri tahon järjestämää koulutusta tutkimushoitajana työskentelyn tueksi. GCP koulutusta oli saanut 55 vastaajaa (taulukko 4). AMK-tutkimushoitajakoulutuksen suorittaneet kaikki 8 sekä yliopiston tutkimushoitaja-/tutkimuskoordinaattori-koulutuksen suorittaneista 8 työskentelivät yliopistosairaalassa. Organisaatioiden omaa tutkimustyötä tukevaa koulutusta oli saanut 16 vastaajaa, joista 14 työskenteli yliopistosairaalassa.

LISÄKOULUTUS	n	%
GCP	55	77
Sponsorin koulutus	37	52
AMK	8	11
Yliopisto	14	20
Organisaation oma	16	23
Muu	13	18

Taulukko 4. Vastaajien saama lisäkoulutus tutkimushoitajan työhön

Ilman perehdytystä tutkimustoimintaan oli jäänyt 21 vastaajaa, vaikkakin valtaosa (n 48) oli saanut perehdytystä (taulukko 5). Kolme vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Perehdytyksen kesto ja perehdytyksen antaja vaihteli hyvin suuresti vastaajien kesken. Osa oli saanut tutkimuksen toimeksiantajalta tiettyyn tutkimukseen liittyvää perehdytystä, mutta parhaimmassa tapauksessa kokenut kollega perehdytti työhön. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että perehdytys oli usein lyhyt ja osin riittämätön.

PEREHDYTYKSEN SAAMA	n	%
Kyllä	48	67,6
ei	21	29,6
Total	69	97,2

Taulukko 5. Perehdytys

Tulosten mukaan kokoaikaisesti tutkimustyötä tekeviä oli vastaajien joukossa valtaosa (n 55, taulukko 6). Heistä noin puolet (n 27) työskenteli vakituisessa työsuhhteessa. Vastaajia pyydettiin myös kertomaan, lyhyimmän ja pisimmän työsopimuksen kesto, joita ovat tutkimushoitajana saaneet. Pisimmät työsuhhteet vaihtelivat 1- 25kk välillä, pääsääntöisesti 6-12 kk. Neljä vastaajaa myös kertoi, että heidän työsuhhteensa oli päättynyt, mutta sitä oli jatkettu myöhemmin uudelleen.

TYÖSUHDE	n	%
Kokoaikainen	55	77,5
Osa-aikainen	13	18,3
Tuntityötä	2	2,8
Total	70	98,6

Taulukko 6. Työsuhde

Epävarmuustekijät työsuhteesta nousevat usein esille tutkimushenkilökunnan keskusteluissa. Vastaajia pyydettiin kertomaan kokevatko he epävarmuutta työsuhteen jatkon osalta. Puolet vastaajista kokivat työsuhteen jatkon tutkimustyössä epävarmana (taulukko 7).

TYÖSUHTEEN EPÄVARMUUS	n	%
kyllä	38	53,5
ei	31	43,7
Total	69	97,2

Taulukko 7. Kokemus työsuhteen epävarmuudesta

Tutkimushoitajien esimiehet ja heidän virka-asemansa vaihtelevat myös yliopistosairaaloiden sisällä. Vastaajista enemmistöllä lähiesimiehenä toimi tutkimuksesta vastaava lääkäri tai muu lääketieteen edustaja. Vastaajista 11 kertoi, että heidän esimiehensä toimii osastonhoitaja tai ylihoitaja (taulukko 8).

Kyselyyn vastanneiden mielipiteet esimiehestä poikkesivat osittain keskenään. Osa vastaajista toivoi, että heillä olisi lähiesimiehensä hoitotyön edustaja. Osa puolestaan toi ilmi, että osastonhoitajilla/ylihoitajilla ei ole riittävä ymmärrystä tutkimushoitajan työnkuvasta esimiehenä toimimiseen. Vastauksista kävikin ilmi, että enemmän kuin esimiehen taustakoulutuksella, merkitystä on tutkimushoitajan työnkuvan tuntemuksella. Osa toivoi esimieheltään myös tutkimushoitajataustaa.

ESIMIES	n	%
osastonhoitaja/ylihoitaja	11	15,5
tutkimuksesta vastaava lääkäri	15	21,1
lääkäri/yllääkäri/tutkimusylläkäri/professori	22	31,0
Tutkimusjohtaja/Vastuualuejohtaja/toimialuejohtaja/tutkimusjohtaja	16	22,5
muu	4	5,6
Total	68	95,8

Taulukko 8. Esimies

Vastaajilta tiedusteltiin, onko heillä työsuhteessaan käytössä työajanseurantaa. Valtaosalla työnajanseuranta oli käytössä, mutta vastaajista 22 kertoi, että työajan seurantaa ei ole (taulukko 9). Näistä 17 työskenteli yliopistosairaalassa. Neljä vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

TYÖAJANSEURANTA	n	%
kyllä	45	63,4
ei	22	31,0
Total	67	94,4

Taulukko 9. Työajanseuranta käytössä

Kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan sekä työkokemus kokonaisuudessaan terveydenhuoltoalalta että kokemus tutkimustyöstä (taulukko 10). Tulosten perusteella uransa alkuvaiheessa tutkimustyöhön on lähtenyt kolme vastaajaa. Valtaosalla vastaajista oli terveydenhuollon työkokemusta yli 15 vuotta, kuitenkin näiden vastaajien tutkimuskokemus vaihteli suuresti.

		Työkokemus tutkimustoiminnasta vuosina					Total
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-40	
Työkokemus kokonaisuudessaan terveydenhuoltoalalta vuosina	1-5	3	0	0	0	0	3
	6-10	6	1	0	0	0	7
	11-15	3	1	1	0	0	5
	16-20	8	2	3	1	0	14
	21-40	11	5	10	12	4	42
Total		31	9	14	13	4	71

Taulukko 10. Vastaajien työkokemus terveydenhuoltoalalta ja tutkimustoiminnasta

Vastaajien palkka vaihteli hyvin suuresti myös sairaaloiden sisällä. Lähes kaikilla vastaajilla tehtäväkohtainen palkka oli yli 2400€/kk. Huomattavaa on, että 27 vastaajan tehtäväkohtainen palkka oli yli 3000€/kk ja heistä lisäksi 10 sai tehtäväkohtaisen kuukausipalkan lisäksi henkilökohtaista palkanosaa (taulukko 11).

		Henkilökohtainen lisä		Total
		kyllä	ei	
Peruspalkka €	0-1900	1	2	3
	2000-2300	2	1	3
	2400-2900	16	15	31
	3000-3600	10	17	27
Total		29	35	64

Taulukko 11. Vastaajien palkkataso

Palkkakehitystä lähdettiin tarkastelemaan ristiintaulukoimalla tehtäväkohtainen palkka työkokemuksen kanssa. Tulosten perusteella ei työkokemuksella näyttäisi olevan merkitystä vastaajan kuukausipalkkaan (taulukot 12 ja 13).

		Työkokemus kokonaisuudessaan terveydenhuoltoalalta					Total
		1-5	6-10	11-16	16-20	21-40	
Peruspalkka	0-1900	0	0	1	1	1	3
	2000-2300	1	0	1	0	1	3
	2400-2900	1	4	2	6	18	31
	3000-3600	1	1	1	6	18	27
Total		3	5	5	13	38	64

Taulukko 12. Työkokemuksen vaikutus kuukausipalkkaan

		Työkokemus tutkimustoiminnasta					Total
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-30	
Peruspalkka	0-1900	2	0	1	0	0	3
	2000-2300	1	1	1	0	0	3
	2400-2900	16	4	6	4	1	31
	3000-3600	9	3	6	8	1	27
Total		28	8	14	12	2	64

Taulukko 13. Tutkimuskokemuksen vaikutus kuukausipalkkaan

Lopuksi vastaajilta tiedusteltiin työtyytyväisyyttä ja mahdollisuutta edetä urallaan.

Työtyytyväisyyttä pyydettiin arvioimaan kouluarvosanalla 4-10 (taulukko 14). Huonoin annettu työtyytyväisyyden arvio osui arvosanalle 6. Arvosanan 10 antoi puolestaan kolme vastaajaa (1 TAYS, 1 HUS, 1 Muu tutkimuslaitos) Kolme vastaajaa myös jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

TYÖTYTYVÄISYYS	n	%
6-7	13	18,3
8	28	39,4
9	24	33,8
10	3	4,2
Total	68	95,8

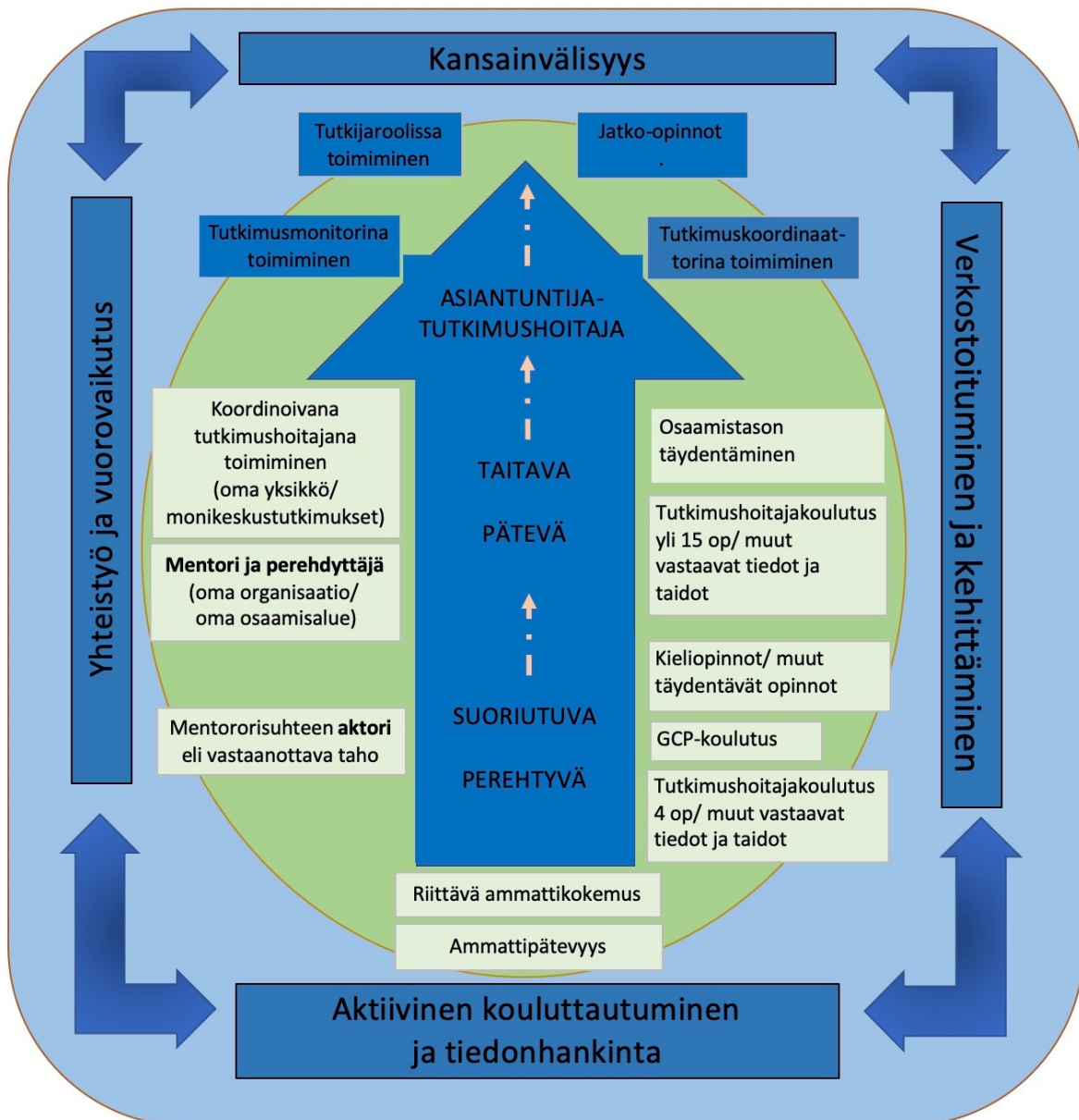
Taulukko 14. Työtyytyväisyys arvosana

Puolet vastaajista koki, että heillä ei ole mahdollisuutta edetä urallaan tutkimustoiminnassa (taulukko15). Yksi vastaajista jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

URALLA ETENEMINEN		Frequency	Percent
Valid	kyllä	34	47,9
	ei	36	50,7
	Total	70	98,6
Missing	System	1	1,4
Total		71	100,0

Taulukko 15. Mahdollisuus edetä uralla

3. Tutkimushoitajan ammattiuramalli



Tutkimushoitajan ammattiura-nuolen vasen reuna kuvaa muutosta ammattiosaajana; vastaanottavasta tahosta mentoriksi ja perehdyttäjäksi. Nuolen oikea reuna taas kuvaa muita edellytyksiä ja työnkuvan kehittymistä, tavoitteena asiantuntija-tutkimushoitajan osaamistaso.

Ylätasolla hieman perustoimenkuvasta irrallisina sijaitsevat tutkimuskoordinaattorin ja tutkimusmonitorin työnkuvat, jotka molemmat edellyttävät vahvaa asiantuntijuutta.

Edelleen on mahdollista jatkokoulutuksen kautta suuntautua tutkimustyön osaamisen ja hallitsemisen syventämiseen.

Läpi urapolkunuolen, sen keskiössä nouseva pieni nuolisarja kuvaa arvioinnin roolia jatkuvana ja toistuvana urakehityksen edellytyksenä.

Kuvaamme **tutkimushoitajan urapolun** eri vaiheita kuvassa esiintyvän luokittelun mukaisesti seuraavasti:

1. PEREHTYVÄ JA SUORIUTUVA:

Ammattipätevyysvaatimus: suositus 3-5 vuotta (omaan erikoisalaan liittyvät tiedot ja taidot, oikeudet, kliinisen hoitotyön kokemus). Mikäli oman erikoisalan työkokemus on vähäisempi, osaaminen tulisi arvioida erikseen. Suositellaan laillistettua terveydenhuollon ammattitutkintoa lääketieteellisissä tutkimuksissa toimimisen edellytykseksi.

Mikäli tutkimushoitajan työ edellyttää suoritteita, jotka pohjautuvat laillistetun ammattinimikkeen mukaiseen ammattioikeuteen, tämän on oltava edellytetyllä tasolla (esim. lääkehoitolupa).

Tutkimustyökokemus: Perehtyvän vaiheen alkaessa tutkimustyökokemusta on vähän tai kokemusta ei ole lainkaan (aloitusvaiheessa tutkimustyökokemus 0-12kk).

Tutkimuskoulutus: Perehtymisvaiheessa tutkimushoitajalla ei välttämättä ole edeltävää tutkimustoiminnan koulutusta lainkaan. Perehtyvän vaiheen aikana tulisi suorittaa GCP-koulutus sekä mahdolliset muut koulutukset, joita edellytetään työn suorittamiseksi. 4op:n tutkimushoitajakoulutus on suositeltavaa. Vaihtoehtoisesti vastaavan tietopohjan kerryttämisen tulisi tapahtua muiden koulutusten ja työkokemuksen karttumisen kautta, mikäli koulutukseen ei ole mahdollista hakeutua tai sitä ei ole tarjolla.

Osaamistaso: Perehdytysvaiheessa tutkimushoitaja saa perehdytystä tehtävään, pystyy toimimaan ohjatusti/ työohjeiden mukaisesti. *Perehdytyksen tukena voidaan käyttää dokumenttia ”tutkimushoitajan muistilista”* eli check-listaa siitä, mitä aloittavan tutkimushoitajan tulee työssään sen aloitusvaiheessa huomioida/ hallita.

Osaamistason edetessä suoriutuvalle tasolle tutkimushoitaja pystyy itsenäiseen työskentelyyn sekä ottamaan tutkimusprojekteissa tutkimushoitajaroolista itsenäisen vastuun.

Tutkimushoitaja siirtyy perehdyttävästä aktoriksi, mentoroinnin on oltava aktiivista.

Perehtyvän/ suoriutuvan vaiheen kesto: Suositellaan, että perehtyvän ja suoriutuvan vaiheen aikana kertyisi kokemusta tutkimuksista, jotka olisivat eri vaiheissa ja sisällöllisesti sekä työvaatimuksiltaan erilaisia.

Perehdytyksen kesto määräytyy yksilöllisesti osaamisen ja työnkuvan perusteella, perustuen sovituin välein toteutettavaan arviointiin (itsearvio/ perehdyttäjän ja mentorin arvio).

Suoriutuvan vaiheen kesto on n. 3 vuotta tutkimustyötä. Pätevälle tasolle siirtymisen perusteena on esimiehen toteuttama, osaamistason ja työnsuoritteiden perusteella tapahtuva arviointi yhdistettynä toimijan itsearviointiin. Esimiehellä tulisi olla riittävä

perehtyneisyys tutkimustyön tekemiseen, jotta arviointi olisi asianmukaisesti mahdollista. Myös vertaisarviointi tulisi huomioida mahdollisena menettelytapana.

2. PÄTEVÄ JA TAITAVA:

Ammattipätevyysvaatimus: kuten edellä, oman työnkuvan mukaisesti

Tutkimustyökokemus: Pätevälle tasolle siirryttäessä edellytyksenä yli 3 vuotta tutkimustyökokemusta, taitava taso on mahdollista saavuttaa n. 5 vuoden työkokemuksella.

Osaamistaso: Toimii perehdyttäjänä, mentorina omassa organisaatiossa/ omalla tutkimusosaamisalueella tarvittaessa myös oman organisaation ulkopuolella.

Tutkimuseettinen osaaminen kehittyy.

Tekee omassa organisaatiossa/ projekteissa kehittämistyötä ja esittää tarvittaessa oman näkemyksensä perustellusti.

Pyrkii aktiiviseen lisätiedon hankintaan ja ammatilliseen vuorovaikutukseen ja verkostoitumiseen

Hallitsee osaamisen lisääntyessä koordinoivan tutkimushoitajan työroolin oman tutkimusryhmän/ taustaorganisaation johtamisessa projekteissa

Tutkimuskoulutus: Ammatillinen pätevyitysmätkoulutus alk. 15 op (tutkimushoitajakoulutus, esim. Turku AMK 2018/ 2019) tai mikäli tälläistä yksittäistä koulutusta ei ole tarjolla, muu laaja-alainen koulutus sis. organisaatioiden sisäisiä koulutuksia sekä ammatillisia ja ammattia tukevia muita koulutuksia (oma erikoisala, tutkimustyön koulutukset, ammatissa hyödylliset muut opinnot kuten kieliopinnot, järjestelmäopinnot, jne.)

Myös ulkomaiset opinnot mahdollisia.

Organisaatiotasolla tulisi huomioida tutkimushoitajan koulutusbudjetti työsopimukseen liittyvien budjetointien yhteydessä.

Pätevän/ taitavan vaiheen kesto: osaamistason kehittymisen mukaisesti.

Asiantuntija-tasolle siirtymisen perusteena on esimiehen toteuttama osaamistason ja työnsuoritteiden perusteella tapahtuva arviointi yhdistettynä toimijan itsearviointiin.

Esimiehellä tulisi olla riittävä perehtyneisyys tutkimustyön tekemiseen, jotta arviointi olisi asianmukaisesti mahdollista. Myös laajempaa, useampia yhteistyö-/ toimijatahoja kuulevaa arviointia (esim. vertaisarviointi) voidaan käyttää asiantuntija-tasolle siirtymistä arvioitaessa.

3. ASIAANTUNTIJA:

Ammattipätevyysvaatimus: Soveltuva, tutkimushoitajan työnkuvan mukaisesti.

Tutkimushoitajaroolissa ammattinimikkeen mukaisten edellytysten tulee täytyä kuten edellä.

Työkokemus: min. 5-7 vuotta laaja-alaista tutkimustyökokemusta, josta min. 2-3 vuotta taitavallatasolla.

Osaamistaso: Mentorointi, kollegiaalinen mentorointi

Tutkimushoitaja kykenee kontribuoimaan keskeisenä tutkimusryhmän/ organisaation toimijana hankkeissa ja vastaamaan omasta ammattiosaamisalueestaan itsenäisesti

Tutkimushoitaja hyödyntää aktiivisesti asiantuntijaverkostoja

Tutkimushoitaja toteuttaa aktiivista tiedonhankintaa oman organisaation/ tutkimusryhmän ulkopuolelta

ja tiedon hallinta ja omaksuminen tapahtuu tarvittaessa soveltavasti.

Tutkimushoitaja sitoutuu oman työn ja tutkimusyhteisön toiminnan perusteltuun kehittämiseen.

Tutkimustoiminnan jatkaminen mahdollistaa myös henkilökohtaisia tavoitteita; tutkimusryhmän jäsenyys.

Voi suuntautua tutkimuskoordinaattoriksi tai tutkimusmonitoriksi, edellytyksinä kokemuspohja ja tarvittaessa täydentävä lisäkoulutus.

Tutkimuskoulutus: kuten edellä, laaja-alainen osaamistason päivittäminen, ammatillisen osaamisen ylläpito ja kehittäminen, suos. YAMK-/ korkeakouluopinnot

Asiantuntija-vaiheen kesto: työsuhteen mukaisesti

4. Pohdinta ja kehitysajatukset

Tutkimushoitajien määrä

Nykytilanteessa tutkimushoitajan työtä tehdään hyvin vaihtelevilla työnimikkeillä ja tavanomaisimmin projektityöluonteisesti tai määräaikaissa työsuhteissa. Jotta tutkimushoitajan/ avustavan tutkimushenkilöstön määrä kyettäisiin luotettavasti selvittämään olisi hyvä, että organisaatiot dokumentoisivat tutkimustyötä tekevän henkilöstön työsuhteet aiempaa tarkemmin myös organisaatiotasolla niin, että työstä tulisi näkyvää ja se olisi mahdollista tuottaa tarvittaessa myös tilastoiksi.

Olisiko mahdollista, että otettaisiin käyttöön esimerkiksi työsopimuksen tekovaiheessa tapahtuva organisaatiotasoinen mutta eri organisaatioissa yhtenevä käytäntö työsopimusten tilastolliseen dokumentaatioon? Tämä voisi kattaa sekä osa-aikaista että kokoaikaista avustavaa tutkimustyötä tekevän henkilöstön työsopimukset.

Tutkimushoitajien työsuhteet

Tutkimushoitajan toimia on luotu organisaatioihin vain vähäisessä määrin, vaikka tutkimushoitajan työ nähdään monesti keskeisenä elementtinä tutkimustoiminnan mahdollistamiseksi.

Tutkimustyö kuuluu myös keskeisenä osa-alueena yliopistosairaaloiden toiminta- ja kehityssuunnitelmiin, joten resursointia toimintojen perustason suorittamiseen olisi hyvä tarkastella. Tutkimushoitajat ry:n Urapolku-työryhmän näkemyksen perusteella tutkimushoitajan toimet mahdollistaisivat pitkäjänteisen kliinisen tutkimustyön sekä auttaisivat organisaatioita luomaan myös uusia tutkijoita houkuttelevan ja tutkimustoimintaa lisäävän tutkimusinfraan.

Urapolku-työryhmän saaman palautteen perusteella nykytilanteessa tutkimustyön projektiluonteisuus vaikuttaisi rajoittavan mm. työhön sitoutumista, lisäkouluttautumista ja asiantuntijuuden saavuttamista tutkimushoitajan työssä. Organisaatiotasolla tutkimushoitaja saattaa joutua valitsemaan oman taustatoimensa (esim. sairaanhoitajan vakanssi samassa organisaatiossa) ja määräaikaisen tutkimustyön välillä. Esimiestasolle kaivattaisiin yhteisiä linjauksia tutkimushoitajatyön tukemiseen niin, että työhön sitoutuminen ei heikentäisi tutkimushoitajan työsuhte-etuja tai jättäisi tutkimushoitajaa vaille esimiehen tukea.

Akateemisen tutkimustoiminnan rahoituksen mahdollinen kytkeytyminen organisaatioihin suuntautuvaan potilashoidon rahoitukseen vahvistaisi tutkimuksen asemaa ja takaisi sen

toimintamahdollisuuksia nykyistä paremmin. Urapolkutyöryhmän saaman palautteen perusteella nykytilanteessa erillisarvioidusta tutkimusrahoituksesta saatetaan maksaa myös normaalihoidon kustannuksia tai normaalihoidon toteutuksesta voi mahdollisesti vastata projektityössä toimiva tutkimushenkilöstö, silloin kun hoidettava potilas osallistuu myös tutkimukseen. Tätä ei kuitenkaan ainakaan julkisessa keskustelussa nosteta esiin ja tutkimustoiminnan lupaehdoissa edellytetään yleisesti erillisrahoituksen olemassa oloa. Tutkimustoiminnasta aiheutuva kustannushyöty voi olla myös vaikeaa määrittää, koska se pystytään laskemaan joissain tapauksissa vain teoreettisesti. Näyttöön perustuva hoito pohjautuu kuitenkin aina tutkimustyöhön ja merkittäviä säästöjä voidaan saavuttaa tutkimustoiminnan myötä tapahtuvalla hoidon vaikuttavuuden arvioinnilla ja palveluvalikoiman muutoksilla.

Urapolku-työryhmä esittää, että pohdittaisiin sitä, voisiko tutkimusinfra perustasolla tutkimushoitajan työpanos mukaan lukien kuulua organisaatioiden tarjoamaan palveluvalikoimaan, joka liittyisi potilaiden hoitoon myös rahoituskokonaisuudet huomioiden. Tämä varmasti edellyttäisi myös organisaatiotasolla tapahtuvaa arviointia niistä tutkimushankkeista, jotka kuuluisivat organisaatioiden tukemaan kokonaisuuteen.

Tutkimushoitajien koulutus

Tutkimushoitajan ammatillinen koulutus on tällä hetkellä Suomessa vähäistä. Työsuhteiden määräaikaaisuuden sekä sen, että aiemmin tutkimushoitajan urapolulle ei ole ollut mallia voidaan myös ajatella heikentävän mahdollisuuksia niihin hakeutumiselle. Urapolulla etenemiseen koulutuksilla ei ole ollut selkeää vaikutusta ja kustannukset ovat saattaneet jäädä tutkimushoitajan itsensä maksettaviksi. Työn projektiluonteisuus heikentää myös mahdollisuuksia sitoutua pitkäkestoisempiin koulutuksiin ja koulutuksia järjestävillä tahoilla onkin ollut vaikeuksia koulutuksien käynnistymiseen liittyen osanottajamäärien vähyyden vuoksi. Tämä puolestaan heikentää koulutuksien kehitysnäkymiä.

Varsinaista asiantuntijahoitajan koulutusta (30 op tai yli) ei tutkimustoimintaan liittyen ole tällä hetkellä Suomessa tarjolla. Tutkimushoitajien koulutus muodostuukin paljolti koulutuksista, jotka koskevat omaa tausta-ammattia tai yleisiä tutkimustoiminnassa tarvittavia taitoja (esim. toimisto- ja tilasto-ohjelmien käyttö) sekä lyhyempikestoista alaa koskevista koulutuksista (esim. organisaatioiden tutkimusyksiköiden, eettisten toimikuntien, lääkeyritysten tai Tutkimushoitajat ry:n järjestämät koulutuspäivät)

Muina yksittäisinä koulutuksen tarjoajina voidaan tällä hetkellä (2019) mainita Turun AMK

(Tutkimushoitajakoulutus 15 op, verkko-opinnot), Lääketietokeskus (koulutuskalenterin mukaiset koulutukset) sekä Itä-Suomen yliopiston Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducaten tarjoamat lisäkoulutukset. Aducatessa on pitkälinen kokemus Tutkimushoitajan ja tutkimuskoordinaattorin ammatillisen pätevyyskoulutuksen (25 op) järjestämisestä, mutta tämä koulutus ei tällä hetkellä ole koulutuskalenterin valikoimassa.

Tutkimushoitajan työn ominaispiirteinä on kuitenkin jatkuva kouluttautuminen ja monesti projektikohtainen työn suorittaminen edellyttää GCP:n ohella tutkimuskohtaisia koulutuksia, joiden kesto, vaativuus ja suorittamistapa määräytyy kulloisenkin tutkimuksen toimeksiantajan esittämien kriteereiden perusteella.

Urapolku-mallissa olemme huomioineet YAMK- ja yliopistotasoisien koulutuksen vasta asiantuntijatasolla, koska koulutusten tarjoama lisä perustuu tutkimustyön yleisempään osaamiseen ja tutkimustyön perusteiden ymmärtämiseen, mutta ei niinkään tarjoa keinoja ammatillisen perustyön tueksi. Monesti YAMK- tai yliopistotasoisien koulutuksen käyneet tutkimushoitajat siirtyvät myös kohti muuttuvaa työnkuvaa, esimerkiksi sopimus- tai tutkimuskoordinaation dokumentaatio- tai lupaprosessien asiantuntijoiksi, harvemmin kuitenkaan esimiestehtäviin.

Urapolku-työryhmä on kuitenkin luomassaan mallissa tietoisesti halunnut nostaa esiin mahdollisuuden asiantuntijatutkimushoitajan työnkuvaan nimenomaan tutkimuksen käytännön työn osaajien ja toteuttajien urapolun osana.

Urapolku-työryhmä esittää, että tutkimushoitajien ammatillisen pätevyyskoulutuksen mallia lähdetäisiin rakentamaan yliopistosairaaloiden yhteistyöprojektina, yhdessä kokemusta omaavien oppilaitosten kanssa. Moduulimuotoinen koulutus mahdollistaisi osallistumisen joustavammin, kunkin tutkimushoitajan tarpeiden ja aikaresurssien mukaisesti. Vaikka verkko-opinnot toisaalta helpottavat osallistumista, lähiopetus mahdollistaa verkostoitumisen ja kollegiaalisuuden muodostumisen tavalla, jonka monet tutkimushoitajat näkevät myös tärkeiksi.

Tutkimushoitajien osaamisen tukeminen ja dokumentointi

Urakehitysmallissa koemme keskeiseksi osaamistason tukemistoiminnaksi mentoroinnin ja mentorointiverkoston kehittämisen myös omien organisaatorajojen ulkopuolelle. Tämä korostuu erityisesti silloin, mikäli työtä tehdään kapean erikoisalun parissa ja työkenttä on vain harvoille tuttu. Toisaalta organisaatiokohtainen ohjeistus ja toimintatavat monesti pätevät tutkimuksen erikoisalueesta riippumatta.

Urakehitystä tukee merkittävästi arviointi, joka koostuu itsearviointin, vertaisarviointin ja esimiesarviointin elementeistä. Tutkimushoitajan työssä Suomessa tätä tukevan ammattipätevyysmittariston osalta tarvittaisiin vielä kehitystyötä. Tutkimushoitajien urapolku-mallia kommentoineiden henkilöiden toimesta nostettiin esiin seuraavien ammattikompetenssimittareiden olemassaolo: Oncology Nursing Society on luonut varsin pitkälle viedyn, pätevyystasoa määrittävän ®Oncology Clinical Trials Nurse Competencies (2016)-mallin https://www.ons.org/sites/default/files/2018-10/Oncology_Clinical_Trials_Nurse_Competencies.PDF . Sairaanhoidajan työtä taas voidaan arvioida käyttäen esimerkiksi ®NCS Nurse Competence Scale (R Meretoja, 2003) -mallia <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15196186>

Lisäksi urapolku-työryhmä nostaa esiin ICMJE:n ohjeen ”Defining the role of Authors and Contributors” (<http://www.icmje.org/recommendations/browse/roles-and-responsibilities/defining-the-role-of-authors-and-contributors.html>) Toivomme myös organisaatioiden huomioivan mahdollisuudet tutkimushoitajan työn näkyvyyden esiintuontiin myös julkaisutoiminnan kautta ja kannustavan tutkijoita tutkimusyhteistyöhön jo tutkimusprosesseja suunniteltaessa.

*Tutkimushoitajan muistilistan alkuperäisversion (2011, PSHP) kehittämiseen ovat osallistuneet:

Ahlgren Taina, Helleharju Kati, Järventausta Pirjo, Järvinen Satu, Kukkurainen Atte, Rainerma Ilona, Simi Anne, Varila Simo ja Vettenranta Emmi

**Tutkimushoitajan urapolku-esitystä kommentoivat

Elina Jalava, tutkimushoitaja, KYS

Anne Kantanen, ylihoitaja, KYS

Liisamaria Karppinen, tutkimushoitaja, Tays

Marita Repo, oh, syöpätautien klinikka, kliininen tutkimusyksikkö, HUS

Tiina Surakka, hallintoylihoitaja, PSHP