



Röntgenhoitajien tuen tarve opiskelijaohjaukseen

Jenni Sihvo

Pauliina Sillanpää

OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2019

Röntgenhoitajan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Röntgenhoitajan tutkinto-ohjelma

SIHVO, JENNI & SILLANPÄÄ, PAULIINA:
Röntgenhoitajien tuen tarve opiskelijaohjaukseen

Opinnäytetyö 38 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Syyskuu 2019

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa erälle terveydenhuollon yksikölle tietoa siitä, tarvitsevatko röntgenhoitajat tukea opiskelijaohjauksessa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kuvantamisosastojen opiskelijaohjauksen nykytilaa ja työntekijöiden tuen tarvetta opiskelijaohjauksessa. Tutkimusongelmia oli kaksi: millä osa-alueilla röntgenhoitajat kokevat tarvitsevansa tukea opiskelijaohjaukseen ja miltä tahoilta röntgenhoitajat kaipaavat tukea opiskelijaohjaukseen? Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Aineistonkeruumenetelmänä oli sähköinen kyselylomake, joka lähetettiin 200 kuvantamis- ja isotooppiosaston röntgenhoitajalle. Kyselyyn vastasi yhteensä 38 röntgenhoitajaa vastausprosentin ollessa 19 %. Aineisto analysoitiin Excel -ohjelmaa apuna käyttäen.

Tulosten perusteella opiskelijaohjaus lisäsi työn vaativuutta sekä vastuuta. Hyvää ammattitaitoa arvostettiin, ja vastaajista suurimman osan mukaan ilmapiiri osastoilla oli opiskelijamyönteinen. Tulokset osoittivat, että opiskelijaohjaus oli mielekästä, mutta siihen ei ollut varattu riittävästi aikaa. Opiskelijaohjaajat toivoivat lisää tukea osastonhoitajalta sekä osaston muilta röntgenhoitajilta. Opiskelijaohjaajat kaipasivat lisäkoulutusta omiin ohjausmenetelmiin ja opiskelijoiden motivointiin.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää opiskelijaohjauksen suunnittelussa. Jatkotutkimusaiheeksi ehdotetaan laadullista tutkimusta siitä, miten röntgenhoitajat voisivat tukea toisiaan opiskelijaohjauksessa.

Asiasanat: työhyvinvointi, opiskelijaohjaus, röntgenhoitaja, tuen tarve

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Radiography and Radiotherapy

SIHVO, JENNI & SILLANPÄÄ, PAULIINA:
Radiographers` Need for Support in Student Guidance

Bachelor's thesis 38 pages, appendices 2 pages
September 2019

The objective of this study was to gather information about radiographers' need for support in student guidance. The purpose of this study was to collect information on the current state of student guidance in imaging and isotope departments and employees' need for support in student guidance. The research problems were: In which areas do radiographers feel they need support in student guidance? From whom do they need support in student guidance?

The study was conducted with a quantitative approach. The data were collected through e-questionnaires delivered to radiographers working at imaging and isotope departments. A total of 200 questionnaires were sent and 38 returned, the response rate thus being 19 %.

The results showed that the majority of the respondents agreed that working as a student supervisor is pleasant and rewarding but requires more time than currently allocated. The majority of the participants were interested in further education and hoped for more support from the head of the department and colleagues.

Further studies on the subject, for example a qualitative study, could yield important information and provide a better understanding of radiographers' need for support in student guidance in a particular department.

Key words: work wellbeing, student guidance, radiographer, the need for support

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	5
2	RÖNTGENHOITAJA OPISKELIJAHOJAAJANA	6
	2.1 Röntgenhoitajan ammatti	6
	2.2 Opiskelijaohjaus	7
	2.3 Opiskelijaohjauksen tuen eri muodot	9
3	TAVOITE, TARKOITUS JA ONGELMAT	11
4	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	12
	4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	12
	4.2 Aineiston keruu	13
	4.3 Aineiston analyysi	15
5	TUTKIMUSTULOKSET	16
	5.1 Taustatiedot	16
	5.2 Opiskelijaohjaus	16
	5.3 Tuen tarve	23
6	POHDINTA	28
	6.1 Tulosten tarkastelu	28
	6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	30
	6.3 Oma oppimiskokemus ja jatkotutkimusehdotus	32
	LÄHTEET	34
	LIITTEET	37
	Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje	37
	Liite 2. Kyselylomake	38

1 JOHDANTO

Röntgenhoitajakoulutus koostuu perus- ja ammattiopinnoista, ammattitaitoa edistävästä harjoitteluista, opinnäytetyöstä ja kypsyysnäytteestä sekä vapaasti valittavista opinnoista. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä, joista vähintään 60 op toteutetaan ammattitaitoa edistävänä harjoitteluna työelämässä. (Opetusministeriö 2006, 61.) Koulutukseen kuuluva harjoittelu on tärkeä osa ammattiopintoja sekä todella merkityksellinen ammatillisen kasvun prosessissa (Roto 2015). Parhaimmillaan harjoittelun aikana ohjaajan, opiskelijan ja opettajan välille syntyy aktivoiva vuorovaikutusprosessi, josta kaikki osapuolet hyötyvät (Ruuskanen & Meretoja 2010, 49).

Opiskelijaohjauksen tavoitteena on kasvattaa opiskelijan ammatillista osaamista, valmiuksia sekä itsenäistä otetta. Opiskelijaohjauksen avulla yhdistyvät teoriassa opitut asiat sekä työelämän tehtävät. (Elcigil & Sari 2008, 119.) Opiskelijaohjaus on keskeisin tekijä opiskelijan harjoittelujaksolla. Opiskelijaryhmien määrän kasvua vastuu harjoittelun ohjaamisesta on siirtynyt opettajalta harjoittelupaikan opiskelijaohjaajille. (Kälkäjä ym. 2016, 230.) Opiskelijaohjauksen perustana ovat työyhteisön ilmapiiri ja siellä tarjotut oppimistilanteet sekä työntekijöiden suhtautuminen opiskelijaan (Luojuus 2011, 27). Terveessä työyhteisössä vuorovaikutus on toimivaa sekä työskentely innostavaa. Toimivassa työyhteisössä jokainen saa äänensä kuuluville ja työyhteisössä vallitsee selkeät pelisäännöt. (Jabe 2010, 248.)

Opinnäytetyön aiheena on erään yliopistollisen sairaalan kuvantamisosastojen ja isotooppilaboratorion röntgenhoitajien tuen tarpeen kartoittaminen opiskelijaohjauksessa. Yhteistyökumppanilla on tarve kartoittaa opiskelijaohjauksen nykytilaa ja työntekijöiden tuen tarvetta opiskelijaohjaukseen. Aihe on tärkeä, koska opinnäytetyön tulosten avulla yhteistyökumppani voi kehittää opiskelijaohjausta ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin.

2 RÖNTGENHOITAJA OPISKELIJA OHJAAJANA

2.1 Röntgenhoitajan ammatti

Valtioneuvosto on säätänyt, että korkeakouluopintoihin on sisällytettävä perus- ja ammattiopintoja sekä ammattitaitoa edistävää harjoittelua (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulusta 1129/2014 1§). Ammattitaitoa edistävän harjoittelun tarkoituksena on perehdyttää opiskelija käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen. Jokaiselle harjoittelujaksolle määritetään tavoitteet ja tehtävät. Lisäksi opiskelija tekee harjoittelujaksolle henkilökohtaiset tavoitteet, joista keskustellaan harjoittelupaikan opiskelijaohjaajan kanssa. Opiskelijaohjaaja, harjoittelua ohjaava opettaja sekä opiskelija tekevät yhteistyötä harjoittelun tavoitteiden täyttämiseksi. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

Röntgenhoitajaopinnoissa perehdytään röntgen-, isotooppi-, ultraääni- ja magneettitutkimuksiin, sädehoitoon ja lääketieteellisen säteilyn turvalliseen käyttöön. Opinnot kestävät keskimäärin 3,5 vuotta. (Tampereen ammattikorkeakoulu N.d.) Röntgenhoitaja hoitaa ja tutkii potilaita radiografisilla kuvantamismenetelmillä. Röntgenhoitajat työskentelevät terveydenhuollon laitosten röntgen-, isotooppi- ja sädehoito-osastoilla. Röntgenhoitajien on mahdollista työskennellä myös esimerkiksi yksityisissä markkinointi-, tuotekehitys- ja erilaisissa koulutustehtävissä, eläinlääkintähuollossa sekä teollisuudessa säteilyn valvontatehtävissä. (Opiskelupaikka 2019.)

Röntgenhoitaja vastaa säteilylle altistavan tutkimuksen teknisestä toteuttamisesta ja potilaan hoidosta tutkimuksen alusta loppuun asti. Laadukkaan potilastyön ja teknisen osaamisen lisäksi työhön kuuluu tutkimuslaitteiden kunnon tarkkailu ja säteilysuojelun periaatteiden hallinta. (Ammattinetti 2004.) Kuvantamistutkimuksissa röntgenhoitaja työskentelee joko itsenäisesti tai moniammatillisen työryhmän jäsenenä ja on vastuussa potilaan yksilöllisestä ja turvallisesta ohjauksesta. Röntgenhoitajalta vaaditaan opetus- ja ohjaustaitoa säteilyn käyttöön liittyvissä asioissa sekä valmiutta ohjata röntgenhoitajaopiskelijoita. (Opetusministeriö 2006, 58.)

2.2 Opiskelijaohjaus

Harjoittelun ohjaus tarkoittaa opiskeluihin sisältyvien ammattia edistävien harjoitteluiden aikana toteutuvaa opiskelijan oppimisen tukemista (Saarikoski, Kaila, Leino-Kilpi 2009, 165). Opiskelijaohjaaja toimii opiskelijan tukihenkilönä. Opiskelijaohjaaja arvostaa ammattiaan, omaa eettiset toimintatavat ja suhtautuu asioihin myönteisesti. Hänellä tulee olla riittävät suoritettavaan tutkintoon liittyvät tiedot ja taidot, perehtyneisyys arviointiin ja tutkinnon perusteisiin. (SuPer 2018, 18.)

Opiskelijaohjaus edellyttää pedagogisia taitoja. Opiskelijaohjaaja tukee opiskelijaa, arvioi, antaa palautetta ja on kiinnostunut opiskelijan ammatillisesta kasvusta. Opiskelijaohjaajan tavoitteena on tukea opiskelijan oppimista, kehittää ammatillista osaamista sekä vahvistaa opiskelijan tervettä itsetuntoa. Opiskelijaohjaajan roolissa työskentelevän hoitajan ominaisuuksiin kuuluvat muun muassa motivaatio ja kyky yhteistyöhön, välittömyys vuorovaikutuksessa, positiivinen suhtautumistapa ja kyky kuulla ja havaita. (Mykrä 2007, 11-12.) Opiskelijaohjaaja ottaa ohjauksessa huomioon erilaiset oppimistyyliä, opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja tuen tarpeen. Ohjaustilanteissa opiskelijaohjaaja käyttää tarkoituksenmukaisesti monipuolisia ohjausmenetelmiä, luo myönteisen ja luottamuksellisen ilmapiirin ja kannustaa opiskelijaa myös hankaliksi koetuissa oppimistilanteissa. Opiskelijaohjaaja seuraa opiskelijan oppimisen ja työskentelyn edistymistä ja antaa palautetta rakentavasti harjoittelun edetessä. (Lammi 2012, 30-32.) Elcigilin ja Sarin (2008, 120) tekemän tutkimuksen mukaan opiskelijaohjaajien sosiaalisilla taidoilla ja arvioinnilla oli vaikutusta harjoittelun onnistumiseen ja positiivisen palautteen anto lisäsi opiskelijoiden motivaatiota. Tärkeänä pidettiin avoimuutta siitä, mitä opiskelijoilta vaaditaan ja kuinka heitä arvioidaan.

Opiskelijaohjauksen tulee perustua vapaaehtoisuuteen, jatkuvuuteen ja sitoutuneisuuteen. Mahdollisimman usein toistuva opiskelijaohjaajana toimiminen ylläpitää ja kehittää työntekijän ohjaustaitoja. (Övermark 2008, 13.) SuPer (2018) suosittelee, että työpaikoilla toimittaisiin opiskelijaohjaajina vuorotellen, jotta kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet kehittää omaa ohjausosaamistaan eikä tehtävä kuormittaisi yksittäistä työntekijää liikaa. Jokainen opiskelijaohjaaja löytää oman tyyliensä toimia ja ohjata. Itsetietoisuus ohjaajuudessa on omien rajojensa tunnis-

tamista. Ohjaajuuteen voi liittyä negatiivisia tunteita ja pelkoja riittämättömyydestä. Kaikenlaisten tunteiden jakaminen työyhteisön keskuudessa on tärkeää ammatillisen kasvun kehittämisen ja itsetietoisuuden lisäämisen kannalta. Opiskelijaohjaus vie aikaa potilastyöstä, joten ajan käytön suunnittelu ja ohjaamiseen keskittyminen voivat tuntua haasteelliselta. (Arvidsson & Fridlund 2005, 232.)

Harjoittelun arviointi on opiskelijan toiminnan ja ammatillisen kasvun kriittistä tarkastelua, jonka tavoitteena on verrata opiskelijan osaamista opetussuunnitelmassa oleviin ja opiskelijan henkilökohtaisiin oppimistavoitteisiin. Arviointi on tärkeä osa opiskelijaohjausta. (Mölsä 2000, 18.) Ohjauksen suunnittelu on suunniteltava etukäteen. Yhteistyö oppilaitosten ja työpaikkojen välillä antaa tietoa opiskelun kehittämistarpeista ja antaa opettajille mahdollisuuden pitää yllä omaa työelämäosaamista. (SuPer 2018.) Arviointi onnistuu parhaiten silloin, kun arviointitilaisuuteen osallistuvat ohjaaja, opettaja ja opiskelija yhdessä. Opiskelija suuntaa oppimistaan arvioinnissa esiin tulleisiin oppimishaasteisiin. (Hankonen 2017.) Ohjaajille loppuarviointikeskustelu on tilaisuus saada kehitysehdotuksia omaan ohjaukseen, joten opiskelijaa on rohkaistava palautteen antoon (Öhrling & Hallberg 2001). Helmisen (2017, 25) tekemän tutkimuksen mukaan ohjaajille on varattu riittävästi aikaa opiskelijan arviointiin, mutta opettajalta saatava tuki erityisesti arviointilomakkeisiin ja -kriteereihin liittyen koettiin tarpeelliseksi.

Opiskelijan huomioon ottaminen ja tasavertainen kohtelu työyhteisössä auttavat opiskelijaa kasvamaan ammatillisesti sekä luomaan positiivisen asenteen tulevaisuuden ammattiaan kohtaan (Teuvo ym. 2017, 12). Kiire, ohjaajien ohjausvalmiudet ja sitoutuneisuus ohjaukseen ovat yhteydessä opiskelijaohjauksen laatuun. Kiireisessä ympäristössä opiskelijaohjaajalla ei ole mahdollisuutta panostaa ohjaukseen riittävästi, mikä voi aiheuttaa stressiä ja riittämättömyyden tunnetta ohjaajalle. (Luojuus 2011, 29.) Hautalan, Saylorin & O`Leary-Kelleyn (2007, 67) tekemän tutkimuksen mukaan ohjaajat toivovat saavansa tukea esimieheltään, jotta opiskelijaohjausta voidaan toteuttaa tehokkaasti.

Opiskelijaohjaaja ja opettaja tekevät yhteistyötä opiskelijan ammatillisen kasvun ja oppimisen tukemiseksi. Sujuvaa yhteistyötä edesauttaa myönteinen asenne, motivaatio, arvostus sekä organisaatiolta saatava tuki ja yhtenevä ohjaus. (Har-

তিকainen 2005, 5-6.) Yhteistyö ja sen kehittäminen vaatii resursseja ja suunnitelmallista toimintaa (Allen & Simpson 2000). Övermarkin (2008, 53) tutkimuksen mukaan ohjaajat toivoivat saavansa enemmän tukea ja informaatiota opettajilta, mutta ohjaajien yhteisiä tapaamisia ei koettu tarpeellisiksi. Allenin ja Simpsonin (2000) mukaan ohjaajien keskinäinen vertaistuki ja yhteiset tapaamiset, joissa on mukana myös ohjaava opettaja, koettiin tärkeäksi.

2.3 Opiskelijaohjauksen tuen eri muodot

Opiskelijaohjaajien esimiehen eli osastonhoitajan tehtävänä on osaamisen johtaminen. Osastonhoitajan rooli on todella merkittävä opiskelijaohjaajien tukemisessa, sillä osastonhoitajan tavoitteena on auttaa henkilökuntaa heidän työssään parhaalla mahdollisella tavalla. Osastonhoitaja on mukana tukemassa keskustellevaa ilmapiiriä ja sen avulla kannustaa opiskelijaohjaajia jakamaan tunteksiään. Mikäli opiskelijaohjaaja kokee ylikuormittuvansa tehtävästään, on tärkeää, että hänellä on mahdollisuus keskustella osastonhoitajan kanssa asiasta mahdollisimman nopeasti. Osastonhoitaja pystyy reagoimaan tilanteeseen ja tekemään muutoksia opiskelijaohjaajan työnkuvaan. (Haapa ym. 2018, 33-34.)

Ketään ei tule pakottaa toimimaan opiskelijaohjaajana, vaan tehtävään etsitään siihen soveltuva henkilö. Osastonhoitajan tulee kuitenkin keskustella tehtävästä kieltäytyvän työntekijän kanssa kieltäytymisen syiden selvittämiseksi. Opiskelijaohjaus työpaikoilla suunnitellaan aina henkilökunnan kesken. Ohjaukseen liittyvät ohjeet on hyvä kirjata ylös, jotta ne ovat kaikkien saatavilla. Nimetty ohjaaja ottaa ensisijaisesti vastuun opiskelijan ohjauksesta, mutta myös muut työyhteisön jäsenet osallistuvat ohjaukseen sovitulla tavalla. Opiskelijan perehdytystä varten opiskelijaohjaaja irrottautuu perustyöstä, keskustelelee opiskelijan kanssa ja muodostaa käsityksen ohjaustarpeesta. (SuPer 2018.)

Oppilaitoksen ohjaava opettaja vastaa opiskelijan harjoittelun ohjaamisesta sekä toimii ammattikorkeakoulun ja työelämän välisenä yhteyshenkilönä (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018). SuPerin (2018) mukaan ohjaavalla opettajalla tulee pedagogisen osaamisen lisäksi olla alan substanssiosaamista niin, että hän tun-

tee työn. Ohjaava opettaja voi tukea opiskelijaohjaajaa muun muassa opastamalla opetussuunnitelmaan liittyvissä asioissa ja toimimalla osana opetusyksikköä. Ohjaavan opettajan on tärkeää tukea opiskelijaohjaajien tietoja ja taitoja ohjaukseen liittyen sekä auttaa heitä löytämään sopivia oppimistilanteita. (Luojuus 2011, 34.) Oppilaitoksen ohjaava opettaja arvioi yhteistyössä harjoittelupaikan opiskelijaohjaajan kanssa opiskelijan oppimista. Opettaja voi antaa opiskelijaohjaajalle rakentavaa ja kehittävää palautetta. Oppilaitoksen opettajan rooli opiskelijaohjaajien tukemisessa korostuu, jos opiskelijan kanssa esiintyy haasteellisia tilanteita. (Haapa ym. 2018, 34-35.) Oppilaitosten tulee huolehtia, että siellä järjestettävistä opiskelijaohjaajakoulutuksista välittyy tieto työpaikoille. Esimerkiksi opiskelijoiden mukana voidaan antaa tietoa järjestettävistä koulutuksista. (SuPer 2018.)

Opiskelijaohjaajien ohjauksen tukemiseksi on kehitetty ohjaajakoulutuksia, joiden on tarkoitus lisätä ohjausvalmiuksia. Tavoitteena on lisätä myös ohjaajien motivaatiota ja kiinnostusta ohjaamiseen. (Vetovoimainen ja terveyttä edistävä terveydenhuolto 2011, 3.) Koulutusten avulla pyritään kiinnittämään opiskelijaohjaajan huomio omiin oppimistyyliihin, -käsityksiin ja -teorioihin. Teoriaosaamisen ja käytännön yhdistäminen auttaa opiskelijaohjaajaa selviytymään erilaisista ohjaushaasteista. (O'Brien ym. 2014.) Ohjaajakoulutus tulee järjestää yhdessä koulutusyksikön kanssa säännöllisin väliajoin. Säännöllisyys on tärkeää, jotta ohjaustyöhön vaadittava ammattitaito pysyy yllä. Koulutuksiin on annettava työaika. Usein koulutukset vaativat itsenäistä opiskelua, mikä tulee ottaa huomioon työajan suunnittelussa. (SuPer 2018.) Koulutuksen tulee tarjota ohjauksen vaativuuden sekä vastualueiden mukaisesti opetusta. Koulutuksen on tarkoitus kehittää ohjaajan omaa urakehitystä. Yksiköissä tulee toimia siten, että kokeneemmat opiskelijaohjaajat tuovat oman osaamisensa uudempien opiskelijaohjaajien tietoon sekä käyttöön. (Heinonen 2003, 35.) Ohjaajakoulutuksen käyneet työntekijät ovat kokeneet oman motivaationsa ohjaamiseen paremmaksi kuin koulutuksen käymättömät. Monet koulutuksen saaneista kokivat oman tietämyksensä ohjauksesta sekä ohjaajan roolista paremmiksi. (Kälkäjä ym. 2016, 234.)

Kehittymistä opiskelijaohjaajana tukevat erilaiset verkostoitumiset muiden ohjaajien kanssa. Verkostoituminen tarjoaa ohjaajille hyväksi todettujen käytänteiden sekä uusien näkökulmien jakamista. (Haapa ym. 2018, 81.)

3 TAVOITE, TARKOITUS JA ONGELMAT

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa yhteistyökumppanille tietoa kuvantamisosastojen ja isotooppilaboratorion röntgenhoitajien tuen tarpeesta opiskelijaohjaukseen. Opinnäytetyön tulosten avulla opiskelijaohjausta on mahdollista kehittää ja sitä kautta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kuvantamisosastojen ja isotooppilaboratorion opiskelijaohjauksen nykytilaa ja työntekijöiden tuen tarvetta opiskelijaohjaukseen.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Missä osa-alueissa röntgenhoitajat kokevat tarvitsevänsä tukea opiskelijaohjaukseen?
2. Miltä tahoilta röntgenhoitajat kaipaavat tukea opiskelijaohjaukseen?

4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tieteellisen tutkimuksen onnistuminen vaatii oikean tutkimusmenetelmän valinnan ja asianmukaisen kohderyhmän. Tutkimusongelma muodostetaan usein kysymykseksi, johon tutkimuksella pyritään saamaan vastaus. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimusmenetelmässä tarkastellaan tietoa numeerisesti ja sen avulla etsitään vastausta kysymyksiin, kuinka, mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Tiedot voidaan hankkia muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista tai tiedot voidaan kerätä itse. Kvantitatiivisen tutkimuksen mittareita ovat kysely-, haastattelu- tai havainnointilomakkeet. (Heikkilä 2014, 12, 15-17.)

Jokaisella tiedonkeruumenetelmällä on omat hyvät ja huonot puolensa. Muun muassa tutkimuksen tavoite, luonne, aikataulu ja budjetti vaikuttavat menetelmän valintaan. Kun aineisto kerätään itse, on tutkimusongelman perusteella päätettävä mikä on kohderyhmä ja mikä tiedonkeruumenetelmä tutkimukseen parhaiten soveltuu. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän yksi yleisimmistä keinoista on suunnitelmallinen kysely- tai haastattelututkimus eli survey-tutkimus. Se soveltuu tiedonkeruuseen erityisesti silloin, kun tutkittavia on paljon. Aineisto survey-tutkimukseen kerätään tutkimuslomaketta käyttäen. Lomakkeen laatiminen vaatii asiantuntemusta, ja usein tutkimuksen onnistumiseen vaikuttaa kyselyn tekninen toteutus. (Heikkilä 2014, 17.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska sen avulla saadaan parhaiten selvitettyä tutkimusongelmat. Tutkimusaineisto kerättiin survey-tutkimuksen keinoin sähköisellä kyselylomakkeella.

4.2 Aineiston keruu

Yksi kyselylomaketutkimuksen kriittisimmistä vaiheista on kyselylomakkeen muodostaminen. Kyselylomakkeen laatimisen perustana tulee olla luotettava kirjallisuuskatsaus, jotta lomakkeen sisältö voi olla riittävän täsmällinen ja mitata selkeästi tutkimusilmiötä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 114.) Tutkimuksen onnistuminen edellyttää kyselylomakkeen huolellista suunnittelua ja toteutusta. Vastausprosenttiin vaikuttavat muun muassa kyselylomakkeen selkeä ulkoasu, laajuus ja asettelu. Kysymysten tulee olla yksinkertaisia ja kohtuomittaisia. (KvantiMOTV 2010.) Kysymykset laaditaan yleensä joko avoimeen muotoon, monivalinta- tai asteikkokysymyksiksi. Avoimet kysymykset mahdollistavat melko vapaan vastausmahdollisuuden. Monivalintakysymykseen laaditaan valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee yhden tai useamman vaihtoehdon. Asteikkokysymykset ovat väittämiä, joissa on usein seitsen- tai viisiportainen *täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä* -vastausvaihtoasteikko. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198.)

Kyselylomake tulee testata etukäteen, jotta kysymysten ja ohjeiden yksiselitteisyys, vastausvaihtoehtojen sisällöllinen toimivuus, lomakkeen vastaamisen raskaus sekä vastaamiseen kuluva aika voidaan varmistaa (Heikkilä 2014, 58). Vastaaja kiinnittää huomiota myös kyselylomakkeen mukana tulleeseen saatekirjeeseen, jonka tehtävänä on motivoida vastaajaa täyttämään lomake. Saatekirjeessä kerrotaan, kuka tutkimusta tekee, mistä tutkimuksessa on kysymys, miten vastaajat on valittu ja mihin tutkimustuloksia käytetään. (Vehkalahti 2008, 47.)

Kyselylomakkeen saatekirjeen tarkoituksena oli, että vastaaja saa nopealla silmäyksellä kuvan opinnäytetyön tavoitteesta ja kyselyn sisällöstä. Sen tavoitteena oli motivoida mahdollisimman montaa röntgenhoitajaa vastaamaan kyselyyn. Saatekirjeessä mainittiin myös vastaamiseen kuluva aika. Sähköinen kyselylomake tehtiin TAMKin e-lomakkeella. Kyselylomakkeen ulkoasun haluttiin olevan mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen. Kyselylomakkeen 34 kysymystä jaoteltiin selkeyden vuoksi kolmeen kokonaisuuteen (taulukko 1), jotka olivat taustatiedot, opiskelijaohjaus ja tuen tarve. Taustatiedot -osiossa kysyttiin röntgenhoitajien opiskelijaohjauskokemus vuosina. Kahdessa muussa osiossa kysymykset laadittiin viisiportaiseen Likert -asteikkoon. Asteikon vastausvaihtoehdot olivat

5=täysin samaa mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 3=en osaa sanoa, 2=jokseenkin eri mieltä ja 1=täysin eri mieltä. Asteikkoon lisättiin neutraali 3=en osaa sanoa -vaihtoehto, jos vastaajalla ei ole tietoa kyseiseen väitteeseen. Jokaisen osion alussa selitettiin, miten kysymyksiin tulee vastata.

TAULUKKO 1. Kyselylomakkeen rakenne

Pääkategoria	Alakategoria	Kysymysnumero
Taustatiedot	Ohjauskokemus	1
Opiskelijaohjaus	Ilmapiiri	4, 5, 7, 8, 9
	Motivaatio	2, 3, 6
	Vastuu	10, 11
	Ohjaajakoulutus	14, 15, 16,
	Perehdytys	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
	Suunnittelu	12, 13
Tuen tarve	Lisäkoulutuksen tarve	30, 31, 32
	Johtaminen	26, 27, 28, 29, 33
	Tuki muilta osaston röntgenhoitajilta	24, 25
	Tuki ammattikorkeakoulun ohjaavalta opettajalta	34

Ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä kyselylomake testattiin kolmannen vuoden röntgenhoitajaopiskelijoiden ryhmällä. Esitestausryhmältä saatiin palautetta kysymysten asetteluun ja lomakkeen ulkoasuun. Palautteen perusteella lomakkeen ulkoasusta tehtiin yhtenäisempi, kysymyksiä kategorioitiin uudelleen ja turhat kysymykset poistettiin.

Valmis kyselylomake lähetettiin osastonhoitajien kautta 200 erään yliopistollisen sairaalan kuvantamisosastojen ja isotooppilaboratorion röntgenhoitajalle. Vas-

tausajaksi asetettiin yksi kuukausi. Vastausajan puolella välissä lähetettiin muistutusviesti kyselylomakkeesta. Vastauksia saatiin yhteensä 38 kpl vastausprosentin ollessa 19 %.

4.3 Aineiston analyysi

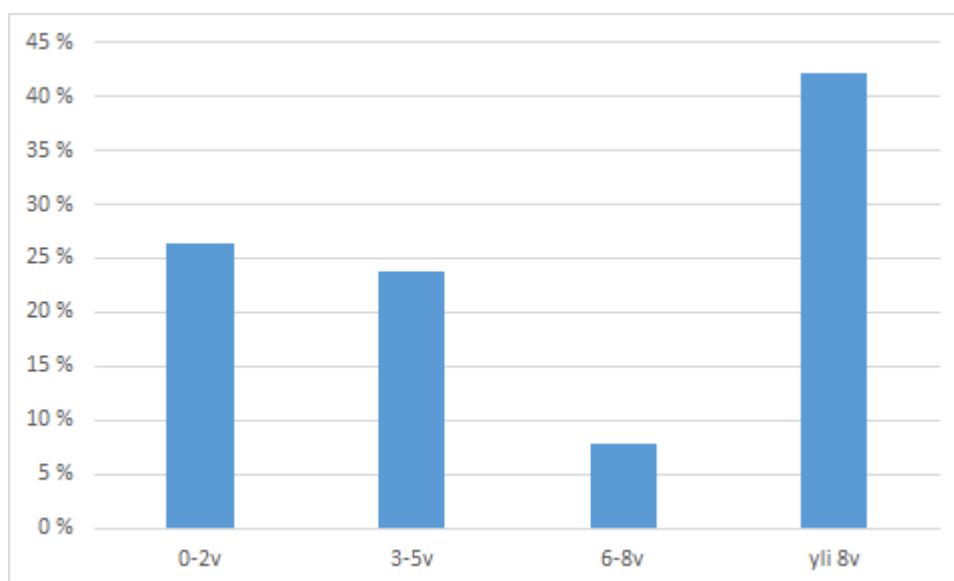
Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kerätään numeerinen tieto, jonka jälkeen se analysoidaan ja tulkitaan tilastollisin menetelmin (Polit & Beck 2012, 60). Tämän jälkeen tieto ryhmitellään taulukkomuotoon havaintomatriisiksi (Vilkka 2015, 110). Havaintomatriisi on tyypillinen kyselylomakkeen aineistomuoto. Tutkittu aineisto esitetään taulukossa, jonka vaakariveillä ovat havaintoyksiköt ja pystyriiveillä muuttujat. Havaintomatriisista erottuvat selkeästi mahdolliset järjettömiltä vaikuttavat arvot sekä vastausten suorat puutokset. (Vehkalahti 2014, 51.) Määrällisen tutkimuksen tulokset esitetään normaalisti suhteellisina prosentteina (Kananen 2011, 75). Tutkimuksen tulokset analysoitiin tilastollisin menetelmin Excel-ohjelmalla.

Suorassa jakaumassa vastaukset voidaan esittää suhteellisia prosenttilukuja käyttäen (Kananen 2015, 288). Tutkimustuloksissa esitetty N-luku tarkoittaa kaikkia kyselyyn vastanneita röntgenhoitajia. Kyselyyn vastasi yhteensä 38 henkilöä. Tässä opinnäytetyössä on käytetty graafisia taulukoita tuloksien esittämiseen. Tutkimustulokset on järjestetty kategorioittain ulkoasun selkeyden vuoksi. Kuvioksi valikoitui pylväsdiagrammi, jossa eniten arvoja sisältävä moodi esiintyy korkeimpana pylväänä kuviossa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Taustatiedot

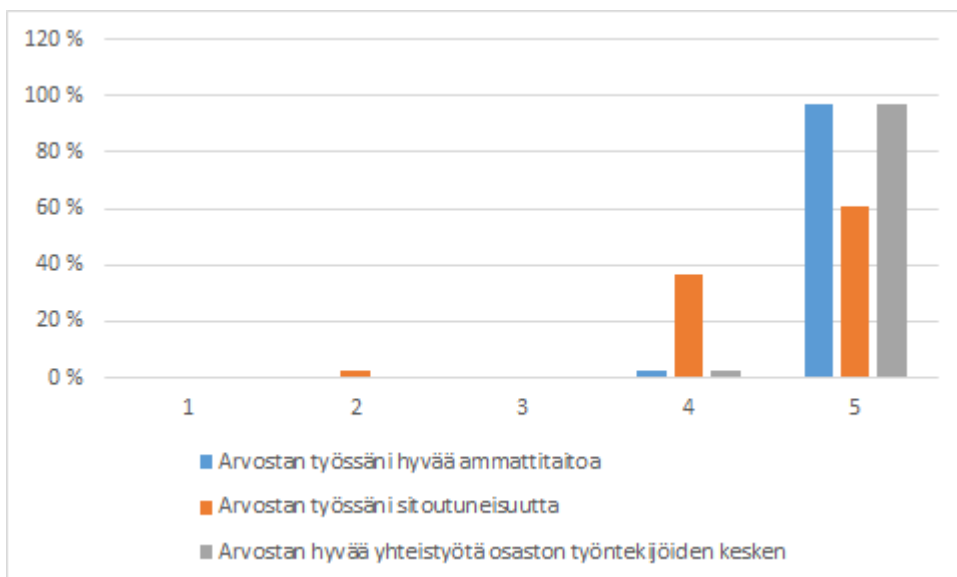
Kyselylomakkeen ensimmäisessä kohdassa selvitettiin röntgenhoitajien opiskelijaohjauskokemus vuosina. Vastaajista 42 % kertoi toimineensa yli 8 vuotta opiskelijaohjaajana. Vastaajista 26 % on toiminut opiskelijaohjaajana 0-2 vuotta, 24 % 3-5 vuotta ja 8 % 6-8 vuotta. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Opiskelijaohjauskokemus vuosina (N=38)

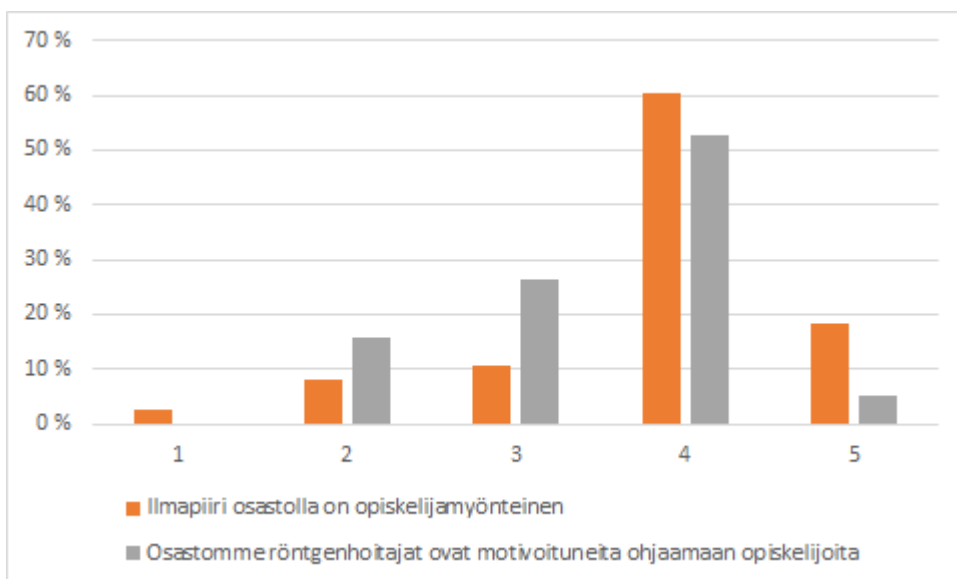
5.2 Opiskelijaohjaus

Opiskelijaohjaukseen liittyen lomakkeessa oli 23 kysymystä, jotka oli jaettu seuraaviin alakategorioihin: ilmapiiri, motivaatio, vastuu, ohjaajakoulutus, perehdytys ja suunnittelu. Kolmen kysymyksen avulla selvitettiin, millaisia asioita röntgenhoitajat arvostavat työssään. Hyvää ammattitaitoa arvostivat täysin 97 % vastaajista ja melko paljon 3 % vastaajista. Sitoutuneisuutta arvostivat täysin 61 %, melko paljon 37 % ja melko vähän 2 % vastaajista. Hyvää yhteistyötä osaston työntekijöiden kesken arvostivat täysin 97 % ja melko paljon 3 % vastaajista. (Kuvio 2.)



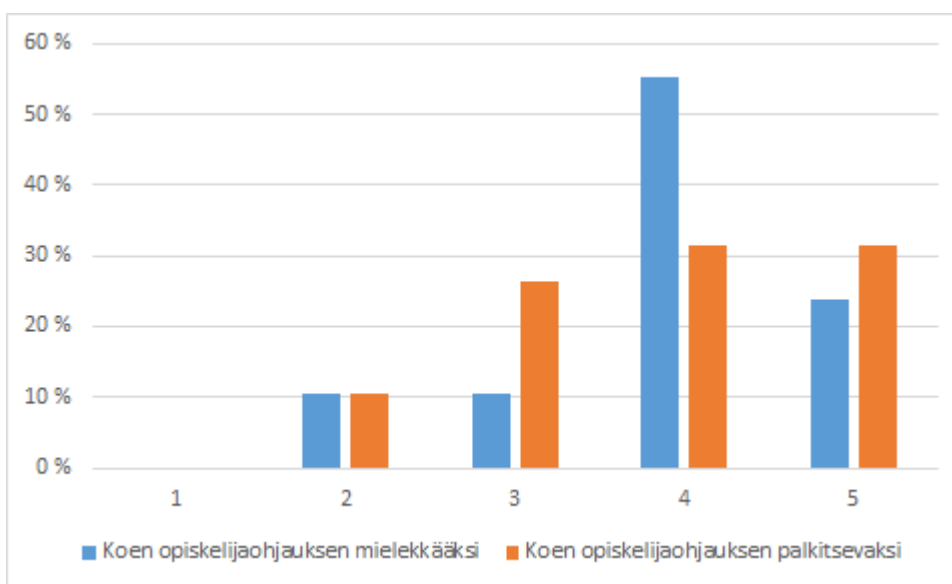
KUVIO 2. Arvostus ammattitaitoa, sitoutuneisuutta ja hyvää yhteistyötä kohtaan (N=38)

Kyselyssä selvitettiin osastojen opiskelijamyönteisyyttä. Vastaajista yli puolet (61 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että osastolla on myönteinen ilmapiiri opiskelijoita kohtaan. 18 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 8 % jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä osaston opiskelijamyönteisestä ilmapiiristä. 11 % vastaajista ei osannut sanoa. Vastaajista vähän yli puolet (53 %) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että osaston röntgenhoitajat ovat motivoituneita ohjaamaan opiskelijoita. 3 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 16 % jokseenkin eri mieltä ja loput 26 % ei osannut sanoa. (Kuvio 3.)



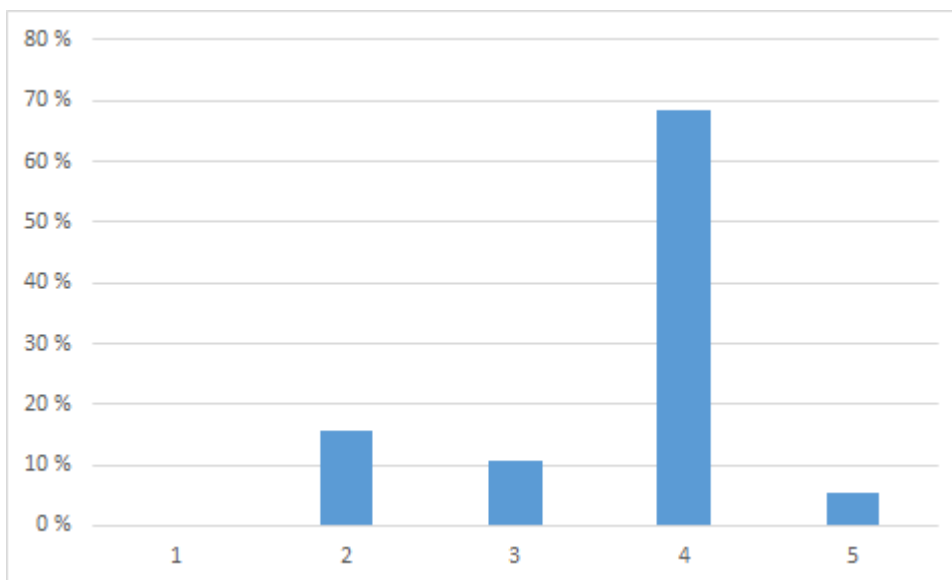
KUVIO 3. Osaston opiskelijamyönteisyys ja ohjaajien motivaatio opiskelijaohjaukseen (N=38)

Opiskelijaohjauksen mielekkyyttä ja palkitsevuutta selvittäessä tuli ilmi, että 55 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, 24 % täysin samaa mieltä, 11 % jokseenkin eri mieltä siitä, että opiskelijaohjaus on mielekästä. Vastaajista 11 % ei osannut sanoa. Vastaajista 32 % oli täysin samaa mieltä, 32 % jokseenkin samaa mieltä, 11 % jokseenkin eri mieltä siitä, että opiskelijaohjaus on palkitsevaa. 26 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 4.)



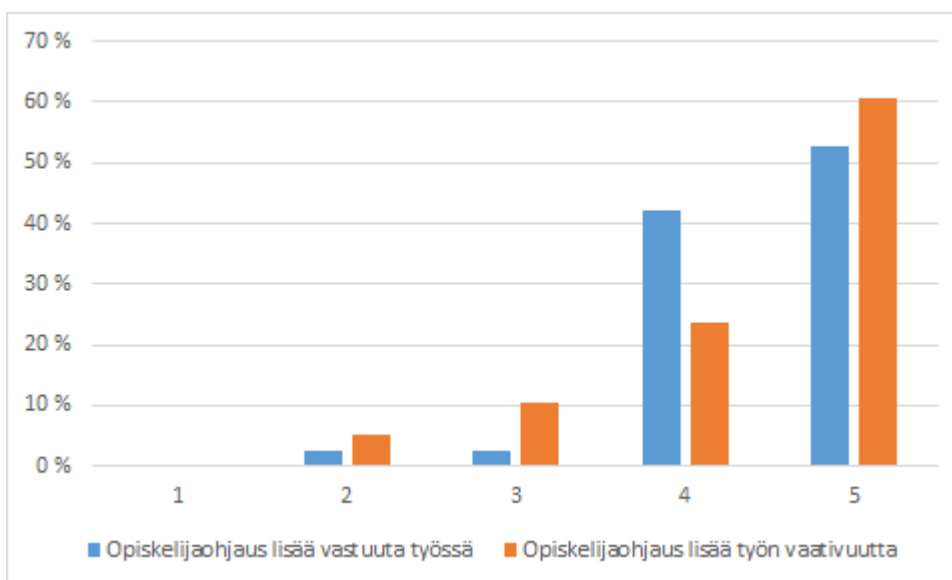
KUVIO 4. Opiskelijaohjauksen mielekkyys ja palkitsevuus (N=38)

Kyselyssä selvitettiin, annetaanko osastolla myönteistä palautetta työntekijöiden kesken. Vastaajista 68 % oli jokseenkin samaa mieltä, 16 % jokseenkin eri mieltä ja 5 % täysin samaa mieltä siitä, että osastolla annetaan myönteistä palautetta työntekijöiden kesken. 11 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Myönteisen palautteen jakaminen työntekijöiden kesken (N=38)

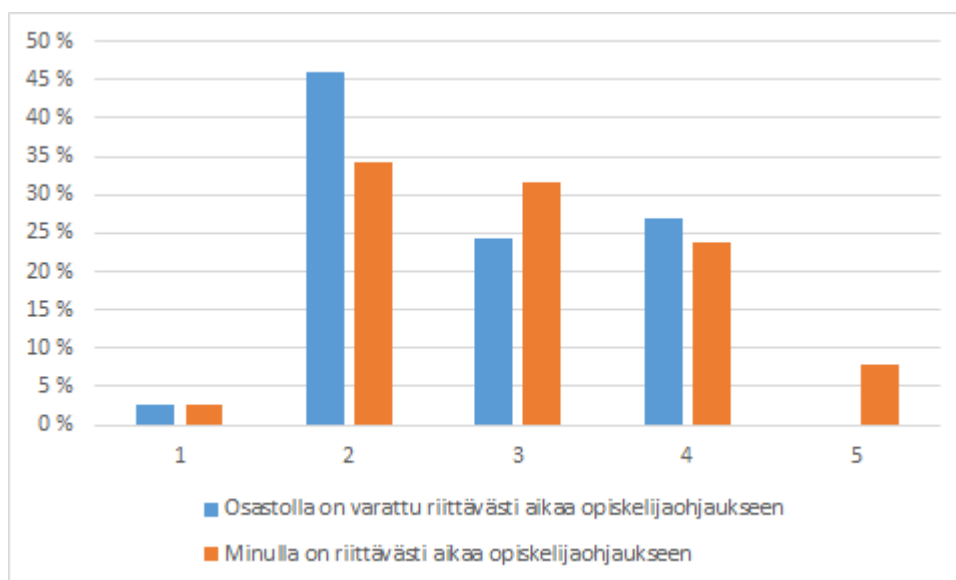
Kyselyssä selvitettiin, lisääkö opiskelijaohjaus röntgenhoitajien työn vastuuta ja vaativuutta. Noin puolet vastaajista (53 %) oli täysin samaa mieltä, 42 % jokseenkin samaa mieltä ja 3 % jokseenkin eri mieltä vastuun lisääntymisestä. 3 % ei osannut sanoa. Yli puolet vastaajista (61 %) oli täysin samaa mieltä, 24 % jokseenkin samaa mieltä ja 5 % jokseenkin eri mieltä vaativuuden lisääntymisestä. Vastaajista 11 % ei osannut sanoa. (Kuvio 6.)



KUVIO 6. Opiskelijaohjauksen vastuu ja vaativuus (N=38)

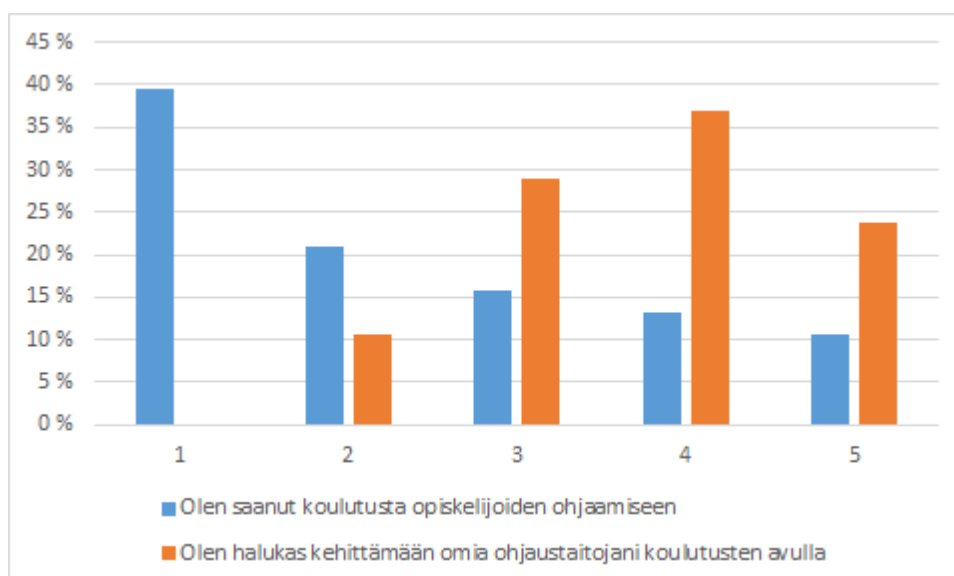
Ajan riittävyttä opiskelijaohjaukseen kartoitettiin kahden kysymyksen avulla. Kysymykset selvittivät, onko osastolla varattu riittävästi aikaa opiskelijaohjaukseen

ja onko vastaajalla riittävästi aikaa ohjata opiskelijoita. Vastaajista 27 % oli jokseenkin samaa mieltä, 46 % jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä siitä, että osastolla on varattu riittävästi aikaa opiskelijaohjaukseen. 24 % ei osannut sanoa. Kyselyyn vastanneista 8 % oli täysin samaa mieltä, 24 % jokseenkin samaa mieltä, 34 % jokseenkin eri mieltä, 3 % täysin eri mieltä siitä, että heillä on riittävästi aikaa ohjata opiskelijoita. 32 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 7.)



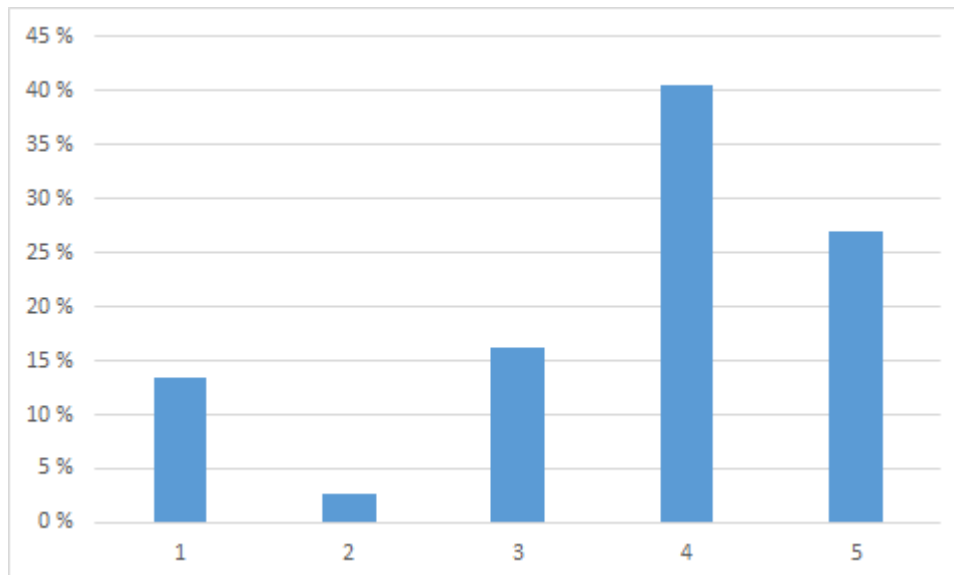
KUVIO 7. Opiskelijaohjaukseen varattu aika (N=38)

Kyselyssä selvitettiin opiskelijaohjaajien koulutustarvetta. Vastaajista 11 % oli täysin samaa mieltä, 13 % jokseenkin samaa mieltä, 21 % jokseenkin eri mieltä, 39 % täysin eri mieltä siitä, että he ovat saaneet koulutusta opiskelijoiden ohjaukseen. 16 % vastaajista ei osannut sanoa. Vastaajista 24 % oli täysin samaa mieltä, 37 % jokseenkin samaa mieltä, 11 % jokseenkin eri mieltä siitä, että he olisivat halukkaita kehittämään omia ohjaustaitojaan koulutusten avulla. 29 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 8.)



KUVIO 8. Opiskelijaohjaajien koulutus

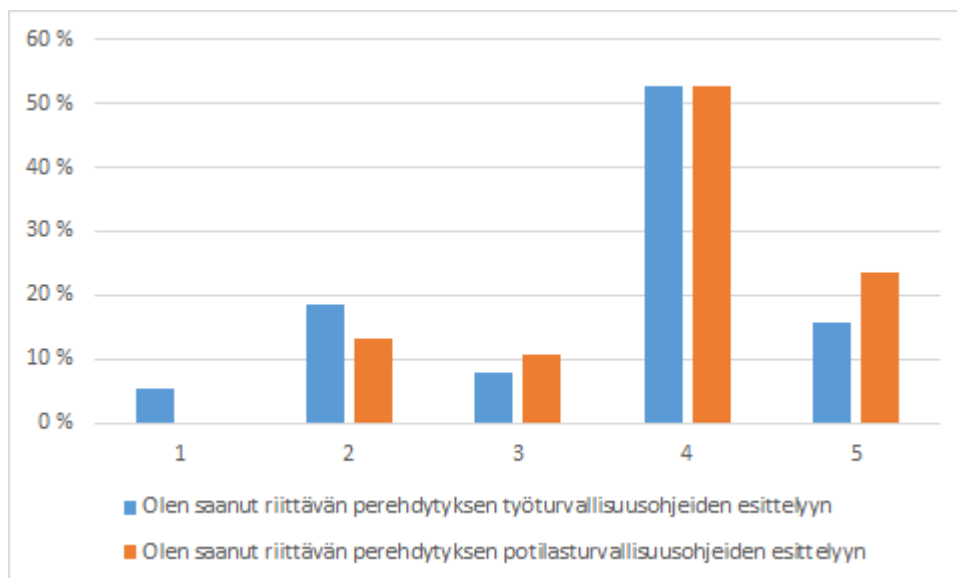
Kyselyssä selvitettiin, ovatko opiskelijaohjaajat perehtyneet opiskelijaohjeisiin. Vastaajista 27 % oli täysin samaa mieltä, 41 % jokseenkin samaa mieltä, 3 % jokseenkin eri mieltä ja 14 % täysin eri mieltä asiasta. 16 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 9.)



KUVIO 9. Opiskelijaohjeisiin perehtyminen (N=37)

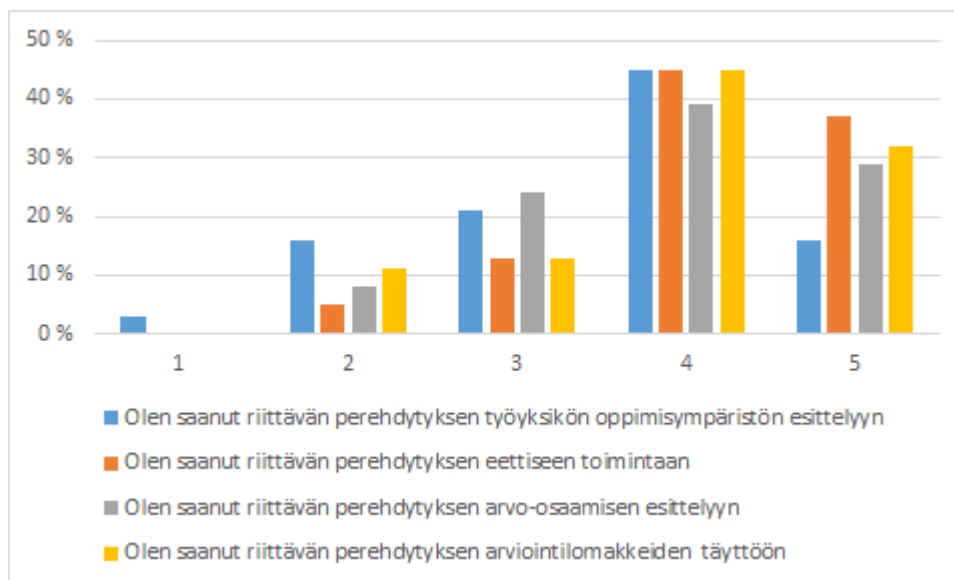
Perehdytysosiossa selvitettiin työ- ja potilasturvallisuusohjeiden esittelyä. Vastaajista 16 % oli täysin samaa mieltä, 53 % jokseenkin samaa mieltä, 18 % jokseenkin eri mieltä ja 5 % täysin eri mieltä siitä, että he ovat saaneet riittävän pe-

rehdytyksen työturvallisuusohjeisiin. 8 % vastaajista ei osannut sanoa. Vastaajista 24 % oli täysin samaa mieltä, 53 % jokseenkin samaa mieltä, 13 % jokseenkin eri mieltä siitä, että potilasturvallisuusohjeisiin on saatu riittävä perehdytys. 11 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 10.)



KUVIO 10. Opiskelijaohjaajien perehdytys (N=38)

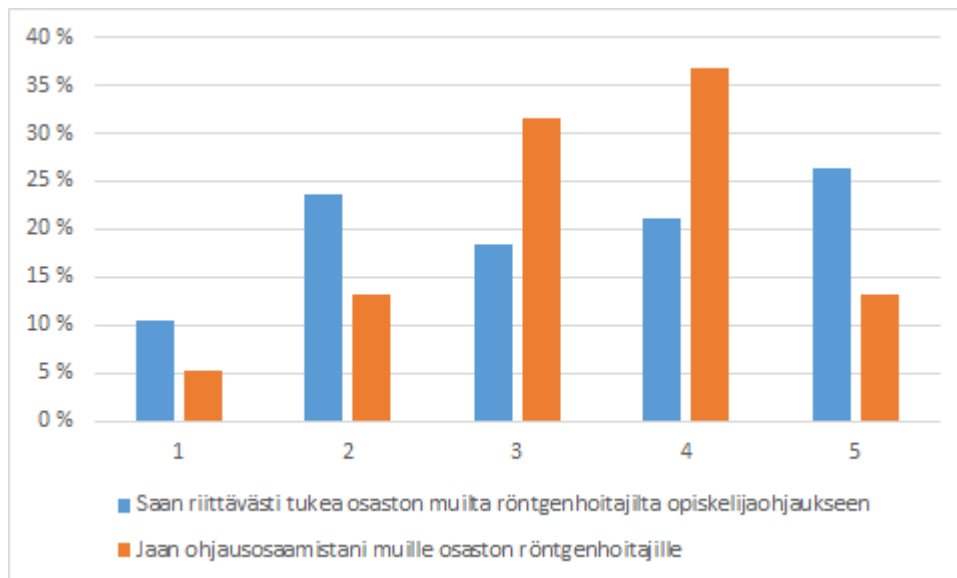
Kyselyssä selvitettiin, ovatko opiskelijaohjaajat saaneet riittävän perehdytyksen oppimisympäristön esittelyyn, eettiseen toimintaan, arvo-osaamisen esittelyyn ja arviointilomakkeiden täyttöön. Vastaajista 16 % oli täysin samaa mieltä, 45 % jokseenkin samaa mieltä, 16 % jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä siitä, että oppimisympäristön esittelyyn on saatu riittävä perehdytys. Vastaajista 21 % ei osannut sanoa. Eettisen toiminnan riittävästä perehdytyksestä 37 % oli täysin samaa mieltä, 45 % jokseenkin samaa mieltä, 5 % jokseenkin eri mieltä ja 13 % vastaajista ei osannut sanoa. Arvo-osaamisen esittelyn riittävästä perehdytyksestä 29 % oli täysin samaa mieltä, 39 % jokseenkin samaa mieltä, 8 % jokseenkin eri mieltä ja 24 % vastaajista ei osannut sanoa. Arviointilomakkeiden täytön riittävästä perehdytyksestä 32 % oli täysin samaa mieltä, 45 % jokseenkin samaa mieltä, 11 % jokseenkin eri mieltä ja 13 % ei osannut sanoa. (Kuvio 11.)



KUVIO 11. Opiskelijaohjaajien perehdytys opiskelijaohjaukseen (N=38)

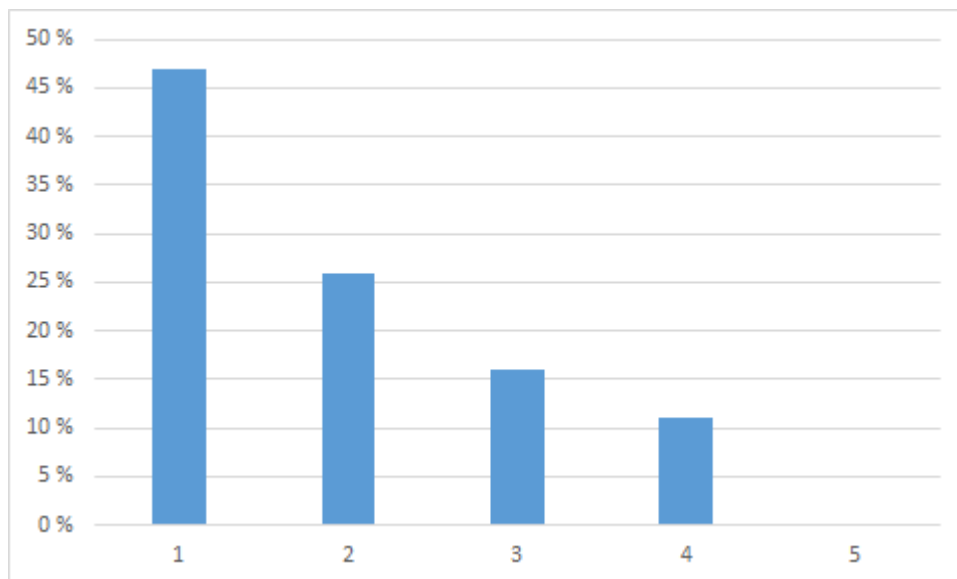
5.3 Tuen tarve

Tuen tarpeesta lomakkeessa oli 12 kysymystä, jotka oli jaettu seuraaviin alakategoriioihin: lisäkoulutuksen tarve, johtaminen, tuki muilta osaston röntgenhoitajilta ja tuki ammattikorkeakoulun ohjaavalta opettajalta. Kyselyssä selvitettiin saavatko opiskelijaohjaajat riittävästi tukea osaston muilta röntgenhoitajilta. Vastajista 26 % oli täysin samaa mieltä, 21 % jokseenkin samaa mieltä, 24 % jokseenkin eri mieltä ja 11 % täysin eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi tukea osaston muilta röntgenhoitajilta. 18 % vastaajista ei osannut sanoa. Lisäksi selvitettiin, jakavatko työntekijät ohjausosaamistaan toisilleen. Vastajista 13 % oli täysin samaa mieltä, 37 % jokseenkin samaa mieltä, 13 % jokseenkin eri mieltä ja 5 % täysin eri mieltä siitä, että osastolla jaetaan ohjausosaamista työntekijöiden kesken. 32 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 12.)



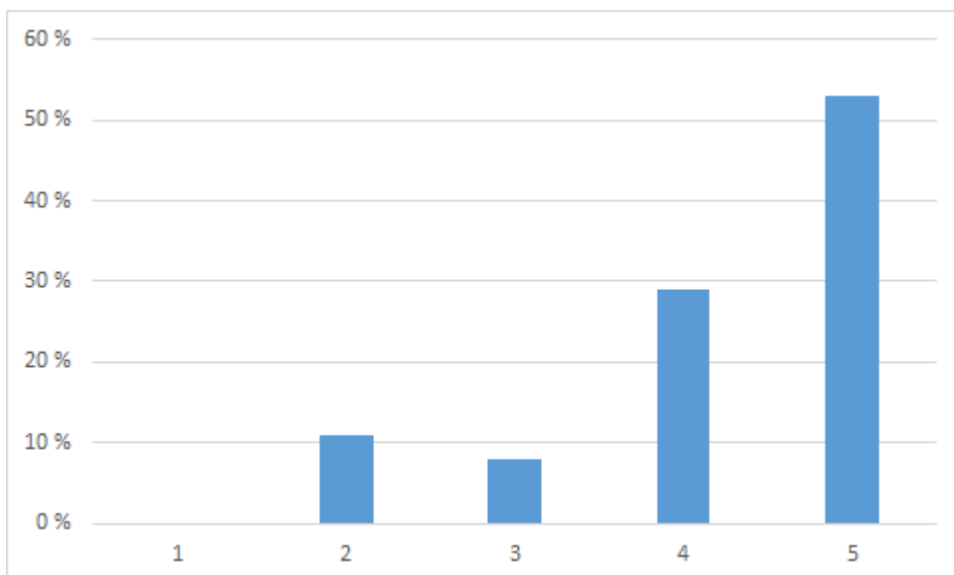
KUVIO 12. Röntgenhoitajilta saatava tuki opiskelijaohjaukseen (N=38)

Kyselyssä selvitettiin, arvioidaanko opiskelijaohjaajien ohjaustaitoja ja -tietoja säännöllisesti osana kehityskeskusteluja. Vastaajista 11 % oli jokseenkin samaa mieltä, 26 % jokseenkin eri mieltä ja 47 % täysin eri mieltä. 16 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 13.)



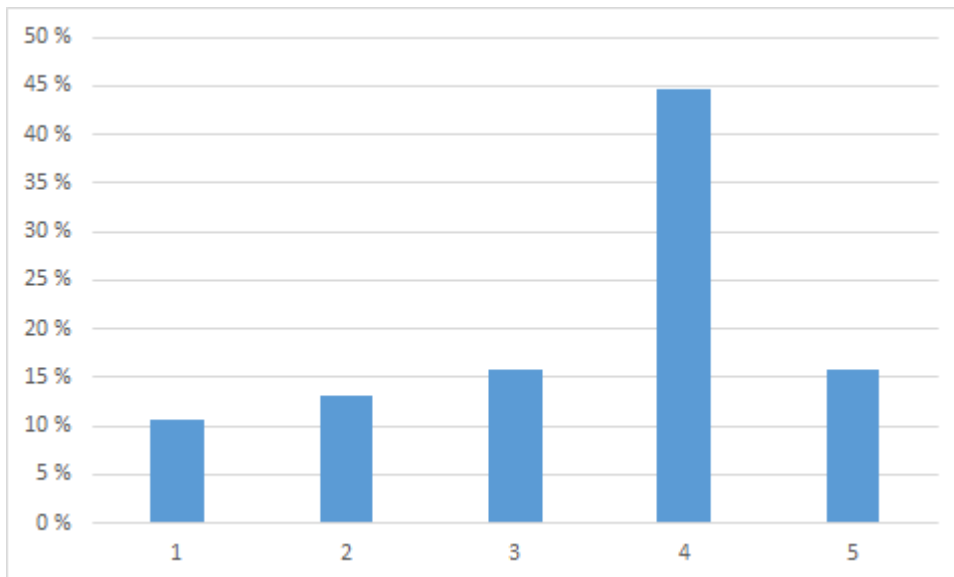
KUVIO 13. Ohjaustaitojen säännöllinen arviointi (N=38)

Yhden kysymyksen avulla selvitettiin, käsitelläänkö opiskelijapalautteet osaston työntekijöiden kesken. Vastaajista 53 % oli täysin samaa mieltä, 29 % jokseenkin samaa mieltä, 11 % jokseenkin eri mieltä ja 8 % ei osannut sanoa. (Kuvio 14.)



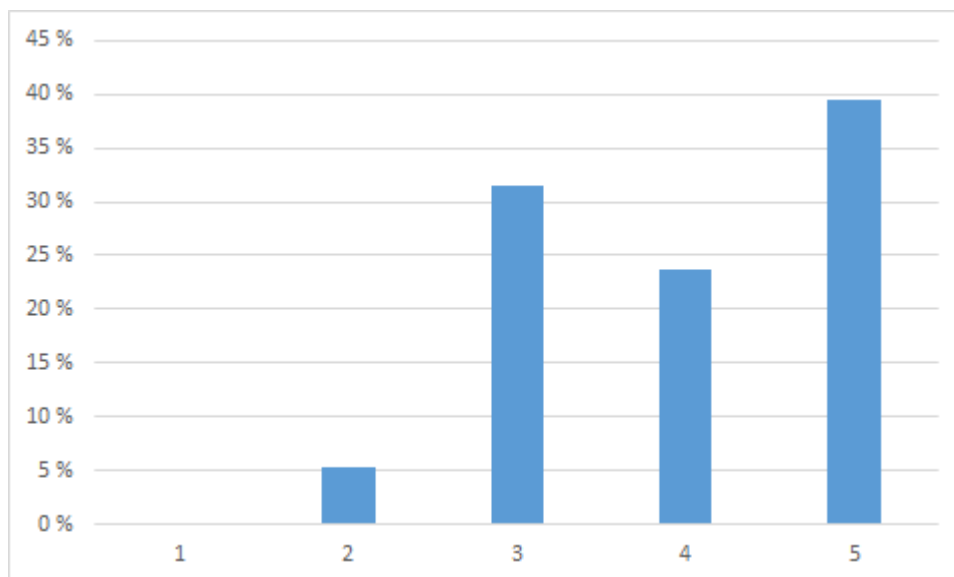
KUVIO 14. Opiskelijapalautteiden käsittely (N=38)

Yhden kysymyksen avulla selvitettiin, ratkaistaanko ongelmat avoimesti osastolla. Vastaajista 16 % oli täysin samaa mieltä, 45 % jokseenkin samaa mieltä, 13 % jokseenkin eri mieltä ja 11 % täysin eri mieltä siitä, että ongelmat ratkaistaan avoimesti osastolla. 16 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 15.)



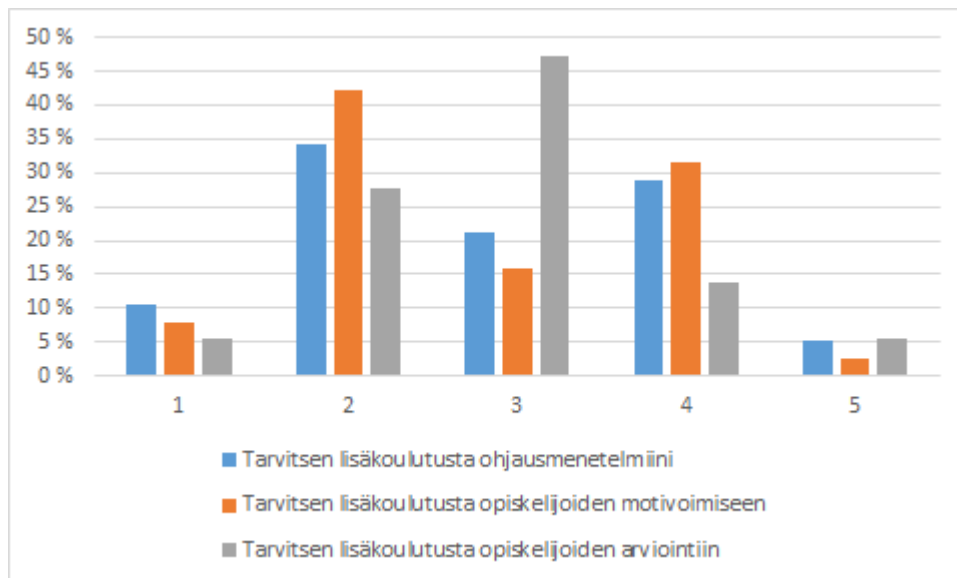
KUVIO 15. Ongelmien ratkaisu osastolla avoimesti (N=38)

Kyselyssä selvitettiin, järjestetäänkö ohjauskeskusteluja säännöllisesti yhdessä harjoittelua ohjaavan opettajan ja opiskelijan kanssa. Vastaajista 39 % oli täysin samaa mieltä, 24 % jokseenkin samaa mieltä ja 5 % jokseenkin eri mieltä. 32 % ei osannut sanoa. (Kuvio 16.)



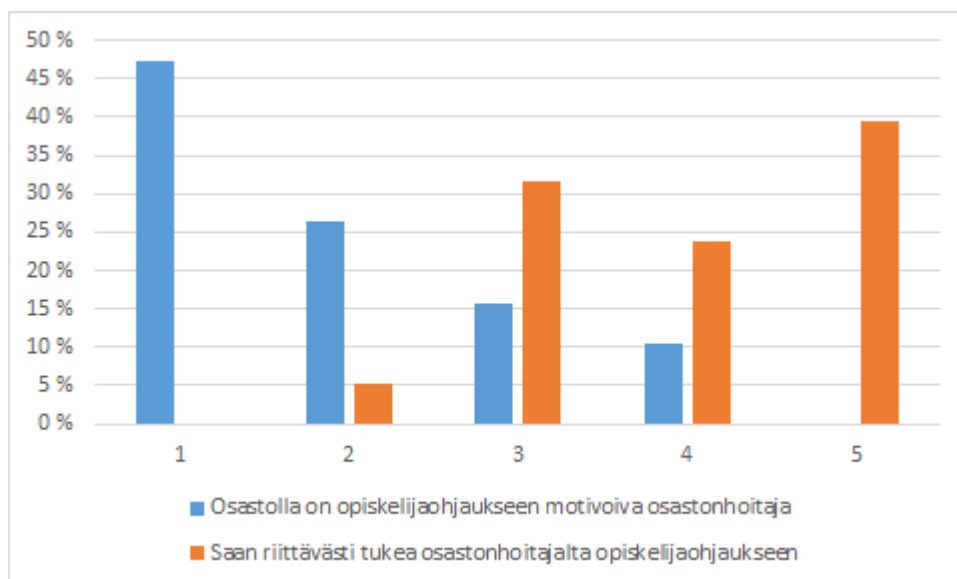
KUVIO 16. Ohjauskeskustelujen säännöllinen järjestäminen ohjaavan opettajan ja opiskelijan kanssa (N=38)

Kyselyssä kartoitettiin lisäkoulutuksen tarvetta ohjausmenetelmiin, opiskelijoiden motivoimiseen sekä opiskelijoiden arviointiin. 5 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 29 % jokseenkin samaa mieltä, 34 % jokseenkin eri mieltä ja 11 % täysin eri mieltä lisäkoulutuksen tarpeesta ohjausmenetelmiin. Vastaajista 21 % ei osannut sanoa. Vastaajista 3 % oli täysin samaa mieltä, 32 % jokseenkin samaa mieltä, 42 % jokseenkin eri mieltä ja 8 % täysin eri mieltä lisäkoulutuksen tarpeesta opiskelijoiden motivointiin. 16 % vastaajista ei osannut sanoa. 6 % oli täysin samaa mieltä, 14 % jokseenkin samaa mieltä, 28 % jokseenkin eri mieltä ja 6 % täysin eri mieltä lisäkoulutuksen tarpeesta opiskelijoiden arviointiin. 47 % ei osannut sanoa. (Kuvio 17.)



KUVIO 17. Lisäkoulutuksen tarve (N=38)

Kyselyssä selvitettiin, onko osastolla opiskelijaohjaukseen motivoiva osastonhoitaja. Lisäksi selvitettiin, saavatko työntekijät tarpeeksi tukea osastonhoitajalta opiskelijaohjaukseen. Vastaajista 11 % oli jokseenkin samaa mieltä, 26 % jokseenkin eri mieltä ja 47 % täysin eri mieltä siitä, että osastolla on opiskelijaohjaukseen motivoiva osastonhoitaja. 16 % vastaajista ei osannut sanoa. Vastaajista 38 % oli täysin samaa mieltä, 24 % jokseenkin samaa mieltä ja 5 % jokseenkin eri mieltä siitä, että he saavat tarpeeksi tukea osastonhoitajalta opiskelijaohjaukseen. 33 % vastaajista ei osannut sanoa. (Kuvio 18.)



KUVIO 18. Osastonhoitaja opiskelijaohjauksen tukena (N=38)

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Taustatietona selvitettiin röntgenhoitajien ohjauskokemus vuosina. Kyselyyn vastanneilla röntgenhoitajilla oli vaihteleva kokemus opiskelijoiden ohjaamisesta. Noin puolet vastanneista oli toiminut opiskelijaohjaajina yli kahdeksan vuotta.

Kyselyn yhtenä alakategoriana oli osaston ilmapiiri. Vastauksista selvisi, että lähes kaikki opiskelijaohjaajat arvostavat hyvää yhteistyötä osaston työntekijöiden kesken. Suurimman osan mielestä osastolla jaetaan myönteistä palautetta työntekijöiden kesken. Myönteisen palautteen jakaminen ja hyvän yhteistyön arvostaminen näkyvät osaston ilmapiirissä, mikä koettiin valtaosin opiskelijamyönteiseksi. Myös Luojuksen (2011, 86) tekemän tutkimuksen mukaan 70 % vastaajista koki ilmapiirin opiskelijamyönteiseksi. Yli puolet opinnäytetyön vastaajista koki opiskelijaohjauksen mielekkääksi, mutta opiskelijaohjauksen palkitsevuus jakoi vastaukset melko tasaisesti eri vastausvaihtoehtojen välille. Kysymys opiskelijaohjauksen palkitsevuudesta ei mahdollisesti ole jokaiselle vastaajalle yksiselitteinen, mikä voi selittää vastausten hajaantumisen. Tulosten mukaan opiskelijaohjaus lisää työn vaativuutta ja vastuuta, mikä tulee ilmi myös Luojuksen (2011, 150) tekemässä tutkimuksessa, jonka mukaan opiskelijaohjaus koettiin haasteellisena tehtävänä.

Kyselyssä kartoitettiin osaston työntekijöiden motivaatiota opiskelijaohjaukseen. Kysyttiin, arvostavatko röntgenhoitajat työssään sitoutuneisuutta ja hyvää ammattitaitoa sekä ovatko työntekijät motivoituneita opiskelijaohjaukseen. Luojuksen (2011, 86) tekemän tutkimuksen mukaan asennoituminen opiskelijaohjaukseen on positiivista, mutta ohjaushalukkuuteen ei suurin osa (96 %) ottanut kantaa. Tämän opinnäytetyön tulokset kertovat, että työntekijät ovat motivoituneempia opiskelijaohjaukseen verrattain edellä mainitun tutkimuksen tuloksiin.

Tämän opinnäytetyön kyselyssä kartoitettiin ohjaajakoulutuksen tarvetta. Vastaajista yksi kymmenesosa oli saanut koulutusta opiskelijoiden ohjaamiseen ja lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei ohjaamiseen ole saatu mitään koulutusta.

Tulosten perusteella halukkuutta opiskelijaohjaajakoulutukseen löytyy. Opiskelijaohjausta suunniteltaessa opiskelijaohjaajakoulutukseen ja niiden ilmoittamiseen työpaikoilla on hyvä kiinnittää erityistä huomiota. Lisäksi koulutustarpeesta selvitettiin, tarvitsevatko työntekijät koulutusta opiskelijoiden arviointiin, motivointiin tai ohjausmenetelmiin. Eniten lisäkoulutuksen tarvetta ilmeni opiskelijoiden motivoimiseen. Yleisesti vastaajat olivat sitä mieltä, että tarvitsevat lisäkoulutusta edellä mainittuihin asioihin. Myös aiemmat tutkimukset (Luojaus 2011, 133; Hurme, Käki 2016, 28) tukevat opiskelijaohjaajille suunnatun lisäkoulutuksen tarpeellisuutta. Opinnäytetyön vastaajista muutama prosentti oli täysin sitä mieltä, että lisäkoulutusta ei tarvita. Tulokset koulutustarpeesta ovat yhtäläiset Hurmeen ja Käen (2016, 29) tekemän tutkimuksen kanssa, jossa työntekijät korostavat opiskelijaohjaukseen liittyvien koulutusten tärkeyttä ja hyödyllisyyttä.

Opiskelijaohjauksen suunnitteluun liittyen tarkasteltiin ohjaustyöhön varatun ajan riittävyttä. Luojuksen (2011, 86) mukaan opiskelijaohjaukseen ei ole varattu riittävästi aikaa, mutta Hurme ja Käki (2016, 26) toteavat omassa tutkimuksessaan aikaa opiskelijaohjaukseen olevan pääosin riittävästi. Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneista puolet olivat sitä mieltä, että osastolla ei ole tarpeeksi aikaa opiskelijaohjaukseen. Vastaajista yksi neljäsosa oli sitä mieltä, että osastolla on riittävästi aikaa opiskelijaohjaukseen. Lisäksi kysyttiin, onko työntekijöillä riittävästi aikaa ohjata opiskelijoita. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti *jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa – jokseenkin eri mieltä* -vaihtoehtojen välille. Jokainen työntekijä on erilainen ja suunnittelee oman ajan käytön henkilökohtaisesti, mikä voi mahdollisesti selittää vastausten tasaisen jakautumisen.

Perehdytysosiossa selvisi, että suurin osa vastaajista oli tutustunut osaston ohjeisiin opiskelijan perehdytyksestä. Vastaajista suurin osa koki saaneensa riittävän perehdytyksen työ- ja potilasturvallisuusohjeiden esittelyyn. Vastauksia ke-
rääntyi myös *jokseenkin eri mieltä* ja *täysin eri mieltä* -osioihin, mikä vaikuttaa osaltaan huolestuttavalta työ- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta.

Kyselyssä selvitettiin, kokevatko työntekijät saavansa riittävästi tukea muilta röntgenhoitajilta opiskelijaohjaukseen. Vastaajista yksi neljäsosa koki saavansa riittävästi tukea ja yksi neljäsosa vastaajista ei kokenut saavansa riittävästi tukea

muilta röntgenhoitajilta. Noin puolet vastaajista kertoi jakavansa ohjausosaamistaan muille osaston röntgenhoitajille. Lisäksi selvitettiin, kokevatko röntgenhoitajat saavansa ammattikorkeakoulun ohjaavalta opettajalta tukea opiskelijaohjaukseen. Yli puolet vastaajista koki, että ohjauskeskusteluja järjestetään säännöllisesti yhdessä harjoittelua ohjaavan opettajan ja opiskelijan kanssa. Myös oman kokemuksemme mukaan jokaisessa harjoittelussa järjestetään ohjauskeskusteluja säännöllisesti yhdessä opiskelijan, ohjaajan ja opettajan kesken.

Hautalan, Saylorin & O`Leary-Kelleyn (2007, 67) mukaan työntekijät tarvitsevat esimiehen tukea laadukkaaseen opiskelijaohjaukseen. Tämän opinnäytetyön johtamiseen liittyvistä vastauksista ilmeni, että vastaajista suurimman osan mielestä osastolla ei arvioida säännöllisesti röntgenhoitajien ohjaustaitoja ja -tietoja osana kehityskeskusteluja. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että opiskelija-palautteet käsitellään osastolla avoimesti. Yksi kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että ongelmat osastolla ratkaistaan avoimesti. Suurin osa vastaajista koki saavansa riittävästi tukea osastonhoitajalta opiskelijaohjaukseen. Osastonhoitajalta kaivataan kuitenkin lisää motivoituneisuutta opiskelijaohjaukseen.

Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 200, joista 38 palautui vastausprosentin ollessa 19 %. Kyselyyn vastanneiden määrä oli alhainen, minkä vuoksi tuloksia on arvioitava kriittisesti. Alhainen vastausprosentti voi johtua osastoilla vallitsevasta kiireestä, mahdollisista lomista, sairaslomista tai mielenkiinnon puutteesta opiskelijaohjausta kohtaan. Vastaajat valitsivat usein ”*en osaa sanoa*”-vaihtoehdon, mikä vaikeutti tulosten tulkitsemista. Voidsaankin pohtia, ovatko kysymykset olleet yksiselitteisesti ymmärrettäviä. Kyselyn tulokset olivat melko samankaltaiset verrattain aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Kyselyn tulokset kertovat suuntaa antavaa tietoa opiskelijaohjauksen nykytilasta ja niitä voidaan jatkossa hyödyntää opiskelijaohjauksen suunnittelussa.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksenteossa tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja tiedeyhteisön toimintatapoja, joihin kuuluvat huolellisuus, rehellisyys ja tarkkuus koko tutkimusprosessin ajan. Tiedonkeruun tulee kunnioittaa ihmisten itsemääräämisoikeutta.

Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi ym. 2015, 23-25.) Opinnäytetyön kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin vastaanottajille opinnäytetyön tavoitteet ja sisältö. Vastaajien anonymiteetti varmistettiin aineiston käsittelyssä ja tulosten esittämisessä. Kysely ja siihen saadut vastaukset poistettiin opinnäytetyön tekijöiden tiedostoista opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyön raportista tulee ilmi, miten aineisto on kerätty ja analysoitu.

Plagiointi on toisen henkilön ajatusten tai tulosten esittämistä omilla nimissään. Plagiointia ovat myös esimerkiksi puutteelliset tai epäselvät lähdemerkinnät. Tutkijan puutteelliset taidot ja tiedot voivat johtaa myös piittaamattomuuden virheeseen. (Vilkkä 2015, 42.) Lähdemateriaaliin tulee suhtautua kriittisesti ennen niiden hyväksymistä tutkimukseen (Hirsjärvi ym. 2015, 189). Opinnäytetyössä käytettyjä lähteitä on arvioitu muun muassa lähdetiedon alkuperän ja iän, tekijän tunnettuuden ja lähteen uskottavuuden perusteella. Laajasta lähdemateriaalista on käytetty mahdollisimman uutta tutkimustietoa. Toissijaisten lähteiden käyttöä ja suoria tekstilainauksia on pyritty välttämään. Lähdeviitteet on merkitty selkeästi TAMKin kirjallisen raportoinnin ohjetta noudattaen.

Noudattamalla eettisesti vastuullisia toimintatapoja vaikutetaan parantavasti tutkimuksen luotettavuuteen ja uskottavuuteen. Tutkimusetiikka edellyttää myös tieteeseen kohdistuvan epärehellisyuden torjumista. (Kuula 2011, 34.) Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida erilaisilla mittaus- ja tutkimustavoilla. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat valideetti eli pätevyys mitata sitä, mihin vastauksia etsitään sekä tulosten tarkkuus eli reliabiliteetti. Tutkimuksen validius on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkalla tiedonkeruulla, sillä validiutta on hankala tarkastella jälkikäteen. Kyselylomakkeen kysymysten on oltava yksiselitteisiä ja kattaa tutkimusongelmat. Validin tutkimuksen toteutumista edesauttavat perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten tarkkuutta, eli tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Tutkijan on oltava tarkka ja kriittinen sekä huolehtia siitä, että tutkimuksen kohderyhmä edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Tulokset jäävät sattumanvaraisiksi, jos otoskoko on pieni. Kato eli lomakkeen palauttamatta jättäneiden määrä kannattaa huomioida jo otanta suunniteltaessa. (Heikkilä 2014, 27–28.) Opinnäytetyössä validius on huomioitu suunnitteleamalla aineistonkeruu yksityiskohtaisesti niin, että tutkimusongelmiin saadaan vastaukset.

Perusjoukko on määritelty tarkasti. Aineistonkeruulomakkeen kysymykset on kehitetty luotettavan teoriatiedon pohjalta. Reliabiliteettiin vaikutetaan vastausajan puolivälissä lähetettävällä muistutusviestillä, jonka tarkoituksena on kasvattaa otoskokoa. Opinnäytetyön tuloksia tarkasteltaessa muistetaan kriittisyys, sillä olosuhteisiin tai muihin mahdollisia satunnaisvirheitä vaikuttaviin asioihin ei voida vaikuttaa. Aineistonkeruun ajankohta on valittu keväälle välttäen yleiset lomakaudet.

6.3 Oma oppimiskokemus ja jatkotutkimusehdotus

Opinnäytetyöprosessi koettiin hyvänä oppimiskokemuksena, mikä kehitti tekijöiden ammatillista osaamista, tiedonhakua, lähdeaineiston kriittistä arviointia sekä vieraskielisten julkaisujen käyttöä. Opinnäytetyöprosessin alussa teoriaosuuden rajaaminen sekä kohdennetun lähdemateriaalin löytäminen koettiin haastavaksi. Tiedonhakutaitojen kehittyessä lähdemateriaalia alkoi löytyä helpommin. Opinnäytetyöhön päätettiin hyväksyä myös vanhempaa lähdemateriaalia kriittisen arvioinnin jälkeen. Kirjallisen osuuden jakaminen ja toisen mielipiteen kuunteleminen kehittivät yhteistyötaitoja.

Opinnäytetyö toteutui määrällisenä tutkimuksena ja tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Opinnäytetyön haastavin vaihe oli kyselylomakkeen laatiminen. Aiheen selkeän rajauksen ja sen myötä teoreettisen viitekehyksen valmistuttua kyselylomakkeen kysymykset saatiin muodostettua. Kyselylomake muokkautui esitestausryhmän palautteen perusteella selkeämmäksi.

Opinnäytetyöprosessia ohjasi opinnäytetyösuunnitelma, joka loi hyvän pohjan opinnäytetyölle ja sen avulla oli helppo seurata opinnäytetyön edistymistä eri vaiheissa. Suunnitelmaseminaarit, joissa esiteltiin opinnäytetyön edistymistä, kehittivät suullista viestintää ja antoivat varmuutta esittää valmis opinnäytetyö. Ennalta sovittujen seminaarien ja opinnäytetyösuunnitelmaan laaditun aikataulun myötä opinnäytetyö edistyi ja valmistui ajallaan.

Kyselylomakkeen vastausprosentin toivottiin olevan hieman korkeampi, mikä olisi lisännyt tulosten luotettavuutta. Tulokset olivat kuitenkin analysoitavissa ja tutkimusongelmiin löydettiin vastaukset. Tuloksista saataisiin yksityiskohtaisemmat, kun kysely kohdistettaisiin vain tietyille osastolle. Jatkotutkimusaiheeksi ehdotetaan kvalitatiivista tutkimusta siitä, miten röntgenhoitajat voisivat tukea toisiaan opiskelijaohjauksessa.

LÄHTEET

Allen, C. & Simpson, A. 2000. Peers and partners: working together to strengthen preceptorship in mental health nursing. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* 7, 505-514.

Ammattinetti. 2004. Röntgenhoitaja. Luettu 25.9.2018.
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/15/3/227_ammatti

Arvidsson, B. & Fridlund, B. 2005. Factors influencing nurse supervisor competence: a critical incident analysis study. *Journal of Nursing Management* 13, 231-237.

Elcigil, A. & Sari, H. 2008. Student's opinions about and expectations of effective nursing clinical mentors. *Journal of nursing education* 47 (3), 118-123. Luettu 24.4.2019.
<https://pdfs.semanticscholar.org/6b92/7e6c6fb400fbe8b48e1c2d1c3f7bb21239d8.pdf>

Haapa, T., Halme, K., Koota, E., Kukkonen, P., Laaksonen, T., Patanen, H., Pohjamies, N. & Ruuskanen, S. 2018. HUS opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1.-versio. Verkkodokumentti. Luettu 10.6.2019.
<https://www.hus.fi/tyopaikat/opiskelijat-ja-harjoittelu/terveysalan-opiskelijat/Documents/HUS%20Opiskelijaohjauksen%20k%C3%A4sikirja%202-1%20netti-versio.pdf>

Hankonen, R. 2017. Harjoittelun arviointi vaatii yhteistyötä. Luettu 23.1.2019.
<https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/harjoittelun-arviointi-vaatii-yhteistyota>

Hartikainen, S. 2005. Hoitotyön opettajien ja ohjaajien yhteistyö ohjatussa harjoittelussa. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Hautala, K.T., Saylor, C. & O'Leary-Kelley, C. 2007. Nurses' perceptions of stress and support in the preceptor role. *Journal for Nurses in Staff Development* 23 (2), 64-72.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Heinonen, N. 2003. Terveystieteen koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Suositus sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:22. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Helminen, K. 2017. Nursing student's final assessment in clinical practice: perceptions of teachers, students and mentors. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteen tiedekunta. Väitöskirja.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

- Hurme, M. & Käki, A. 2016. Opiskelijaohjaus sisätautikirurgisessa harjoittelussa. Sairaanhoitajakoulutus. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy, 248.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uud. painos. Tampere: Vastapaino.
- KvantiMOTV 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Päivitetty 26.08.2010. Luettu 1.3.2019. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
- Kälkäjä, M., Kääriäinen, M., Ruotsalainen, H., Sivonen, P., Tuomikoski, A-M. & Vehkaperä, A. 2016. Opiskelijaohjauskäytännöt, -resurssit ja ohjaajat terveystieteiden alalla: opiskelijaohjaajien näkökulma. Hoitotiede 3/2016, 28. Turku: Hoitotieteenlaitos, 230-238.
- Lammi, A. 2012. Opas työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamiseen ja Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki.
- Luoja, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Ohjaajien näkökulma. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala.
- Mölsä, K. 2000. Sairaanhoitajaopiskelijan käytännön opiskelun ohjaus ohjaajan näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Hoitotiede. Pro gradu -tutkielma.
- Opetusministeriö 2006. Ammattikoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Luettu 22.9.2018. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80112/tr24.pdf>
- Opiskelupaikka. 2019. Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma. Luettu 15.5.2019. <https://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Sosiaaliala-terveysala-ja-liikunta-ala/Radiografian-ja-sadehoidon-koulutusohjelma>
- O'Brien, A., Giles, M., Dempsey, S., Lynne, S., McGregor, M., Kable, A., Parmenter, G. & Parker, V. 2014. Evaluating the preceptor role for pre-registration nursing and midwifery student clinical education. Nurse Education Today 34. 19-24. Luettu 24.4.2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23623277>

Polit, D. F. & Beck, D. T. 2012. Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice. Ninth Edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health / Lippincott Williams & Wilkins.

Roto, H. 2015. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun laatukriteerit. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Ruuskanen, S. & Meretoja, R. 2010. Opiskelijoiden näkemyksiä yliopistosairaala-oppimisympäristönä. Sairaanhoitaja. Vol. 83, No 2/2010, 48–51.

Saarikoski, M., Kaila, P. & Leino-Kilpi, H. 2009. Kliininen oppimisympäristö ja ohjaus hoitajaopiskelijoiden kokemana – muutokset kymmenvuotiskaudella. Hoitotiede 21 (3), 163-173.

SuPer. 2018. Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla. Opas työpaikoille ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin tueksi sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla koulutus uudistuksessa. Helsinki.

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2018. Harjoittelu. Luettu 24.4.2019. <https://intra.tamk.fi/web/tutkinto-opinto-opas/harjoittelu>

Tampereen ammattikorkeakoulu. N.d. Röntgenhoitajakoulutus, Röntgenhoitaja (AMK): 210 op Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto. Luettu 30.4.2019. <http://opinto-opas-ops.tamk.fi/index.php/fi/167/fi/49594>

Teuvo, S., Roto, H., Sankelo, M., Sulonen, T. & Vikberg-Aaltonen, P. 2017. Terveystieteiden opiskelijoiden kielteiset kokemukset harjoittelun aikana. Tutkiva hoitotyö 1/2017, 15. Fioca Oy.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista, 18.12.2014/1129.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vetovoimainen ja terveyttä edistävä terveydenhuolto 2009 - 2011. 2011. Vetovoimaisuutta hoitotyöhön opiskelijaohjauksen käytäntöjä kehittämällä. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. http://www.vete.fi/Raportit/VT/Loppuraportit/VT_Raportti_R6c.pdf

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Öhring, K. & Hallberg, I.R. 2001. The meaning of preceptorship: nurses' lived experience of being a preceptor. Journal of Advanced Nursing 33 (4), 530-540.

Övermark, A. 2008. Teho- ja leikkausosastojen opiskelijaohjaajien koulutuksen ja tuen tarve –ohjaajien näkökulma. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje

Hei!

Opiskelemme Tampereen ammattikorkeakoulussa röntgenhoitajan tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teemme opinnäytetyötä röntgenhoitajien tuen tarpeesta opiskelijaohjaukseen. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii ...

Tutkimusongelmat ovat:

1. Missä osa-alueissa röntgenhoitajat kokevat tarvitsevansa tukea opiskelijaohjaukseen?
2. Miltä tahoilta röntgenhoitajat kaipaavat tukea opiskelijaohjaukseen?

Opinnäytetyön tulosten avulla osastollanne voidaan kehittää opiskelijaohjausta ja sitä kautta vaikuttaa työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö toteutetaan sähköisenä kyselytutkimuksena, johon toivomme Teidän osallistuvan. Kyselyyn vastaamiseen kuluu 10 - 15 minuuttia. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä niistä voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Vastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa --- asti.

Kyselyyn pääsette alla olevasta linkistä:

Kiitos avustanne!

Ystävällisin terveisin,

Jenni Sihvo

jenni.sihvo@tuni.fi

Pauliina Sillanpää

pauliina.sillanpaa@tuni.fi

Liite 2. Kyselylomake

Röntgenhoitajien tuen tarve röntgenhoitajaopiskelijoiden harjoittelun ohjaamisessa

Kyselylomake röntgenhoitajille

Taustatiedot

1. Kuinka monen vuoden ajan olet ohjannut röntgenhoitajaopiskelijoita?

- 0-2
 3-5
 6-8
 yli 8 vuoden ajan

Opiskelijaohjaus osastollanne

Valitse sopivin vaihtoehto. (5=täysin samaa mieltä, 3=en osaa sanoa, 1=täysin eri mieltä)

	1	2	3	4	5
2. Arvostan työssäni hyvää ammattitaitoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Arvostan työssäni sitoutuneisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Arvostan hyvää yhteistyötä osaston työntekijöiden kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ilmapiiri osastolla on opiskelijamyönteinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Osastomme röntgenhoitajat ovat motivoituneita ohjaamaan opiskelijoita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Koen opiskelijaohjauksen mielekkääksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Koen opiskelijaohjauksen palkitsevaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Osastolla annetaan myönteistä palautetta työntekijöiden kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Opiskelijaohjaus lisää vastuuta työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Opiskelijaohjaus lisää työn vaativuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Osastolla on varattu riittävästi aikaa opiskelijaohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Minulla on riittävästi aikaa opiskelijaohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Olen saanut koulutusta opiskelijoiden ohjaamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ohjaajakoulutuksen sisältöä kehitetään koulutusuudistusten edellyttämällä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Olen halukas kehittämään omia ohjaustaitojani koulutusten avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Olen tutustunut osaston ohjeisiin opiskelijan perehdytyksestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Olen saanut riittävän perehdytyksen työturvallisuusohjeiden esittelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Olen saanut riittävän perehdytyksen potilasturvallisuusohjeiden esittelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Olen saanut riittävän perehdytyksen työyksikön oppimisympäristön esittelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Olen saanut riittävän perehdytyksen eettiseen toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Olen saanut riittävän perehdytyksen arvo-osaamisen esittelyyn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Olen saanut riittävän perehdytyksen arviointilomakkeiden täyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tuen tarve opiskelijaohjaukseen

Valitse sopivin vaihtoehto. (5=täysin samaa mieltä, 3=en osaa sanoa, 1=täysin eri mieltä)

	1	2	3	4	5
24. Saan riittävästi tukea osaston muilta röntgenhoitajilta opiskelijaohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Jaan ohjausosaamistani muille osaston röntgenhoitajille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Osastolla on opiskelijaohjaukseen motivoiva osastonhoitaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Ohjaustaitojani ja -tietojani arvioidaan säännöllisesti osana kehityskeskustelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Opiskelijapalautteet käsitellään osaston henkilökunnan kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Ongelmat osastolla ratkaistaan avoimesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Tarvitsen lisäkoulutusta ohjausmenetelmiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Tarvitsen lisäkoulutusta opiskelijoiden motivoimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Tarvitsen lisäkoulutusta opiskelijoiden arviointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Saan riittävästi tukea osastonhoitajalta opiskelijaohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Ohjauskeskustelua järjestetään säännöllisesti yhdessä harjoittelua ohjaavan opettajan ja opiskelijan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>