

Nina Lukander

# Kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksaminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Röntgenhoitaja

Radiografia ja sädehoito

Opinnäytetyö

20.10.2012

Tekijä Otsikko	Nina Lukander Kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksaminen
Sivumäärä Aika	32 sivua + 5 liitettä 31.10.2012
Tutkinto	Röntgenhoitaja
Koulutusohjelma	Radiografian ja sädehodon AMK
Ohjaaja(t)	TtT, Lehtori Antti Niemi Lehtori, Marjo Mannila
<p>Työhyvinvointia on tutkittu jo useita vuosikymmeniä työolotutkimuksin valtion, kunnan sekä yksityisen alan palkansaajien keskuudessa. 1980-luvulta lähtien työhyvinvoinnin käsitettä on koettu negatiivisesti muutamalla tekijällä: kiire, epävarmuus ja avoimettomuus vaikuttavat nykypäivänä suuremmin varsinkin julkisen alan työntekijöillä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksamista. Opinnäytetyössä keskityttiin siihen, mitkä asiat vaikuttivat positiivisesti ja negatiivisesti pitkään työuralla olleen hoitajan työssäjaksamiseen ja viihtyvyyteen. Tutkimukseen osallistujista jokainen on täyttänyt 50-vuotta ja heistä jokainen on työskennellyt röntgenhoitajana vähintään 15 vuotta. Työssä keskitytään myös ikääntymisen vaikutukseen työelämässä ja siihen mitä tunteita se herättää.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön aineisto kerättiin lomakehaastattelulla ja täydentävällä puhelinhaastattelulla neljältä röntgenhoitajalta ja neljää röntgenhoitajaa haastateltiin perinteisen tapaamisen muodossa. Haastattelulomakkeet lähetettiin lokakuussa 2012 ja puhelinhaastattelutäydennykset tehtiin marraskuussa 2012. Aineisto analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysia.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset kertoivat, että kokeneet röntgenhoitajat ovat motivoituneita työhönsä. Moni oli sitä mieltä, että tekisi mahdollisuuksien salliessa vähemmän töitä kuin nyt, mutta tämä ei kuitenkaan vaikuttanut työssäjaksamiseen. Jokainen haastateltava koki, että pitkä työura antaa heille varmuutta työhönsä.</p> <p>Hyvät työkaverit, hyvä työilmapiiri ja työ itsessään olivat pääasialliset motivoivat tekijät työssäjaksamisen tukemiselle. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää seuraaviin opinnäytetöihin sekä työelämässä kokeneiden röntgenhoitajien työsuunnittelussa.</p>	
Avainsanat	työkokemus, työssäjaksaminen, ikääntyminen,

Author Title	Nina Lukander Experienced radiographers job satisfaction and coping
Number of Pages Date	32 pages + 5 appendices 30 October 2012
Degree	Radiographer
Degree Programme	Radiography and radiotherapy
Specialisation option	Radiographer
Instructor(s)	Niemi, Antti Mannila, Marjo
<p>Job satisfaction has been researched for years in among state and private employees. From the 1980's the concepts of job satisfaction have had negative sound. Hurry, insecurity and lack of openness had a big influence nowadays especially with people working in public sector.</p> <p>The purpose of this final project was to describe experienced radiographers job satisfaction and coping at work. In the final project, the main focus was on getting information about the positive and negative things that affect radiographers in their work. In the final project, the focus also was on ageing so all the interviewees had turned 50 years and all of them had been working as a radiographer at least for 15 years.</p> <p>This qualitative study was conducted by using a thematic interview method. Material was collected with four interviews with four different nurses. Other four interviewees were collected with questionnaires and phone interviews.</p> <p>Thematic interviews were held in September 2012. The questionnaires were sent in September 2012 and the phone interviews in November 2012. The material was analyzed by the inductive content analysis method.</p> <p>The sample size was better than the planned sample. The original plan was to interview four radiographers with thematic interview. The four interview happened and four more interviews were made, these buy the questionnaire and by the phone-interview.</p> <p>The result of the final project were that experienced radiographers who have been working more than 41 years still feel that their motivation for work is good. Many felt that it would be easier to work a little less than now, but still said that it does not affect their coping. Every interviewee thought, that having so long work history gives them a lot of experience.</p> <p>Good colleagues, good atmosphere at the workplace and the job itself were the main motivational things to help their coping.</p>	
Keywords	experience, coping, ageing

## Sisällys

1	Johdanto	3
2	Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat	4
2.1	Työterveyshuoltolaki	4
2.2	Työssäjaksaminen	5
2.3	Ikääntyminen	6
2.4	Työhyvinvointi	7
2.5	Aiemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset	9
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät	10
4	Tutkimusmenetelmä ja toteutus	11
4.1	Tutkimusmenetelmä	11
4.1.1	Teemahaastattelu	11
4.1.2	Lomakehaastattelu	13
4.1.3	Puhelinhaastattelu	13
4.2	Tiedonantajat	14
4.3	Tutkimuksen eettiset kysymykset	14
5	Aineiston keruu ja analyysi	15
6	Tutkimustulokset	17
6.1	Perustiedot	17
6.2	Röntgenhoitajien mielipiteet työssäjaksamisesta	17
6.3	Röntgenhoitajien mielipiteet työkokemuksestaan	20
6.4	Röntgenhoitajien mielipiteet ikääntymisestä ja eläköitymisestä	22
7	Tulosten tarkastelua	23
7.1	Tuloksien luotettavuus ja yleistettävyys	26
8	Pohdinta	29
9	Lähteet	31
	Liitteet	33

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Tutkimuslupa HUS-Kuvantamiselta

Liite 3. Haastattelukysymykset

Liite 4. Kuvio 1

Liite 5. Kuvio 2

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on tukia kokeneen röntgenhoitajan työssä jaksamista. Tutkimuksessa on haastateltu kahdeksaa viisikymmentä vuotta täyttäneitä röntgenhoitajaa. Tutkimuksessa keskitytään siihen, miten yli 50-vuotiaat, jo pitkään alalla olleet röntgenhoitajat kokevat työssä jaksamisen, kun työuraa on takana jopa vuosikymmeniä. Tutkimuksessa ei ole tarkoitus kuvata kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksamista tilastollisesti yleistettävässä muodossa, vaan opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin yksittäisten röntgenhoitajien näkemyksiä ikääntymisestä sekä pitkän työuran kokemuksesta ja sen vaikutuksia. Osa tutkimukseen suostuneista henkilöistä on HUS-Kuvantamisen työntekijöitä ja jokainen haastateltava toimii päätoimisesti röntgenhoitajana.

50 ikävuoden ajankohtaa pidetään merkityksellisenä ajankohtana. Tähän ikävaiheeseen liittyy usein muutoksia niin kotona kuin työpaikallakin ja asioiden arvojärjestys muuttuu uudestaan. Työelämässä saadut kokemukset ovat tähän ajankohtaan mennessä muovautuneet niin, että työntekijä pystyy tunnistamaan omat vahvuudet ja heikkoudet, rajat ja mahdollisuudet. 50- ikävuoden ylityessä myös lähestyvää eläkeaikaa ryhdytään ajattelemaan enemmän. (Airo ym. 2008: 125.)

Työvoiman eläkkeelle siirtyminen lisääntyy huippuunsa v. 2012, jolloin arvioidaan jopa 70 000 henkilön jäävän eläkkeelle. Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärän oletetaan olevan korkea vielä tämän jälkeenkin. 2010-luvun alulla eläkkeelle siirtyvien määrä on lähes kaksinkertainen verrattaessa 2000-luvun alkuun. (TEM:n tiedote 30.11.2009.)

Työhyvinvointia on tutkittu jo useita vuosikymmeniä työolotutkimuksin valtion, kunnan sekä yksityisen alan palkansaajien keskuudessa. 1980-luvulta lähtien työhyvinvoinnin käsitteellä on ollut negatiivinen kaiku. Kiire, epävarmuus ja avoimuuden puute vaikuttavat nykypäivänä suuresti varsinkin julkisen alan työntekijöillä. Työntekijöitä koetaan olevan liian vähän ja yksittäisen henkilön työmäärä koetaan liian suureksi. Työpaikalla koetaan avoimuuden vähenemistä ja työntekijät pelkäävät yllättäviä muutoksia entistä enemmän. (Tilastokeskus; 2008.)

Tilastokeskus (2008) kuvaa myös positiivisia muutoksia työhyvinvoinnin kehityksessä. Työpaikkakoulutusta on paremmin saatavilla, kehittymismahdollisuudet omalla alalla

ovat parempia ja työntekijöiden osaamisen taso on parantunut. Työn tekeminen koetaan merkittäväksi sekä sen sisältöä arvostetaan. Työtehtävät koetaan monipuolisemmiksi sekä niihin vaikuttamismahdollisuudet ovat parantuneet; tässä ominaisuudessa Suomi nousee myös muiden Euroopan maiden yläpuolelle.

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää ikääntyvien röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja sitä voidaan käyttää hyödyksi HUS-Kuvantamisen toiminnassa. Tuloksia voisi hyödyntää myös jossakin toisessa työyhteisössä, missä työtehtävät ovat vastaavanlaiset. Tutkimustuloksia voidaan myös hyödyntää työyhteisön parantamiseen sekä röntgenhoitajan pitkän työuran suunnitteluun. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa kokeneen röntgenhoitajan fyysisestä ja henkisestä jaksamisesta.

Opinnäytetyön aiheen valintaan sain apua kysymällä ajankohtaista aihetta röntgenosaston työntekijältä. Minulla on myös oma läheinen mielenkiinto aiheeseen. Samankaltaisia opinnäytetöitä ei ole aikaisemmin tehty yli 50-vuotiaista röntgenhoitajista.

## **2 Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat**

### **2.1 Työterveyshuoltolaki**

Suomessa lainsäädäntö ohjeistaa työterveydenhuoltoa, ja laissa on myös kohtia työssä jaksamisen tukemiseksi. Lain mukaan työntekijällä on oltava oikeus voida tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Kun työnantaja tekee muutoksia tai päätöksiä, jotka liittyvät työpaikan terveydenhuoltoon, sen sisältöön ja laajuuteen, tulee työnantajan toimia yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työnantajalla on myös velvollisuus tehdä toimenpide-ehdotuksia työn terveellisyyden ja/tai turvallisuuden parantamiseksi. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

## 2.2 Työssäjaksaminen

Hoitajan työhön sisältyy vastuuta ja vaativuutta. Vaativuustaso voi vaihdella työpaikan ja hoitoalan mukaan, mutta yleisesti ottaen hoitajan työssä virheiden sattumiselle ei ole varaa. Toki virheiden sattuminen on inhimillistä ja arkipäiväistä, mutta hoitajalta odotetaan joka tapauksessa oikein toimimista. Työosaamisen lisäksi myös hoitajan oma persoona on aina arvioinnin alaisena. Työn vaihtelevuus ja mielekkyys ovat apuna työssä jaksamiselle.

Kauppinen ja Evans (2007) kysivät hoitajilta työssä jaksamista tukevia asioita MONIKKO-hankkeessa. Palkan lisäksi hoitajille tärkeiksi asioiksi muodostuivat työn määrän ja kiireen väheneminen. Myös työaikoihin toivottiin enemmän joustavuutta. Koulutusmahdollisuuksien lisääminen koettiin motivoivana tekijänä työssä jaksamiselle (2007: 64).

Työssä jaksamiseen liittyy myös lisäksi työntekijän oma henkilökohtainen elämä; oma varallisuus, työsuhteen laatu ja kesto, lapset ja perhe sekä oma persoona. On merkittävää se, minkälainen käsitys hoitajalla on itsestään, itsetunto sekä vuorovaikutustaidot. Myös työpaikalla on jaksamista tukevia tai ei-tukevia tekijöitä kuten esimerkiksi huono työilmapiiri, ristiriidat työkavereiden kanssa, kiire tai huono esimies-alaissuhde. Jokaisella on kuitenkin oma tapansa käsitellä stressiä ja sitä miten sen kanssa jaksaa työelämässä (Lehestö ym.2004: 194,195).

Muita työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat Lehestön ym. (2004:202) mukaan mm. fyysinen kunto, koulutustason ylläpitäminen, uran tuoma ammatillinen osaaminen ja työn vaihtelevuus.

Työn aiheuttama stressi voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen mutta stressi on toisaalta myös positiivinen tekijä ja sopivassa määrin se auttaa toimimaan tehokkaammin. Oireita uupumuksesta pysytään havaitsemaan ja tarjoamaan apua, mutta jokaisen työntekijän on kuitenkin itse tiedettävä oman jaksamisensa rajat (Lehestö ym, 2004: 195).

Hoitoalalla pidetään työuupumuksen riskiä korkeana, sillä ala suuntautuu vahvasti vuorovaikuttamiseen. Hoitajan tehtävänä on auttaa, kuunnella, tukea ja parantaa. Jokainen tekee sitä omalla persoonallaan. Työuupumus voi johtua hoitajan omasta



elämäntilanteesta, työn rasittavuudesta tai sen puutteesta tai työyhteisöstä. Suurin työuupumuksen aiheuttaja kuitenkin on liiallinen stressi. Työuupumus on pitkän prosessin tulos, jonka esimerkkioireina kuvataan pitkään jatkunutta väsymystä, ammatillisen itseluottamisen katoamista sekä kyynisyyttä, keskittymiskyvyttömyyttä, poissaoloja ja epäluuloisuutta. (Lehestö, 2004:198,199).

## 2.3 Ikääntyminen

Ikääntymiseen liittyy fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen, josta selvin osoitus on rasituksesta palautumiskyky. Esimerkiksi valvotun yön aiheuttama väsymys vaatii enemmän palautumisaikaa 40-vuotiaalta kuin 20-vuotiaalta (Eronen ym. 2001: 141). Myös aistit alkavat hiljalleen heikentyä, joista mainittavin on näkökyvyn heikkeneminen. Näkökyvyn heikkeneminen aiheuttaa ns. ikänsäälle tarvetta lukulaseille, koska lähellä olevan tekstin lukeminen vaikeutuu. Myös syvyysnäkö ja värisävyjen erottaminen vaikeutuu. Ikänäkö on kuitenkin normaalia ikääntymisen tuottamaa tulosta (Eronen ym. 2001:141).

Naisten kohdalla myös tärkeä fyysinen muuttuja ovat vaihdevuodet kun oma hormonituotanto laskee. Vaihdevuodet ovat suorassa yhteydessä naisen ulkoiseen olemukseen. Tällöin painoa saattaa tulla lisää, ihon ikääntyminen nopeutuu ja osteoporoosin sekä rintasyövän riski kasvavat. Lihakset menettävät voimaansa ellei niitä itse aktiivisesti harjoita. Tämä muutos on suurempi henkilöillä, jotka eivät ole koskaan harjoittaneet lihaskuntoa aikaisemmin. Vaihdevuosiin on tarjolla erilaisia luonnonmukaisia taikka lääkkeellisiä hoitokeinoja. (Terveyskirjasto 2012.)

Ilmarinen (2006) kuvaa termiä *ikäntyvä työntekijä*, jolla kuvataan yli 45-vuotiasta henkilöä. Ikävuoteen sopii myös hyvin se, että toimintakyvyn sekä terveyden vahvistamiselle on vielä mahdollisuus. Termi *ikäntynyt työntekijä* taas kuvaa yli 55-vuotiasta työntekijää, jonka määritelmänä on muun muassa se, että yli puolella 55-vuotiaalla työntekijällä on lääkärin diagnosoima krooninen oire joka vaikuttaa työkykyyn. 50-58 - vuotiaiden ryhmään kuuluu myös olettaen siitä, että heidän työkykynsä on muuttunut merkittävästi. (Ilmarinen 2006: 60.)

Myös Suomen Akatemian internetsivustoilla julkaisema *Ikääntymisen tutkimusohjelma* (ITU) esittelee ikääntymistä työelämässä. Siinä työelämä jaottelee ikääntymisen

alkuvaiheen 45-ikävuoteen ja jo ikääntyneen henkilön 55-vuotiaaksi. Tutkimusohjelman tavoitteena oli lisätä tietoa ikääntymisestä lääketieteellisesti ja sosiaalisesti yhteiskunnallisen suunnittelun kannalta. Tutkimuksessa keskityttiin myös jo eläköityneeseen väestöön.

Kauppinen ja Evans (2007: 58-61) kuvasivat tutkimuksessaan ”MONIKKO-Tasa-arvoa monimuotoisessa työyhteisössä” - iän merkitystä hoitajien, opettajien ja palomiesten työssä. Hoitoalalta tutkimus keskittyi vanhainkotien ja lastensairaalan henkilökuntaan. Hoitoalalla yli 45-vuotiaat kokivat, että ikä tuo etuuksia palkkaan, työsuhde-etuihin sekä ammattitaidon kunnioitukseen. Hoitajista enemmistö ajatteli, että eri-ikäisiä kohdellaan työpaikalla samalla tavalla. Nuorille työntekijöille huomauttelu pienistä virheistä oli yleisempää lastensairaalan puolella kuin vanhainkodissa. Lastensairaalan osalta oltiin myös useammin sitä mieltä, että nuorien ja ikääntyneiden voimavaroja osata käyttää hyödyksi.

Suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle muutaman vuoden sisällä. Heidän mukanaan siirtyy hiljainen tieto, ja nykyisen polven tehtävänä olisi saada talteen tämä arvokas tieto. Johdon tulisi olla tietoinen näistä huippuosajista jo hyvissä ajoin ennen heidän eläkkeelle siirtymistään (Heiskanen - Niemi 2010: 203).

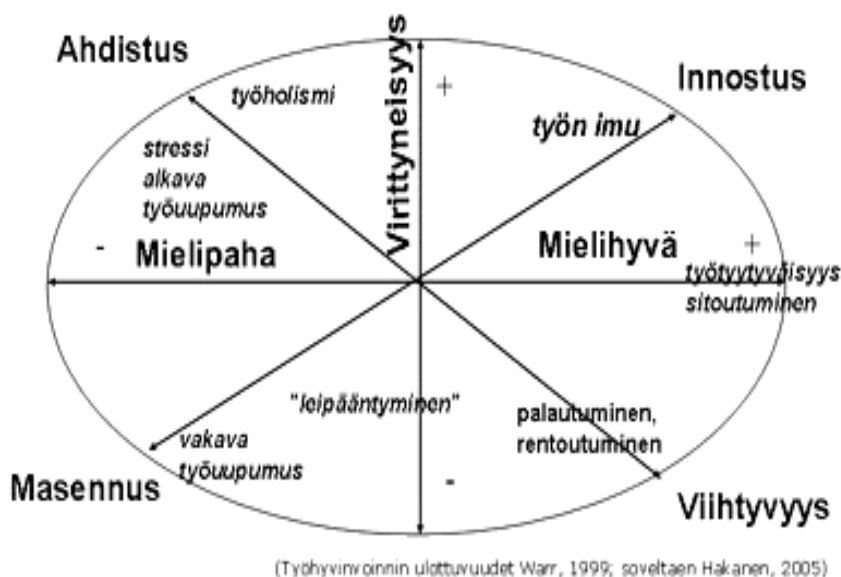
Kokeneet ja pitkään röntgenhoitajana toimineet henkilöt omaavat arvokasta tietoa ja taitoa työstään. He ovat henkilöitä, jotka ovat aloittaneet uransa jo silloin, kun kuvalevy- ja digitaalista kuvantamistekniikoita ei ollut käytössä. Nykypäivänä koulussa opetetaan jokaisesta kuvantamismodaliteetista ja uusista tekniikoista. Nämä röntgenhoitajat ovat myös opiskelleet työssään monien nykyisten kuvantamismodaliteettien käytön, kuten esim. tietokonetomografian ja ultraäänen. Myös säteilyn käytöstä, haittavaikutuksista vaaroista on vuosien varrella opittu lisää.

## 2.4 Työhyvinvointi

Utriainen (2009: 77-78) tutki pro-gradu työssään ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia. Tutkimustuloksissa nousi esiin mm. hoitajien arvostus potilastyötä kohtaan. Hoitajat pitivät työtään mielekkäänä potilastyön kautta. Hoitajat ajattelevat tekevänsä työtä potilaiden vuoksi, ja juuri potilaiden tyytyväisyys sekä työssä viihtyminen yhdessä toimivat hoitajien oman työhyvinvoinnin pohjana. Hoitajat

tunnistivat itsessään alaansa sopivia piirteitä kuten kiltteyden ja palvelualltiuden ja kokivat palkitsevuutta saada työssään toteuttaa näitä.

Työhyvinvointi kuvaa mielekästä ja sujuvaa työtä jota voidaan toteuttaa turvallisessa ja työuraa kannustavassa työyhteisössä Jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin eri tavoin. Työterveyslaitoksen julkaisu yksilön työhyvinvoinnista (Parkkinen: 2006) kuvaa hyvinvoinnin tunnetiloja kuviolla:



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Warr, 1999 soveltaen Hakanen 2005

Työn imulla kuvataan työntekijän innostuneisuutta kun taas sen vastakohtana kuvataan työuupumusta, "leipääntymistä". Innostuneisuus aktivoi työntekijää ja pitää tehtävät mielekkäinä kun taas leipääntyminen kuvaa sitä, että työ ei anna tekijälleen mitään uutta eikä tekijällä ole kiinnostusta parantaa suoritustaan. Leipääntymistä voi aiheuttaa työstä puuttuva itsenäisyys, onnistumisen kokeminen sekä palautteen saamattomuus. (Työterveyslaitos; Yksilön työhyvinvointi, Parkkinen.)

Röntgenhoitajan työ on alati vaihtuvaa. Uusia kuvausohjeita, laitteita ja kuvaustekniikoita syntyy jatkuvasti. Säteilyn käyttöä mitataan, tutkitaan ja arvioidaan osana työtä ja tulosten avulla pyritään diagnostisesti riittävään tulokseen tarpeellisella säteilyannoksella. Leipääntymistä työhön voidaan välttää jos hoitajalla on mahdollisuus tai halua käyttää työpaikkansa monia eri kuvaustekniikoita. Röntgenhoitajat, kuten muutkin hoitoalalla työskentelevät henkilöt toimivat sekä itsenäisesti että myös osana

tiimiä. Röntgenhoitajan työ on kovin riippuvaista annetuista ohjeista ja radiologien toiminnasta, Tämä voi johtaa tunteeseen, että työstä ajatellaan puuttuvan itsenäisyyttä ja mahdollisuutta vaikuttaa siihen.

## 2.5 Aiemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset

Työhyvinvointia on tutkittu opinnäytetöissä laajalti, käyttäen sekä määrällistä tutkimustapaa että laadullista. Opinnäytetyö ”Röntgenhoitajien työhyvinvointi HUS Syöpätautien klinikan sädeosastolla” - kartoittaa röntgenhoitajien työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työhyvinvoinnin arviointia ja kehittämistä. Tutkimus tehtiin teemakyselytietolomakkeella (Juhola ym. 2011.)

Utriainen (2009) tutki pro-gradu työssään ikääntyviä sairaanhoitajia. Tutkimuksessa keskityttiin arvostavaan vastavuoroisuuteen osana työhyvinvointia. Tutkimukseen osallistuneet hoitajat tekivät kolmivuorotyötä. Hoitajat olivat 45-55 vuotiaita, ja heistä jokainen oli työskennellyt vähintään 10 vuotta. Aineisto kerättiin päiväkirjojen, haastattelujen ja tiedonkeruulomakkeiden avulla. Tutkimuksen tulokset kertoivat, että hoitajat pitivät työhyvinvoinnin tärkeänä osana muun muassa työkavereita, tunnetta yhteenkuuluvuudesta sekä yhteisen työskentelyn onnistumisesta. (Utriainen 2009: 72.)

Tampereen ammattikorkeakoulussa tehty opinnäytetyö: ”Sairaanhoitajan työssä jaksaminen ja keinoja sen tueksi” käsitteli laadullisin keinoin sairaanhoitajien mielipiteitä omasta työssajaksamisestaan ja millä keinoilla he tukevat työssäjaksamistaan. Opinnäytetyön tulokset kertoivat työyhteisön ilmapiiriin olevan vaikuttava tekijä työssäjaksamisen tukemiselle. Myös esimieheltä saatu tuki ja avoimuus koettiin tärkeiksi. (Hakojärvi - Älli 2011.)

”Viikinkiravintola Harald Oy:n työviihtyvyys: Miten henkilökunta voi työssään”- käsitteli työhyvinvointia sekä viihtyvyyttä työpaikalla. Opinnäytetyössä tehtiin työviihtyvyysskysely Viikinravintola Harald OY:lle sen kuuteen toimipaikkaan. Tavoitteena oli vastausten perusteella luoda käsitys siitä, miten työntekijät viihtyvät työssään. (Saarikko: 2011.)

Ensihoitajien työssäjaksamiseen vaikuttavien tekijöiden kartoitus Sosterin alueella: ”Uupumaton auttaja on auttamaton uupuja” - työssä oli tarkoitus kuvata Sosterin

alueella toimivien ensihoitajien työssäjaksamista ja niitä asioita joita siihen vaikuttavat. Tutkimusaineisto saatiin kyselylomakkeella ja tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivisia menetelmiä. (Pöyhönen - Finér, 2009.)

### 3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyössä on tarkoituksena kuvata yli 50-vuotiaiden röntgenhoitajien työssäjaksamista, työhyvinvointia sekä pitkän uran tuomaa kokemuksen tunnetta laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin. Tarkoituksena on nostaa esiin henkilökunnan omia ajatuksia ja tuntemuksia. Ikääntyminen ja työhyvinvointi ovat ajankohtaisia aiheita juuri nyt, kun eläkkeelle siirtyvien määrä on seuraavien vuosien ajan nousussa. Ikääntymistä pidetään työelämässä heikkoutena, mutta pitkän uran tuoma ammattitaito on kuitenkin rakentava voimavara. Tutkimuksen tarkoituksena onkin saada selville, kokevatko röntgenhoitajat enemmän negatiivisia vai positiivisia kokemuksia näistä kahdesta teemasta. Tarkoituksena on myös tutkia miten työpaikalla tuetaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista sekä keskustella röntgenhoitajien kanssa heidän omista kokemuksistaan, toiveistaan ja kehitysajatuksistaan tällä saralla.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvointia tukevasta toiminnasta sekä kehittämisehdotuksista ikääntyvän röntgenhoitajan työhön. Työtä voisi käyttää hyödyksi myös toisessa työyhteisössä missä työtehtävät ovat vastaavanlaiset ja työntekijät samassa ikäryhmässä.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat seuraavat:

1. Miten röntgenhoitajat kokevat ikääntymisen vaikuttavan työhönsä?
2. Millaisena röntgenhoitajat kokevat työssäjaksamisensa?
3. Mitä mieltä röntgenhoitajat ovat pitkästä työurasta ja kokemuksestaan?
4. Miten röntgenhoitajien työssäjaksamista ja työhyvinvointia tuetaan?

## 4 Tutkimusmenetelmä ja toteutus

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Metsämuuronen (2001: 9) kuvaa laadullista tutkimusta seuraavanlaisesti; laadullinen, toiselta nimeltään kvalitatiivinen tutkimus sisältää monia erilaisia tulkintamenetelmiä. Laadullista tutkimusta ei ohjaa mikään määrätty teoria joten tämän vuoksi tutkimusmenetelmänä se on vaikea. Kvalitatiivisen tutkimustavan aineisto kuvataan usein laadullisella tavalla eikä kvantitatiivisesti eli numeraalisesti. Laadullista tutkimusta voi kuitenkin analysoida numeerisin keinoin.

Laadullisen tutkimuksen ajatuksena on kuvailla todellista elämää. Laadullinen tutkimus pyrkii kokonaisvaltaiseen tiedonhankintaan jossa aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa tekijän tiedon keruun välineenä ovat ihmiset ja tekijä luottaa heidän kanssa käytyihin keskusteluihin sekä omiin havaintoihinsa. (Hirsjärvi ym. 2007:157,160.)

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta. Laadullisella tutkimuksella voidaan selvittää jonkin ilmiön merkitystä tai tarkoitusta syvemmin, tässä tapauksessa työssäjaksamista, ikääntymisen kokemista sekä työhyvinvointia. Laadullisella tutkimuksella saadaan syvempi kuvaus kokeneiden röntgenhoitajien mielipiteistä. Tutkimus oli tarkoitus toteuttaa niin, kaikki haastattelut tehdään kahdenkeskeisellä tapaamisella, mutta toteutussuunnitelmaa muutettiin. Puolet haastateltavista sai täytettäväksi kyselylomakkeen, jossa on teemahaastattelulle ominaisia kysymyksiä. Lomakkeellisten vastauksien jälkeen kysymyksiä täydennettiin puhelinkeskustelulla.

#### 4.1.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelu ei etene tarkkojen yksityiskohtien määräyksissä vaan siinä käytetään ennalta päätettyjä teemoja. Näitä teemoja lähestytään väljemmin. Verrattuna avoimeen haastatteluun, teemahaastattelu on hieman strukturoidumpi, kuitenkin keskustelunomainen tilanne. Kuten keskustelussa, asioiden esittämisjärjestys on vapaa ja kaikkia kohtia ei tarvitse jokaisen haastateltavan kanssa käydä läpi. (Kvalimo 6.3.2: Teemahaastattelu.)

Teemahaastattelu on tyypiltään puolistrukturoitu haastattelutapa. Tavalle on olennaista, että jokin haastattelun aihepiiri on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. Teemahaastattelussa haastateltavat ovat yleensä kokeneet tämän aihepiirin tilanteen, eli haastattelun aihepiirit kuvaavat henkilöiden omakohtaisia kokemuksia. Teemahaastattelussa haastateltavien omat mielipiteet tulevat kuulluksi. Teemahaastattelu voi olla tutkimustyyppiltään myös kvantitatiivinen, tässä opinnäytetyössä menetelmä on kvalitatiivinen. (Hirsjärvi - Hurme 2000: 47–48; Routio 2007.)

Tutkijalta teemahaastattelu edellyttää keskittymistä haastattelutilanteeseen eikä esim. kirjoittamiseen ja muistiinpanoihin. Tämän vuoksi hyvä tallennusmenetelmä on ääninauha. Teemat on hyvä kuitenkin lyhyesti kirjata esiin ja teemoja voi tarkentaa apukysymyksillä, ns. tarkentavilla teemoilla. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 69)

Tutkijalta teemahaastattelu edellyttää lisäksi haastateltavien tilanteen tuntemista. Tämän pohjalta voidaan haastattelua kohdentaa oikeaan aihealueeseen. Haastateltavat tulisi olla ennalta valittuja ja sellaisia henkilöitä, joiden uskotaan parhaiten tuovan aiheellista tietoa tutkimusongelmiin. Teemahaastattelun hyväksi puoleksi voidaan lukea se, kuinka hyvin se antaa vapaata tilaa haastateltavan puheelle. Tutkijan on lisäksi helppo ryhtyä purkamaan haastattelua noudattaen määrättyjä teemoja. (Kvalimo, 6.3.2: Teemahaastattelu.)

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastattelun avulla työssäjaksamista ja muita opinnäytetyön teemoja voidaan kuvata syvemmin kuin määrällisellä keinolla. Teemahaastattelun avulla voidaan tuoda näkyviin yksilön omia mietteitä perusteellisemmin ja laadullisen tutkimusluonteen avoimuuden vuoksi henkilökohtaisemmin; mitä kukin haastateltava ajattelee työssäjaksamisestaan, työssäjaksamisen tukemisesta sekä miten uran pitkäaikaisuus tuo varmuutta työhön.

Haastatteluun osallistui kahdeksan kokenutta yli 50-vuotiasta röntgenhoitajaa. Hoitajista seitsemän on työskennellyt röntgenhoitajana vähintään kaksikymmentä vuotta ja yksi 15 vuotta. Haastattelun aineisto kerättiin työpaikalla sovituin ajankohdin niin että työpaikan kiireet eivät päässeet vaikuttamaan haastatteluun tai keskeyttämään sitä. Haastattelujen suunniteltu toteutumisajankohta on syksyllä 2012. Haastateltavilta ei kerätty henkilötietoja ja yksittäisiä haastateltavia ei voida tunnistaa raportista.

Haastatteluaineisto jää vain opinnäytetyön käyttöön ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Haastatteluun varattiin aikaa n. tunti. Opinnäytetyön aineisto muodostui kahdeksasta haastattelusta, joissa neljän kohdalla tiedonantaja sekä opinnäytetyön tekijä tapasivat. Nämä neljä tapaamista nauhoitettiin ja kirjoitettiin jälkeenpäin puhtaaksi.

#### 4.1.2 Lomakehaastattelu

Lomakehaastattelu on haastattelumenetelmistä käytetyin muoto. Lomakehaastattelussa edetään ennalta määrättyjen kysymysten mukaan. (Hirsjärvi - Hurme 2001; Vuorela 2005: 37.). Lomakehaastattelua kannattaa käyttää silloin, kun tavoite ymmärretään hyvin. Tutkijan on tiedettävä millaista tietoa hän voi haastateltaviltaan saada ja muodostaa kysymykset sen mukaan. Lomakehaastattelussa kysymykset ovat yleensä lyhyitä ja selkeästi esitetty (Preece & al.2002.) Puolistrukturoidussa lomakehaastattelussa jokaisen osallistujan kysymykset ovat samat, mutta vastausvaihtoehtoja ei ole. (Eskola - Suoranta 2008:36).

Opinnäytetyössä käytettiin neljän tiedonantajan kanssa lomakkeellista lähestymistapaa. Kysymykset lähetettiin saatekirjeen kanssa( Liite 1), jossa vastaajia ohjattiin kysymyksiin vastaamisessa. Näin lomakehaastattelussa säilyi teemahaastatteluun sopiva tyyli. Vastaukset pystyttiin myös analysoimaan samalla tavalla kuin tapaamisella tehtyjä haastatteluja.

Haastateltaville annettiin viikolla 35/2012 tieto sähköpostitse pian lähetettävästä kyselylomakkeesta. Samalla kysyttiin haastateltavan suostumusta puhelinhaastatteluun täydentävänä muotona. Viikolla 36/2012 lähetettiin kyselylomake ja saatekirje kysymyksiin vastaamisesta. Puhelinhaastattelut tehtiin viikolla 42.

#### 4.1.3 Puhelinhaastattelu

Puhelinhaastattelulle on tyypillistä, että sitä voidaan käyttää joukkotutkimuksina tai henkilökohtaisena keskusteluna tutkijan ja haastateltavan välillä. Hirsjärvi ja Hurme (2008;64) kuvaavat puhelinhaastattelun olevan sopivampi vaihtoehto stukturoituihin



haastatteluihin mielummin kuin kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Kuitenkin puhelinhaastattelua pidetään sopivana täydennyksenä jo aikaisemmin haastatelluille ihmisille. Hirsjärvi ja Hurme myös suosittelevat valmistavan kirjeen lähettämistä ennen puhelinhaastattelua: näin vastaajalle jää aikaa valmistautua puhelinhaastatteluun.

Opinnäytetyön puhelinhaastattelut tehtiin marraskuun alussa v.2012. Kaikkia teemahaastatteluja ei ollut tarvetta täydentää, vaan puhelinhaastatteluja tehtiin kahden vastaajan kohdalla.

## 4.2 Tiedonantajat

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tärkeää, että haastateltavilla henkilöillä on laaja tieto tutkittavasta asiasta tai omakohtaisia kokemuksia. Tämän perusteella tiedonantajat valitaan harkiten. Tiedonsaannille olisi hyödyllistä, että haastateltava on kyvykäs ilmaisemaan itseään. (Tuomi - Sarajärvi 2003: 87,89).

Opinnäytetyön rajauskriteereinä käytettiin 50-vuoden ikää. Jokainen haastateltavista on nainen mutta tämä ei ollut päätetty rajaus. Jokainen haastateltavista on myös toiminut röntgenhoitajana vähintään 15-vuoden ajan. Pitkä työkokemus on oleellinen tutkimuksen tiedonsaannin osalta, sillä opinnäytetyön yksi pääteemoista on kokemuksen vaikutus työelämään ja työssäjaksamiseen. Opinnäytetyöhön haastateltiin kahdeksaa röntgenhoitajaa.

## 4.3 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Opinnäytetyön tekeminen edellytti Helsingin ja Uudenmaan Sairaanhoidopiirin (HUS) HUS-Kuvantamisen myöntämää tutkimuslupaa, koska työssä tutkittiin HUS:in henkilökuntaa. Tutkimuslupaa haettiin kun opinnäytetyön suunnitelmavaihe oli valmistunut ja hyväksytty oppilaitoksessa. Tutkimuslupa täytettiin HUS:in internetsivustolta saatavalla lomakkeella. (HUS-tietopankki; *Opinnäytetyön tutkimuslupa.*)

Hyvien eettisten tapojen opettelu alkaa jo opiskelun aikana ja korkeakouluissa onkin tapana opettaa tutkimusetiikkaa. Eettinen luotettavuus ja hyväksyntä sekä

tutkimustulosten paikkansa pitävyys edellyttää että tutkimus suoritetaan alusta loppuun noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. (Etene: 2002.)

Opinnäytetyön tutkimuksen perustana oli laadullinen tutkimus, joten tutkimuksen tekijän tulee ottaa huomioon eettisyyden kannalta se, että mahdollisimman monipuolinen laatu saadaan esille. Tutkimuksen tiedonkeruutapa oli välillinen ja välitön sillä haastattelussa tutkija oli välittömässä yhteydessä haastateltavaan ja lomakehaastattelun avulla välillisesti. Haastateltavien henkilöllisyys pidettiin salassa, heidän nimiään tai työpistettä ei tuoda esille. Opinnäytetyössä henkilöistä mainitaan työuran pituus vuosina sekä ikäjakauma.

Myös aineistoa analysoidessa tutkittavien henkilöllisyys pidettiin salassa. Aineisto purettiin ja vastaukset käsiteltiin numeroiden vastaajat 1-8. Tutkimustulokset raportoidaan opinnäytetyön esittämistilaisuudessa syksyllä 2012 sekä julkaistaan Metropolia Ammattikorkeakoulun Thesus-tietokannassa.

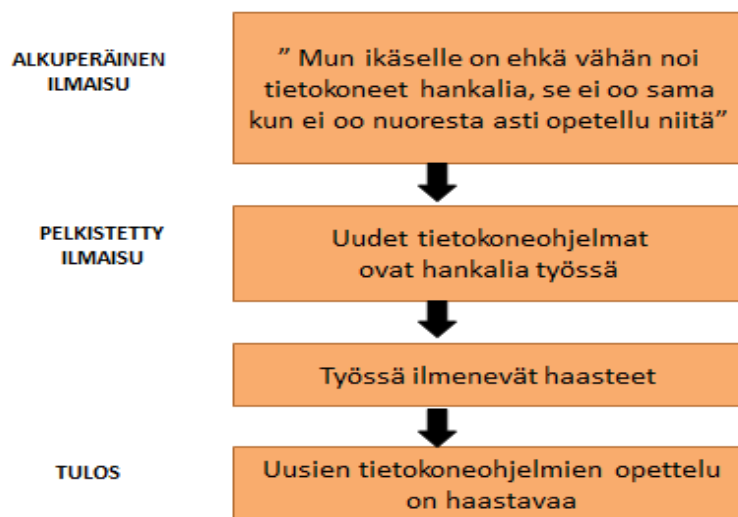
Kun tietolähteenä käytetään ihmisiä ja inhimillistä toimintaa tulee tutkimuksen eettisyys ottaa huomioon. Kaikki terveystieteet voidaan lukea tämänkaltaisiin tietolähteisiin. Tutkimuksen tekijän tulee noudattaa hyvää eettistä toimintaperiaatetta läpi tutkimuksen jokaisen vaiheen, ja noudattaa luotettavuudelle asetettuja normeja. Suomessa tutkimuseettikan laatutarkkailua seuraa tutkimuseettinen neuvottelukunta, Etene. (Leino-Kilpi - Välimäki 2008: 360-362.)

## **5 Aineiston keruu ja analyysi**

Opinnäytetyön aineiston analyysimenetelmänä käytetään sisällönanalyysiä, joka on laadulliselle tutkimukselle perusmenetelmä. Menetelmässä aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysiä käyttämällä saadaan mahdollisimman selkeä kuvaus tästä ilmiöstä. Sisällönanalyysin avulla aineisto saadaan tiiviiseen muotoon niin, ettei sen sisältämä tieto jää huomioimatta. Aineiston käsittelyssä se jaetaan eri osiin, käsitellään ja taas kootaan uudestaan loogisemmaksi kokonaisuudeksi. (Tuomi - Sarajärvi 2004: 110.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi muodostuu kolmesta eri vaiheesta; aineiston pelkistäminen (reduointi), ryhmittely (klusterointi) ja teoristen käsitteiden luominen (abstrahointi). (Tuomi - Sarajärvi 2004: 111.)

Jaottelin vastaukset eteenpäin alaluokkaan ja siitä pääluokkaan, joka on suora vastine kysymykselle. Puhelinhaastattelun avulla sain hyödyllistä tarkennusta vastauksiin ja tämän avulla sain myös paremman käsityksen vastaajalle tärkeistä kohdista. Tutkimuksen raportointiosioon käytettiin vastauksia suoraan puhelinkeskustelusta, haastattelunauhasta ja vastauslomakkeesta. Kuviossa 2 kuvataan mallia aineistolähtöisen analyysimenetelmän käyttämisestä opinnäytetyössä.



Kuvio 2 – Aineistolähtöisen sisällönanalyysin malli

Lomakkeellisia vastauksia tuli yhteensä neljältä haastateltavalta. Tämä nopeutti tuloksien litterointia eli auki kirjoittamista jonkin verran. Neljä haastatteluista onnistuttiin tapaamaan kasvotusten ja nämä haastattelut nauhoitettiin. Neljästä nauhoitetusta haastattelusta muodostui puhtaaksi kirjoitettuna 11 sivua tekstiä.

## 6 Tutkimustulokset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksamista, ikääntymisen kokemista sekä pitkän työuran tuomaa vaikutusta työssäjaksamiseen. Kerätty aineisto on jaettu alaluokkiin sekä niistä muodostuneihin pääluokkiin. Perustiedoissa esitellään vastaajien perustiedot; ikä, työuran pituus, sekä päätoimiset tehtävät röntgenhoitajana. Alaotsikoissa esittelen pääluokan ja tämän otsikon alaotsikkona käytetään suoraa esitettyä kysymystä. Aineistossa esitetään myös suoria lainauksia.

### 6.1 Perustiedot

Tutkimukseen osallistui kahdeksan röntgenhoitajaa. Jokainen vastaaja oli täyttänyt 50-vuotta. Jokaisella vastaajalla oli vähintään 15-vuoden työkokemus röntgenhoitajana, yhdellä vastaajalla jopa 41 vuotta. 15-vuotta röntgenhoitajana toiminut vastaaja oli kuitenkin työskennellyt muulla hoitoalalla viiden vuoden ajan ennen työskentelyään röntgenhoitajana. Päätoimisesti jokainen hoitaja työskenteli natiiviröntgenyksikössä, mutta muutamaa vastaajista teki myös CT- sekä angiotyötä. Vastaajista kaksi teki myös päivystystyötä.

### 6.2 Röntgenhoitajien mielipiteet työssäjaksamisesta

Kysymykset työssäjaksamisesta käsittelivät asioita, jotka positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavat työssäjaksamiseen. Tässä osioissa käsiteltiin myös fyysistä ja henkistä jaksamista; mitkä asiat vaikuttavat näihin ja miksi.

Kaikki vastaajat kertoivat hyvän työilmapiirin ja työkavereiden vaikuttavan omaan työssäjaksamiseen. Vastaajista moni kertoi kokevansa nykyisen työilmapiirin ja työkaverinsa hyvänä. Positiiviseksi tekijäksi koettiin myös potilaiden erilaisuus työpäivien aikana. Muutama vastaajista oli sitä mieltä, että omalla ajalla keskittyminen urheiluun ja muuhun liikuntaan tuo lisäpuhtia työssäjaksamiseen. Yksi vastaajista piti uusien tutkimusmenetelmien sekä laitteiden tuloa positiivisena tekijänä, kun useimmiten se koettiin työtä kuormittavana tekijänä. Negatiiviseksi asiaksi koettiin sekä

liian kiireiset että liian hiljaiset työpäivät. Näistä liian kiireellinen työpäivä koettiin kuormittavampana. Kaksi vastaajista koki tiedonkulun muiden osastojen ja päivystyspolin kanssa ajoittain haittaavaksi tekijäksi. Yksi vastaajista koki, ettei aina saa tarvittavaa arvostusta työnantajaltaan. Oma fyysinen jaksaminen ja työilmapiiri koettiin myös osittain haittaavaksi tekijäksi tilanteessa, jossa vastaaja ei ole tyytyväinen nykyiseen työilmapiiriin ja kokee oman fyysisen jaksamisensa heikkona.

” Työn tulee olla mielekästä ja koen tämän työn mielekkääksi, on hyvä tunne, jos jotenkin osaan auttaa ihmistä oikeasti, kuvata vaikka murtuneen raajan ja olla osana sitä ketjua”

” Alituinen kiire on väsyttävää ja olisi paljon muutakin kuin puhtaasti potilastyö, mitä pitäisi keritä tekemään.”

” Mun ikäselle on ehkä vähän noi tietokoneet hankalia, se ei oo sama kun ei oo nuoresta asti opetellu niitä”.

Yhdellä vastaajista oli työkykyä alentava sairaus jonka ajoittain tuntee vaikuttavan haittaavasti työtehtäviin. Fyysistä haastavuutta koettiin lähinnä potilasnostoihin liittyen, kuitenkin niin, ettei se vaikuta suuresti työssäviihtymiseen. Kolme vastaajista suhtautui helpommin ja ajatteli, ettei nostoja kuitenkaan koskaan tarvitse yksin tehdä ja että aina saa apua. Liian kiireinen työtahti koettiin myös haittaavaksi. Erilaiset projektiot natiivikuvauksissa ja niiden vaativat asettelut tuntuivat myös hankalalta, mutta suoradigataalisuuden myötä se koettiin helpottuneen. Moni vastaajista kertoi, että työskentely nykYTEKNIIKAN kanssa on huomattavasti helpompaa kuin uransa alkuvaiheessa jolloin laitteet eivät olleet niin kehittyneitä. Kuitenkin tietokoneella työskentely ja uusien tietokoneohjelmien opetteleminen kerrottiin kuormittavaksi, sen tarkkuutta vaativuuden vuoksi. Kolme haastateltavista toi selkeästi esiin sen, että laitteiden kanssa ei ennen ajateltu ergonomiaa samalla tavalla. Työnteko uusilla laitteilla on huomattavasti kevyempää.

Henkinen kuormittavuus koettiin potilaiden sairastamien tautien vuoksi sekä siitä, että ei ehditä juttelemaan potilaiden kanssa niin paljon kuin he haluaisivat. Myös arat ja jännittyneet potilaat olivat yhden vastaajan mielestä välillä henkisesti rasittava tekijä työssä. Huumeiden käyttäjät ja juopuneet potilaat koettiin muutaman vastaajan

mielestä henkisesti kuormittavana potilaiden arvaamattomuuden ja tilanteen luoman pelon vuoksi.

” Pyörätuolipotilaiden siirrot ovat fyysisesti hyvin raskaita ja hankalia. Lisäksi tietokonetyöskentely vaatii suurta tarkkuutta”.

” Meillä on niin hyvät kaikki siirtojutut ja muut niin pystyy melkeen iteki siirtää minkä kokosen potilaan vaan eikä meillä ikinä tuu semmosta tilannetta että yksin täytyy”.

” Kyllä työ ihmisten parissa saattaa olla välillä henkisesti melkoisen raskasta. Kymmenittäin eri ihmisiä päivän aikana ja jokainen pitäisi ottaa yksilönä vastaan..”

” Ehkä joskus saan potilaista kurjaa oloa ku ajattelee nuoria tai lapsia potilaina. Mut ehkä tää 40 vuotta on opettanu ku on niin paljon nähny kaikkee että elämä on. Ei ne mulla kotiin tuu.”

Vapaa-aikaa toivottiin olevan enemmän. Jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että voisi tehdä vähemmän töitä. Kuitenkin osa samoista vastaajista myös kertoi että työtä on myös sopivasti. Vastausta tarkennettaessa osan vastaajien kohdalla, he arvioivat työssäjaksamisensa mahdollisesti paranevan jos vapaa-aikaa olisi enemmän.

” ...voisin tehdä nelipäivästä viikkoa jos se vaan onnistuisi..”

” Vapaa aikaa on liian vähän, mutta pakko tehdä taloudellisesti täyttä päivää... Pitäisi pystyä huolehtimaan ja hoitamaan oma perheensä, kotona on vielä teini-ikäisiä lapsia, omat kauempana asuvat vanhat vanhemmat, olemaan isoäitinä, vaimona, pitäisi pystyä hoitamaan muutkin sosiaaliset suhteet ja vielä pitäisi pitää huolta itsestäänkin.”

Työssäjaksamisen tukemiseksi tärkeimmät vaikuttajat olivat työkaverit, perhe ja omat ystävät sekä harrastukset työajan ulkopuolella. Osiossa kysyttiin myös työpaikan järjestämästä toiminnasta työssäjaksamisen tukena. TYKY-toiminta koettiin mukavaksi lisäksi mutta sen vaikutusta työssäjaksamiseen ei koettu tärkeäksi. Jokainen vastaaja on joskus osallistunut TYKY-toimintaan mutta sen vaikutusta omaan työssäjaksamiseen ei nähty tärkeänä vaikuttajana. TYKY-toimintaa pidettiin

enemmänkin mukavana lisänä ja toimintaan useammin osallistuvat henkilöt pitivät TYKY-toimintaa tärkeämpänä kuin niihin vähemmän osallistuvat. Muutama vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että työssäjaksamisesta tukemisesta vastaa tekijä itse, niin fyysisestä jaksamisesta kuin heikistäkin.

”Kyllä itse on pidettävä itsestään huolta ja otettava yhteys esim. työterveyshuoltoon, jos sellaista apua tarvitsee.”

”En ole kaivannut tukea työssäjaksamiseen, koska olen valinnut ammattini itse ja pidän vieläkin työstäni ja tunnen olevani ehjä ihmisenä. Tosin on aina mukavaa ja kannustavaa saada kiitosta potilaalta, jolloin tietää että tehty työ on vastannu potilaan odotusta.”

### 6.3 Röntgenhoitajien mielipiteet työkokemuksestaan

Kaikki vastaajat suhtautuivat hyvin myönteisesti pitkään työuraansa ja leipääntymistä työhön koettiin vain vähän. Pitkä työura merkitsi vastaajille eniten varmuutta ja vastuuta työstä ja ennen kaikkea teknillistä osaamista. Arvostuksen tunne työtä kohtaan ja arvostuksen saaminen muulta henkilökunnalta sekä potilailta koettiin nousevan kokemuksen myötä.

Vastaajista kaikki olivat sitä mieltä, että työtehtävissä pitkä kokemus alasta näkyy varmuutena toteuttaa työ ja antaa opittuja ohjeita eteenpäin. Vastaajista kaikki ovat uransa aikana tehneet myös muutakin kuin nykyistä työkuvaansa, eli toiminut myös muissa kuvantamismodaliteeteissa kuin nykyisessä paikassaan. Kokemusta kuvailtiin myös henkisenä kasvuna. Potilaan kanssa keskusteleminen ja vaikeiden asioiden kohtaaminen ovat kasvaneet työhön liittyvän teknisen varmuuden kanssa. Kokemuksesta aiheutuvaa haittaa työhön ei koettu suuresti mutta liian rutiininomaista työskentelyä kerrottiin joskus tapahtuvan.

Jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että röntgenhoitajan työ on alati muuttuvaa. Uuden opetteleminen otettiin vastaan eri tavoilla; uuden oppiminen kiinnostaa ja viehättää mutta sen opetteleminen käytännössä voi olla kuormittavaa. Tietokoneisiin liittyvät muutokset tuntuivat miltei jokaisesta vastaajasta hankalalta.

Jokainen haastateltava oli innostunut uuden oppimisesta kuvauksien ja röntgenlaitteiden suhteen. Uuden opetteleminen uusien tietokoneohjelmien kanssa tuntui kaikista haastavimmalta ja jopa yhden haastateltavan mielestä työtä kuormittavalta. Tätä perusteltiin sillä, että haastateltavat eivät ole opetelleet tietokoneiden kanssa työskentelemään kuten nuoremmat ovat. Vastauksista ilmeni, että näiden uusien tietokoneohjelmien kanssa toivottaisiin enemmän koulutusta sekä enemmän aikaa niiden opettelemiseen.

Kokemukseen liittyvästä teemasta kysyttiin myös osallistumista opiskelijoiden ohjaukseen ja siitä mitä mieltä haastateltavat ovat ohjauksesta. Opiskelijoiden ohjaus oli kaikkien vastaajien mielestä positiivinen kokemus, vaikkakin välillä väsyttävä. Jokainen vastaaja mainitsi, että opiskelijoilta voi myös oppia, varsinkin tietokoneiden käytön kanssa. Opiskelijoiden ohjaukseen vietetty aika oli vaihtelevaa, joissain paikoissa opiskelijoita on vuositason selkeästi enemmän kuin toisaalla.

” Haasteita on riittävästi uusien laitteiden ja ohjelmistojen parissa, jopa uusien kuvaprotokollien kanssa. Röntgenissä ei pääse sammaloitumaan koska uutta tulee koko ajan vuosittain.”

”Olen liiankin halukas oppimaan uutta, olen hyvilläni kun saan opetella uuden uutukaisen laitteen käytön ja mielellään siirryn työpisteestä toiseen ettei työstä tule yksitoikkoista”

”Minusta on mukavaa työskennellä yhdessä opiskelijoiden kanssa ja myös omaan työhön tulee vaihtelevuutta ja itsekin joutuu tarkastelemaan monia asioita uudesta näkökulmasta. Tosin välillä tietysti väsy siihen, että vuodessa on yhteensä neljä kuukautta opetettavia.”



## 6.4 Röntgenhoitajien mielipiteet ikääntymisestä ja eläköitymisestä

Kun ikääntymisen teemaa lähestyttiin, kaikki haastateltavat, joita tapasin, yhdistivät kysymykset ikääntymisestä fyysiseen jaksamiseen. Ikääntymiseen liittyviin kysymyksiin tuntui olevan hankalaa vastata. Suurempia vastauksia tähän aihealueeseen saatiin lomakehaastattelun kautta.

Kysymyksellä *”Mitä ikääntyminen sinulle merkitsee?”* haluttiin selvittää haastateltavan omaa suhtautumista ikääntymiseen, kun heidät ikänsä puolesta jo määritellään ikääntyväksi työntekijäksi. Tässä kysymyksessä moni otti heti kantaa siihen, että heillä ei ole fyysisiä vaivoja. Jos näin olisi, ikääntyminen koettaisiin vaikuttavampana. Ikääntymisen teemaa tarkennettiin puhelinhaastattelulla kahden vastaajan kesken.

Seitsemän kahdeksasta vastaajasta oli sitä mieltä, että he eivät koe itseään ikääntyväksi, koska suuria fyysisiä vaivoja ei ole. Kaksi haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että jos jokin työkykyä haittaava vaiva tai sairaus nyt ilmenisi, hän harkitsisi siirtymistä eläkkeelle nopeammin. Yhdellä vastaajista oli työkykyä alentava sairaus.

Rajoitteita ikääntymisestä ei haastateltavien keskuudessa juuri ollut. Muutaman vastaajan koki näkönsä heikkenemisen vaikuttavan tietokoneella tehdyn työn vaatimaan tarkkuuteen. Yksi haastateltavista jopa sanoi, että voi työssään paremmin kuin nuorempana. Kiire työssä tuntui olevan raskaammin havaittavissa nyt vanhempana, mutta siihen suhtauduttiin positiivisesti, ajatuksella että ”ei pidä pitää turhaa kiirettä”.

Haasteltavien ikäjakauma oli 50 vuodesta 64 ikävuoteen. Kuusi vastaajista oli sitä mieltä, että ei ajattele omaa eläkeikänsä. Perusteluiksi sanottiin, että eläkkeelle jäämiseen on vielä kovin pitkä aika. Kaksi vastaajista, 59 ja 64-vuotias, ajattelivat enemmän eläkkeelle siirtymistään. Toinen vastaajista sen vuoksi, että oma mies on jo eläkkeellä ja toinen sen vuoksi että hän olisi jo saanut jäädä eläkkeelle. Hän myös mainitsi ”kokeilleensa” eläkkeelle siirtymistä mutta totesi että haluaa vielä pysyä työelämässä. Eläkkeelle siirtymistä ei kuitenkaan nähty negatiivisena asiana.

”On jo ikää melkoisesti, yli puolet elämästä eletty, tulee ehkä ikääntymisestä johtuvia vaivoja, usein tulesvaivoja, ihminen selvästi hidastuu eikä asiat tapahdu niin räväkästi.”

”Jonkin verran on tullut rajoitteita. En enää ” juokse” töissä, vaikka olisi kuinka kiire ja pitkä jono. Teen työn tasaiseen tahtiin.”

”En aattele, siihen on vielä aika pitkä aika, kymmenen vuotta.”

”En ajattele vielä omaa eläkeikäni sillä tavalla, että voi kun pääsisin pian eläkkeelle. Toivoisi tietysti, että sitten kun jää eläkkeelle, saisi olla suhteellisen terve ja voisi liikkua ja harrastaa paljon ja tehdä monia asioita, mihin nyt ei oikein ole aikaa tai ainakaan niin paljon aikaa kuin haluaisi.”

## 7 Tulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kokeneita, yli 50 vuotta täyttäneitä röntgenhoitajia ja heidän mielipiteitään työssäjaksamisesta, työkokemuksesta sekä ikääntymisestä laadullisen tutkimuksen keinoin. Kahdeksan vastaajan ikäjakauma oli 50 vuodesta 64 ikävuoteen.

Ikääntymiseen liittyy fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen, joista selvemmin heikkenee rasituksesta palautuminen. Esimerkiksi valvotun yön aiheuttama väsymys vaatii enemmän palautumisaikaa 40-vuotiaalta kuin 20-vuotiaalta. (Eronen ym. 2001: 141.) Fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä ei koettu haastateltavien keskuudessa merkitsevästi mutta liian kiireiset työpäivät koettiin fyysisesti ja henkisesti haastavina.

Työssä ilmenevistä fyysisistä haasteista jokainen mainitsi potilasnostot. Potilasnostoihin kuitenkin suhtauduttiin eri tavalla. Yksi vastaajista koki potilasnostot selkeämmin kuormittavaksi tekijäksi kuin muut vastaajat.

Ilmarinen (2006) käytti termiä *ikääntyvä työntekijä*, jolla kuvataan yli 45-vuotiasta henkilöä. Termi *ikääntynyt työntekijä* taas kuvaa yli 55-vuotiasta työntekijää, jonka perustana on, että yli puolelle 55-vuotiaista työntekijöistä on lääkärin diagnosoima

krooninen oire joka vaikuttaa työkykyyn. 50 - 58 vuotiaiden ryhmään kuuluu myös oletus siitä, että heidän työkykynsä on muuttunut merkittävästi. (Ilmarinen 2006: 60.) Opinnäytetyön tulokset kertoivat, että 50 vuotta täyttäneet röntgenhoitajat eivät koe ikänsä olevan este työskenntelylle ja että he eivät koe itseään ikääntyneeksi. Sanana ”ikäntyminen” herätti monessa vastaajassa selkeästi negatiivisia tunteita. Tiedonantajista jokainen vastasi kysymyksiin ikääntymisestä fyysisen jaksamisen kannalta, eli mielsivät käsitteen ”ikäntyvä” johonkin fyysiseen vaivaan.

50 ikävuoden ylittyessä myös lähestyvää eläkeaikaa ryhdytään ajattelemaan enemmän (Airo ym. 2008: 125). Kysymykset lähestyvistä eläkeistä olivat myös erittäin poikkeavia toisistaan. Puolet vastaajista oli suoraan sitä mieltä, että eivät ajattele eläkeikänsä ja eivät tunne odottavansa sitä. Yksi vastaajista odotti eläkkeelle siirtymistä enemmän, omasta perhetilanteestaan johuen ja yksi vastaajista olisi jo voinut jäädä eläkkeelle, mutta oli halukas jatkamaan työtään silti.

Tampereen ammattikorkeakoulussa tehty opinnäytetyö ”*Sairaanhoitajan työssä jaksaminen ja keinot sen tueksi*” käsitteli laadullisin keinoin sairaanhoitajien mielipiteitä omasta työssäjaksamisestaan ja millä keinoilla he tukevat työssäjaksamistaan. Opinnäytetyön tulokset kertoivat työyhteisön ilmapiirin olevan merkittävä työssä jaksamisessa. Myös esimieheltä saatu tuki ja avoimuus koettiin tärkeiksi. Perheen tuki, riittävä vapaa-aika ja omat harrastukset koettiin myös tärkeiksi työssäjaksamisen edesauttajiksi. Sairaanhoitajat olivat itse aktiivisia fyysisen kunnon ylläpitämisestä ja tätä pidettiin myös tärkeänä oman jaksamisen kannalta. (Hakojärvi - Älli 2011: 27,28.) Tässä opinnäytetyössä tärkeimmiksi vaikuttajiksi työssä jaksamiseen nähtiin työkaverit, ilmapiiri työpaikalla sekä röntgenhoitajan työ itsessään. Työssäjaksaminen ja sen tukeminen oli kahden vastaajan mielestä omasta itsestään kiinni, mutta jokainen kuitenkin mainisti oman perheen ja työkavereiden tuen olevan tärkeä osa omaa työssäjaksamista. Jokainen piti työtään arvokkaana ja näki työn jatkuvasti vaihtuvana alana. Leipääntymistä työhön ei juuri koettu. Potilasnostot vaikuttivat työn fyysiseen jaksamiseen mutta sen ei koettu haittaavan työssäjaksamista.

Hakojärvi ja Älli (2011) käsittelivät opinnäytetyössään myös sairaanhoitajien mielipiteitä TYKY-toiminnasta. Tuloksissa tuli ilmi, että sairaanhoitajat pitivät työajan ulkopuolista yhteydenpitoa, yhteisiä tapahtumia ja TYKY-toimintaa tärkeänä voimavarana työssä jaksamiselle. Tässä opinnäytetyössä jokainen vastaaja on joskus osallistunut TYKY-

toimintaan mutta sen vaikutusta omaan työssäjaksamiseen ei nähty tärkeänä vaikuttajana. TYKY-toimintaa pidettiin enemmänkin mukavana lisänä ja näihin useammin osallistuvat henkilöt pitivät TYKY-toimintaa tärkeämpänä kuin niihin vähemmän osallistuvat.

Jokainen tiedonantaja piti arvokkaana kokemustaan ja kokemuksen nähtiin tuovan varmuutta päivittäiseen työskentelyyn. Kokemus toi monen vastaajan mielestä myös varmuutta hankalien tilanteiden ratkaisemiseen. Kokemuksesta aiheutuvaa haittaa työhön ei koettu mutta liian rutiininomaista työskentelyä kerrottiin joskus tapahtuvan. Työhön leipääntymistä ei kokenut kukaan vastaajista.

Työssä ilmenevät haasteet liittyivät pääasiassa tietokoneohjelmiin ja niiden käyttöön. Vastaajista kaksi koki tietokoneohjelmien käytön jopa kuormittavaksi. Röntgenlaitteiden kanssa samaa hankaluutta ei ollut, päinvastoin digitaalisen kuvantamisen myötä kuvaukset koettiin paljon helpommaksi kuin ennen.

Uusien asioiden opettelun kanssa vastaukset erosivat toisistaan eniten. Osa vastaajista oli selkeästi sitä mieltä, että ei enää olisi kiinnostunut opettelemaan mitään uutta. Kahdeksasta vastaajasta kuusi oli kuitenkin hyvin innostunut uuden oppimisesta. Haastateltavat kokivat, että röntgenhoitajan työ itsessään on alati vaihtuvaa ohjeiden ja laitteiden mukana, joten uuden oppimista tapahtuu koko ajan.

Kauppinen ja Evans (2007) kysyivät hoitajilta työssäjaksamista tukevia kohtia MONIKKO-hankkeessa. Hoitajille tärkeiksi kohdiksi palkan lisäämisen jälkeen muodostui työn määrän ja kiireen väheneminen sekä työaikoihin toivottiin enemmän joustavuutta. Myös koulutusmahdollisuuksien lisääminen motivoisi jaksamaan (2007: 64).

Röntgenhoitajan työssä ilmenevät henkiset haasteet koettiin kiireen tuntuna. Jokainen koki liian kiireellisen työpäivän haitalliseksi oman työn kannalta ja osa ajatteli myös liian hiljaisesta työpäivästä samaa. Liiallisen kiireen koettiin vaikuttavan negatiivisesti työn laatuun ja asiakasystävällisyyteen. Kiire vaikutti siis potilaskontaktin hoitamiseen, niin että hoitajista tuntui, ettei ole aikaa hoitaa potilaitaan niin kuin haluaisin ja jäädä juttelemaan. Yksi vastaajista mainitsi, että nyt vanhempana on kuitenkin oppinut suhtautumaan kiireeseen rauhallisemmin kuin nuorempana.

Utriainen (2009: 77 - 78) tutki pro gradu- työssään ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia. Tutkimustuloksissa nousi esiin muun muassa hoitajien arvostus potilastyötä kohtaan. Hoitajat pitivät työtään mielekkäänä potilastyön kautta. Hoitajat ajattelevat tekevänsä työtä potilaiden vuoksi, ja juuri potilaiden tyytyväisyys sekä työssä viihtyminen yhdessä toimivat hoitajien oman työhyvinvoinnin pohjana. Hoitajat tunnistivat itsessään alaansa sopivia piirteitä kuten kiltteyden ja palvelualltiuden ja kokivat palkitsevuutta kun saavat työssään toteuttaa näitä. Moni röntgenhoitajista ajatteli, että olisi mukavampaa jos olisi enemmän aikaa potilaiden kanssa keskustelemiseen. Työssä pidettiin palkitsevana sitä, että saa olla osana potilaan hoitoketjua vaikka näin lyhyenkin aikaa kuin röntgentutkimuksen suorittamisessa. Potilaiden sairastamat taudit ja sairaushistorian seuranta koettiin henkisesti raskaaksi, mutta ei siinä määrin, että työssä seuratut tilanteet tulisivat kotiin mukaan. Varsinkin nuorien ja lasten sairastamat vakavat taudit nousivat myös tässä tilanteessa esiin.

Kysymykset vapaa-ajasta olivat myös vaihtelevia. Moni vastaajista oli sitä mieltä, että vapaa-aikaa on riittävästi, näistä vastaajista suurin osa teki vain päivisin ja arkisin töitä. Toiset olivat taas sitä mieltä, että voisivat tehdä vähemmän töitä jos se olisi mahdollista, mutta töiden vähentämistä ei pidetty kuitenkaan mahdollisena työntäjän puolelta. Nelipäiväinen työviikko olisi otollisin kahden vastaajan mielestä.

## 7.1 Tuloksien luotettavuus ja yleistettävyys

Tuloksien keräämiseen käytettiin kolmea erilaista menetelmää. Aineisto koostui neljästä lomakehaastattelusta jota täydennettiin kahden kohdalla puhelinhaastattelulla sekä neljällä teemahaastattelulla, jossa tiedonantaja ja opinnäytetyön tekijä tapasivat. Näitä haastatteluja ei täydennetty puhelimitse.

Kun tietolähteenä käytetään ihmisiä ja inhimillistä toimintaa tulee tutkimuksen eettisyys ottaa huomioon. Kaikki terveystieteet voidaan lukea tämänkaltaisiin tietolähteisiin. Tutkimuksen tekijän tulee noudattaa hyvää eettistä toimintaperiaatetta läpi tutkimuksen jokaisen vaiheen (Leino-Kilpi - Välimäki 2008: 360 - 362).

Teemahaastattelussa haastateltavat ovat yleensä kokeneet aihepiirin tilanteen, eli haastattelun aihepiirit kuvaavat henkilöiden omakohtaisia kokemuksia (Hirsjärvi & Hurme 2000: 47–48; Routio 2007.) Tiedonantajista jokainen oli ollut yli 15 vuotta

työtehtävissä röntgenhoitajana, suurin osa pidempään kuin 20 vuotta. Haastateltavilla on siis vahvoja omakohtaisia kokemuksia työssäjaksamisesta sekä työkokemuksen merkitsevyydestä.

Haastatteluhin sähköisesti vastanneet noudattivat hyvin ohjetta kysymyksiin vastaamisesta mahdollisimman laajasti. Lomakehaastatteluiden puutteeksi jäi kuitenkin tapaamisen kaltainen keskustelu, joka olisi antanut mahdollisuuden täydentää vastauksia lisäkysymyksillä. Opinnäytetyöhön ei siis voitu kuvailla heidän antamiensa vastauksien tunnetiloja tai selittää esitettyä kysymystä tarkemmin. Haastattelut, joissa tieto onnistuttiin kerätä kasvatusten, antoi enemmän vapautta vastaajalle. Tämän ongelmaksi muodostui suuri aineiston määrä ja sen rajaaminen opinnäytetyön teemoihin sopivaksi.

Opinnäytetyön tulokset eivät ole yleistettävissä yli 50-vuotiaiden röntgenhoitajien mielipiteistä työssäjaksamiseen, työkokemuksen vaikutukseen sekä ikääntymisen kokemiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata näitä teemoja pienen otoskoon kanssa.

Opinnäytetyön aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä, joka on laadulliselle tutkimukselle perusmenetelmä. Menetelmässä aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysia käyttämällä saadaan mahdollisimman selkeä kuvaus tästä ilmiöstä (Tuomi - Sarajärvi 2004:110.) Aineistolähtöinen sisällönanalyysi muodostuu kolmesta eri vaiheesta; aineiston pelkistäminen (reduointi), ryhmittely (klusterointi) ja teoristen käsitteiden luominen (abstrahointi) (Tuomi - Sarajärvi 2004: 111.) Aineistolähtöisen analyysimallin käyttäminen opinnäytetyön teemoihin sopi hyvin. Aineisto onnistuttiin reduceimaan hyvin, niin ettei mitään opinnäytetyön kannalta oleellista tietoa jäänyt käyttämättä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen tekijä itse arvioi koko ajan työnsä luotettavuutta koska virallisia teoreettisia ohjesääntöjä ei ole (Eskola - Suoranta 2008: 208). Arviointi luotettavuudesta voidaan keskittää siis tutkimusprosessin luotettavuuden arviointiin. Tutkijan tehtävä on itse arvoida omaa työskentelyään tutkimuksen kulussa sekä suhtautua työhönsä subjektiivisesti.(Eskola & Suoranta 2008:210). Opinnäytetyössä tutkija onnistui arvioida työnsä laatua tutkimusongelmien selvittämiseksi ja miten luotettavuutta voidaan lisätä. Tämä vaikutti mm. haastattelijan rooliin sopeutumiseen ja siihen, että ei haastattelutilanteissa toisi omia näkemyksiään

esille. Luotettavuus lisääntyi myös lomakehaastatteluiden kohdalla niin, että tiedonantajille annettiin hyvissä ajoin tieto kysymyksistä ja aihealueista. Tätä myötä tiedonantajilla oli riittävästi aikaa pohtia vastauksiaan. Puhtaaksi kirjoittaessa vastaukset eivät muuttuneet opinnäytetyön tekijän omiksi mielipiteiksi, vaan vastaukset onnistuttiin analysoida niiden alkuperäisessä muodossa.

Utriainen (2009) käytti Pro-Gradu tutkielmassaan aineistonkeruumenetelmänä menetelmien yhdsitelmiä: päiväkirjoja, suoria haastatteluja sekä avoimia lomakehaastatteluja. Tässä opinnäytetyössä käytettiin teemahaastatteluun kanssa puolistrukturoitua lomakehaastattelua ja puhelinhaastattelua. Päiväkirja- menetelmällä aineistoa olisi saatu kattavammin. Päiväkirjan avulla myös olisi pystytty seuramaan röntgenhoitajien päivittäistä työskentelyä yhteydesä opinnäytetyön teemoihin. Päiväkirjan pitäminen olisi vaatinut tiedonantajilta enemmän sitoutumista ja aikaa. Opinnäytetyön tekijältä päiväkirja aineistonkeruumenetelmä olisi vaatinut myös enemmän aikaa aineiston purkamiseen.

Otoskoko oli tutkimuksen tutkimustehtävien kannalta sopiva. Otoskoko suurentamalla ja käyttämällä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää saataisiin laajemmin ilmiötä kuvaava käsite röntgenhoitajan ikääntymisen kokemisesta, työssäjaksamisesta sekä työkokemuksen vaikutuksesta työhön. Tällä tavoin tutkittuna tulokset olisivat enemmän yleistettävissä ja tieteellisesti mitattavampia.

## 8 Pohdinta

Uusien tietokoneohjelmien opetteleminen tuntui olevan hankalinta ja johtuen juuri haastateltavien omasta iästä. Nuorempi sukupolvi nähtiin osaavampana uusien ohjelmien ja esimerkiksi sähköpostin käytön kanssa. Vertailua nuoremman sukupolven kanssa ei tässä työssä tehty mutta tästä aiheesta voisi jatkaa seuraaviin oppinäytetöihin. Kehittämisehdotuksena voisi todeta sen, että tarvitaan enemmän koulutusta ja/tai enemmän aikaa tietokoneohjelmien opettelemiseen. Kehittämisajatuksena voisi myös miettiä, kuinka paljon röntgenhoitajat tarvitsevat aikaa uusien ohjelmien opettelemiseen. Ohjelmistojen pitäisi kuitenkin kehittyä siihen suuntaan että ne olisivat käyttäjäystävällisempiä.

Vaikka röntgenlaitteet ovat suuresti muuttuneet vuosien aikana, niiltä vaadittu osaamisen tekniikka on pysynyt suhteellisen samana. Röntgenhoitajat eivät kokeneet vastaavanlaista hankaluutta uusien röntgenlaitteiden opettelemisessa, kuten uusien tietokoneohjelmien kanssa esiintyi.

Tuloksien kerääminen teemahaastattelulla toi arvokasta tietoa kokeneista röntgenhoitajista ja heidän suhtautumisestaan työhönsä. Vaikka työuraa röntgenhoitajana on tehty jo vuosikymmeniä, motivaatio työntekoon on edelleen korkealla. Työilmapiiri ja työkaverit olivat tärkeä vaikuttava tekijä työssäjaksamiselle.

Liikunnan tärkeys oli myös erittäin keskeinen. Haastattelujen yhteydessä miltei jokainen mainitsi, että liikunnan merkitys kasvaa iän myötä ja että oma vireystaso on parempi silloin, kun urheilee edes silloin tällöin. Liikunnan merkitystä korostettiin työtä fyysisesti kuormittavien kysymyksien yhteydessä, sillä jokainen röntgenhoitaja suorittaa työssään potilasnostoja ja myös muuta fyysistä jaksamista vaativia tehtäviä. Jatkotutkimusaiheena voisi työergonomian kannalta tutkia, kokevatko röntgenhoitajat saavansa tarpeeksi opetusta ergonomiseen työskentelyyn.

Koska liikunnan merkitys oli esillä jokaisen vastaajan kohdalla, voisi työnantajataho järjestää enemmän mahdollisuuksia liikunnan harrastamiseen, ellei niitä jo ole tarpeeksi. Hoitajien mielipiteiden selvittäminen työnantajan tarjoamista liikuntamahdollisuuksista tai vapaa-ajalla harrastetun liikunnan tukemisesta voisi olla



tarpeellista selvittää. Tämä voisi olla myös sopiva jatkotutkimusaihe esimerkiksi seuraaville opinnäytetöille.

Vastaajista kaikki ovat aloittaneet opiskelunsa sekä työuransa röntgenhoitajana jo silloin, kun kuvausmenetelmänä oli pääosin vain natiivikuvantaminen ja kuvat painettiin filmille. He ovat siis olleet töissä jo silloin, kun työ on ollut paljon haastavampaa kuin se nykypäivänä on. Nyt valmistuvat opiskelijat valmistuvat suoradigitaalisuuden ja sen tuoman helppouden mukaan, joka myös on hyväkin asia. Näin aikaa jää enemmän turvallisen työn suunnitteluun, kirjaamiseen, potilaskontaktiin ja säteilyannoksien arviointiin. Nuoremman polven olisi kuitenkin tärkeää saada tämä arvokas tieto valjastettua, miten ennen on ollut vaikeampaa ja miten sitten teen, kun luottamani laite ei toimikkaan automaattisesti tai miten osaan ottaa ohjat käsiin ja palata käsiarvojen syöttämiseen. Näin on ennen tehty jokainen päivä ja sitä osaamista toivomme tämän vanhemman polven meille opettavan, ennen heidän siirtymistään eläkkeelle.

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää ikääntyvien röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja sitä voidaan käyttää hyödyksi HUS-Kuvantamisen toiminnassa. Tuloksia voisi hyödyntää myös jossakin toisessa työyhteisössä, jossa työtehtävät ovat vastaavanlaiset. Tutkimustuloksia voidaan myös hyödyntää työyhteisön parantamiseen sekä röntgenhoitajan pitkän työuran suunnitteluun. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa kokeneen röntgenhoitajan fyysisestä ja henkisestä jaksamisesta.

## 9 Lähteet

Airila, Auli – Kauppinen, Kaisa – Eskola, Kaisa 2007: Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä. Helsinki: ESR

Airo, Juha-Pekka – Rantanen, Jarkko – Salmela, Timo 2008: Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Talentum Media

Eronen – Kanninen – Katainen – Kauppinen – Lähdesmäki – Oksala – Penttilä 2001: Persoona – kehityopsykologia. Helsinki: Edita

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2008: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus

Hakojärvi, Jenni – Älli, Päivi 2011: ”Kova tarve tehdä työni hyvin” – Sairaanhoidajan työssäjaksaminen ja keinoja sen tueksi. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sairaanhoidajan koulutusohjelma.

Hilden, Raija 2002: Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammi

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2000: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, Sinikka – Hurme, Helena 1993: Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, Sinikka – Hurme, Helena 2001: Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hyvärinen, Kaisa, 2003: SOSIAALIALAN OPETTAJIEN TYÖSSÄJAKSAMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ – OPPIMISPORTFOLIO Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma.

Kauppinen – Evans (toim.) 2007: MONIKKO – tasa-arvo monimuotoisessa työyhteisössä. Helsinki: ESR.

Kirjallisen työn ohjeet 2008: Metropolia ammattikorkeakoulu. Suomen kielen ja viestinnän sekä tietotekniikan opettajat,

Leino-Kilpi, Helena – Välimäki, Marjatta 2008: Etiikka hoitotyössä. Helsinki: WSOY.

Lehestö, Mika – Koivunen, Olli – Jaakkola, Heikki 2004: Hoitajan turva. Helsinki: Edita.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Opinnäytetyön tutkimuslupa. <http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,2530,32117>. Luettu 7.2.2012.

KvaliMOTV, FSD: Lukemistot: Kvalitatiivinen tutkimus. Verkkodokumentti. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>. Luettu 11.2.2012.

Sosiaali ja terveysministeriö, julkaisut. Pitkää työuraa! Ilmarinen, Juhani: Jyväskylä 2006. Luettu 6.2.2012.

Suomen Akatemia. Tutkimusohjelmamuistio. Luettavissa: <http://www.aka.fi/fi/A/Ohjelmat-ja-yhteistyö/Tutkimusohjelmat/Paattyneet/lkaantymisen-tutkimusohjelma/Tutkimusohjelmamuistio-lkaantyminen/>  
Silius, Kirsi 2005: Tampereen teknillinen yliopisto. Luettavissa: <http://matwww.ee.tut.fi/.TTY/DMI/Hypermedialaboratori>

Terveyskirjasto, 10.9.2012; Vaihdevuodet. Luettavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00179&p\\_haku=vaihd evuodet](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00179&p_haku=vaihd%20evuodet)

TEM:n tiedote 30.11.2009: Työvoiman eläköityminen kiihtyy koko Suomessa. Luettu 12.4.2012. Luettavissa: <http://www.takaisintoimeen.fi/uutinen?id=16181856>.

Tilastokeskus 2008: Työolojen ongelmat lisääntyneet kunnissa ja valtiolla. Luettavissa [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot\\_2008\\_2008-12-16\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot_2008_2008-12-16_tie_001.html). Luettu 7.5.2012

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli. 2003: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos, Julkaisu 26.10.2010. Yksilön työhyvinvointi. Luettavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx).

Utriainen, Kati 2009: Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta. Pro Gradu -tutkielma "Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä".

Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE - [www.etene.org](http://www.etene.org).

## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje

Arvoisa kyselyyn vastaaja

Kiitos osallistumisestasi opinnäytetyöhöni

”Kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksaminen” –haastatteluun.

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata laadullisin keinoin kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksamista sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Ainoa vaatimus tutkimukseen osallistumiseen on se, että vastaaja on täyttänyt 50 vuotta. Tutkimuksessa kuvataan vastaajan työtehtäviä mutta niiden ero vastaajien välillä ei ole merkityksellinen.

Haastattelu oli tarkoitus tehdä alun perin henkilökohtaisella tapaamisella mutta valitettavasti tapaamisten järjestäminen opinnäytetyön valmistumisajan puitteissa koitui hankalaksi. Täten päädyin vaihtoehtoon, jossa Te henkilökohtaisesti vastaisitte kysymyksiin seuraavalle lomakkeelle.

Koska tämä muutos tehtiin, haluaisin antaa ohjeita kysymyksiin vastaamisesta, niin että opinnäytetyöni kuvaisi mahdollisimman hyvin sille asetettuja säästöjä.

- Ensimmäiset kysymykset ovat ns. perustietoja; näissä kysyn ikää, valmistumisvuotta, työvuosien pituutta ja pyydän lyhyen kuvauksen työntehtävistäsi.
- Opinnäytetyöni pääteemat ovat **työssäjaksaminen, työkokemuksen vaikutus työhön ja ja ikääntyminen**. Jokainen aihealue on merkitty ennen varsinaisia kysymyksiä.
- Toivon Teidän vastaavan teemakysymyksiin rauhallisessa ympäristössä ja aikaa katsomatta. Tutkimuksen onnistumisen ja mahdollisimman laajan kuvauksen saamiseksi toivon että pysyt noudattamaan tätä ohjetta. Osa kysymyksistä on sellaisia, joihin voit vastata myös lyhyesti.
- Kun olet mielestäsi vastannut kaikkiin kohtiin, pyydän Teitä vielä tarkistamaan vastauksesi ja lisäämään mielipiteitä jos näet siihen tarvetta (vaikka olisikin ns. aiheesta poikkeava vastaus). Kaikki tieto on tarpeellista.
- Kyselylomakkeen täytettyäsi ja vastaukset tarkistettuasi pyydän Teitä lähettämään lomakkeen omaan sähköpostiosoitteeseeni [nina.lukander@metropolia.fi](mailto:nina.lukander@metropolia.fi)

**Vastaukset käsitellään nimettömästi ja tulokset esitellään Metropolia AMK:n Thesustietokannassa sekä opinnäytetyön esitystilaisuudessa marraskuussa 2012.**

**KIITOS**

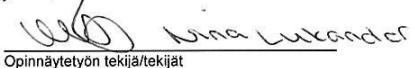
## Liite 2. Tutkimuslupa HUS-Kuvantamiselta

HELSINGIN JA UUDENMAAN  
SAIRAANHOITOPIIRI

## OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS Liite

Opinnäytetyön tekijää koskevat tiedot	Suku- ja etunimet Lukander, Nina Elina
	Virka/toimi tai oppiarvo/koulutustausta Röntgenhoitaja AMK
	HUS:n palveluksessa <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
	Sähköpostiosoite/puh/gsm nina.lukander@metropolia.fi
	Kotiosoite Huopalahdentie 7 b 17
	Yliopisto ja laitos/Ammattikorkeakoulu/oppilaitos, jossa opiskelee Metropolia AMK
	Yliopiston laitoksen/Ammattikorkeakoulu/oppilaitoksen osoite Mannerheimintie 172
Opinnäytetyön ohjaaja oppilaitoksessa	Opinnäytetyön ohjaaja(t), ohjaajien oppiarvot ja yhteystiedot (sähköposti/puhelin) Antti Niemi, antti.niemi@metropolia.fi
	Opinnäytetyön ohjaaja(t), ohjaajien ilmoitus siitä, onko opinnäytetyön tutkimussuunnitelma hyväksytty esitetyssä muodossa Antti Niemi
HUS:n vastuuhenkilöä koskevat tiedot	Suku- ja etunimi/virka/toimi Tajja Savolainen
	Työpaikan osoite Tukholmankatu 2, 00029 HUS
	Sähköpostiosoite/puh/gsm tajja.savolainen@hus.fi
Opinnäytetyötä koskevat tiedot	HUS:n tulosalue, tulosyksikkö tai liikelaitos, jossa vastuuhenkilö työskentelee Työskentelen kesän ajan Meilahden Röntgenissä, tutkimukseen osallistuvat haastattelijat eivät ole Meilahdesta
	Opinnäytetyön nimi julkisessa muodossa Kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksaminen
<p>Lyhyt selostus opinnäytetyön suorittamisesta HUS:ssa julkisessa muodossa (kirjasinkoko 10)</p> <p>Opinnäytetyön aiheena on kokeneen röntgenhoitajan työssä jaksaminen. Tutkimuksessa haastatellaan viittä 50-vuotta täyttäneitä röntgenhoitajia. Tutkimuksessa keskitytään siihen, miten yli 50-vuotiaat, jo pitkään alalla olleet röntgenhoitajat kokevat työssä jaksamisen kun työuraa on takana jopa vuosikymmeniä. Tutkimuksen ei ole tarkoitus kuvata kokeneen röntgenhoitajan työssäjaksamista tilastollisesti vleistettävässä muodossa vaan opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin yksittäisten</p> <p>Asiasanat (max 5 kpl)</p> <p><b>ikäntyminen, työssäjaksaminen, työkokemus, työviihtyvyys</b></p>	
Opinnäytetyön taso <input type="checkbox"/> Lisensoititutkinto <input type="checkbox"/> Maisteri tutkinto <input type="checkbox"/> Ylempi AMK tutkinto <input type="checkbox"/> Kandidaatti <input checked="" type="checkbox"/> AMK tutkinto <input type="checkbox"/> Muu, mikä?	Opinnäytetyön tieteenala <input type="checkbox"/> Lääketiede <input type="checkbox"/> Hammaslääketiede <input checked="" type="checkbox"/> Hoitotiede <input type="checkbox"/> Terveystieteet <input type="checkbox"/> Muu, mikä?
Opinnäytetyö on osa laajempaa HUS -hanketta? <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, mitä?	Arvioitu aloituspvm. 1.5.2012
Opinnäytetyön suorituspaikat HUS:ssa <input type="checkbox"/> HUS konsernihallinto <input type="checkbox"/> HYKS-sairaanhoitoalue <input type="checkbox"/> HYKS Medisiininen tulosyksikkö <input type="checkbox"/> HYKS Naisten- ja lastentautien tulosyksikkö <input type="checkbox"/> HYKS Operatiivinen tulosyksikkö <input type="checkbox"/> HYKS Psykiatrian tulosyksikkö <input type="checkbox"/> Hyvinkään sairaanhoitoalue <input type="checkbox"/> Lohjan sairaanhoitoalue <input type="checkbox"/> Länsi-Uudenmaan sairaanhoitoalue <input type="checkbox"/> Porvoon sairaanhoitoalue	Arvioitu päättymispvm. 20.10.2012
<input type="checkbox"/> HUS-Apteekki <input type="checkbox"/> HUS-Desiko <input type="checkbox"/> HUS-Kiinteistöt Oy <input type="checkbox"/> HUS-Logistiikka <input type="checkbox"/> HUS-Lääkintäteknikka <input checked="" type="checkbox"/> HUS-Röntgen <input type="checkbox"/> HUS-Servis <input type="checkbox"/> HUS-Tilakeskus <input type="checkbox"/> HUSLAB <input type="checkbox"/> Ravioli <input type="checkbox"/> Uudenmaan sairaalapesula Oy <input type="checkbox"/> Muu, mikä	

15032010\_TK/RM

Kohderyhmä <input type="checkbox"/> Potilaat <input type="checkbox"/> Omaiset <input checked="" type="checkbox"/> Henkilökunta <input type="checkbox"/> Asiakirjat <input type="checkbox"/> Muu, mikä?		Tutkittavien/havaintoyksikköjen määrä 5 henkilöä
Aineiston keruumenetelmä <input type="checkbox"/> Kysely <input checked="" type="checkbox"/> Haastattelu <input type="checkbox"/> Havainnointi <input type="checkbox"/> Asiakirja-analyysi <input type="checkbox"/> Muu, mikä?		
HUS:n ulkopuoliset yhteistyötahot		
Aiheuttaako opinnäyte kustannuksia HUS:ille? <input type="checkbox"/> Kyllä (Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma erillisellä liitteellä) <input checked="" type="checkbox"/> Ei (Tutkimusluvan myöntäjä voi vaatia selvitystä tapauskohtaisesti)		Opinnäytetyön hyödyt/vaikutukset HUS:n toimintaan <input type="checkbox"/> Välitön soveltuvuusarvo toimintaan, mihin <input checked="" type="checkbox"/> Ei välitöntä sovellettavuutta
Opinnäytetyön tekijänä sitoudun noudattamaan sairaalan antamia ohjeita ja sääntöjä ja raportoimaan opinnäytetyöni tuloksista tutkimusluvan myöntäjälle.		
Päiväys 21.5.2012		Päiväys 23.7.2012
 Opinnäytetyön tekijä/tekijät nimenselvennys		 HUS:n vastuuhenkilö HELENA NEVALAUS nimenselvennys

Alla olevaa päätöskohtaa käytetään silloin, kun päätös voidaan antaa lomakepäätöksenä (kts. JYL 1/2010, kohta 4.3)

<b>LOMAKE- PÄÄTÖS</b>	<input type="checkbox"/> Myönnetään hakemuksen mukaisesti
	<input type="checkbox"/> Myönnetään edellyttäen, että _____
	<input type="checkbox"/> Hakemus hylätään seuraavin perusteluin *) _____
	*) Oikaisuvaatimusohje liitteenä
Tutkimusluvan alkamispäivä	Tutkimusluvan päättymispäivä
Päiväys _____	Päiväys _____
Tutkimusluvan myöntäjä nimenselvennys	Tutkimusluvan puoltaja HUSissa nimenselvennys

**Tarvitvat liitteet**

- Opinnäytetyön suunnitelma ja selostus opinnäytetyön suorittamisesta HUS:ssa
- Aineiston keruulomake
- Kysely/haastattelulomakkeen saatekirje

**Lisäksi tarvittaessa**

- Opinnäytetyötä suorittava muu henkilöstö
- Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma
- Hakemus tietojen saamiseksi salassa pidettävistä asiakirjoista
- Vaitiolositoumus/ salassapito- ja käyttöäsitoumus
- Tutkittavan tiedote ja suostumus
- Eettisen toimikunnan lausunto
- STM:n lupa
- Henkilörekisteriseloste

15032010\_TK/RM

## Liite 3. Haastattelukysymykset

### Haastattelukysymykset

#### Perustiedot

1. Ikä
2. Valmistumisvuotesi röntgenhoitajana
3. Työuran pituus vuosina
4. Kerro lyhyesti työtehtävistäsi (esim. toimitko pääasiassa jossain tietyssä kuvantamismodaliteetissa)

#### Työssäjaksaminen

1. Mitkä asiat vaikuttavat työssäjaksamiseesi positiivisesti? Vastaa ja perustele (ei ranskalaisin viivoin)
2. Entä mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti työssäjaksamiseen? Vastaa ja perustele (ei ranskalaisin viivoin)
3. Koetko työsi mielekkääksi? Mitkä asiat vaikuttavat siihen
4. Koetko työsi fyysisesti haastavaksi? Jos koet, kerro esimerkki tilanteesta jossa koet fyysistä rasittavuutta
5. Koetko työsi henkisesti haastavaksi? Missä tilanteissa?
6. Onko sinulla mielestäsi tarpeeksi vapaa-aikaa?

#### Työssäjaksamisen tukeminen

1. Saatko tukea työssäjaksamiseen? Keneltä?
2. Tarjoaako työpaikkasi TYKY-toimintaa? Millaista? Oletko osallistunut

#### Työkokemuksen vaikutus työhön

1. Kun ajattelet työuraasi, minkälaisia ajatuksia pitkä työurasi herättää? Miten kokemuksesi näkyy työssäsi?

2. Koetko pitkän työuran luovan mitään negatiivisia/haastavia asioita? Esim. tuntuuko työsi siltä että se ei enää anna haasteita kuten ennen?
3. Oletko halukas vielä oppimaan uutta? Mitä?
4. Oletko osallistunut opiskelijoiden ohjaukseen? Jos olet, miten olet kokenut opiskelijan opettamisen?
5. Koetko pitkän työuran tuovan varmuutta työhösi?

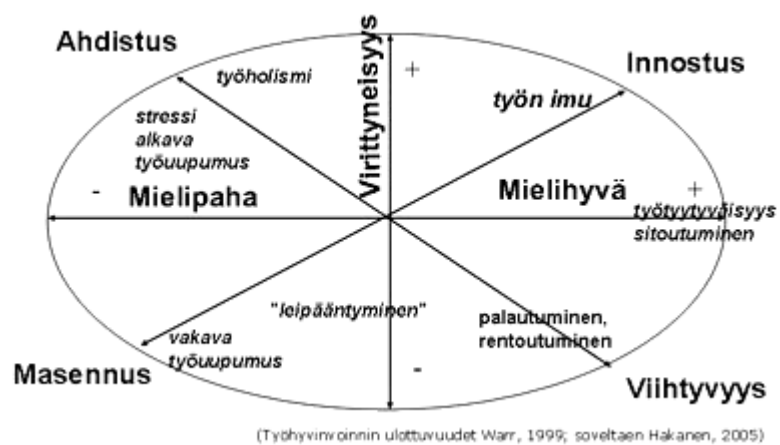
### **Ikääntyminen työelämässä**

Jokainen meistä ajattelee ikääntymistä eri tavoilla, toiset eivät ollenkaan. Lähestyn ikääntymisen teemaa työssäni sillä 50-vuotias työntekijä määrittellään monin tahoin ikääntyväksi työntekijäksi. Pyydän Sinua vastaamaan kysymyksiin omin sanoin ja muistellen aikaisempia vuosiasi työelämässä röntgenhoitajana.

1. Mitä sana ”ikääntyminen” sinulle tarkoittaa?
2. Koetko itsesi ikääntyväksi? Miten
3. Onko ikääntyminen tuonut rajoitteita työelämääsi? Tähän kysymykseen toivoisin Sinun myös mainitsevan jos sinulla on jokin fyysinen vaiva/sairaus
4. Ajatteletko eläkeikää? Minkälaisia ajatuksia eläkkeelle jääminen herättää?



## Liite 4. Kuvio 1: Työhyvinvoinnin ulottuvuudet



**Liite 5. Kuvio 2: Aineistolähtöisen analyysin malli**