

Sirpa Lakotieva

UUDEN RÖNTGENHOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN

Perehdytysopas Ivalon terveystieteiden keskuksen röntgenhoitajan työhön

UUDEN RÖNTGENHOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN

Perehdytysopas Ivalon terveystieteiden keskuksen röntgenhoitajan työhön

Sirpa Lakotieva

Opinnäytetyö

Kevät 2014

Radiografian – ja sädehoidon koulutus-
ohjelma

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Radiografian- ja sädehoidon koulutusohjelma

Tekijä: Sirpa Lakotieva

Opinnäytetyön nimi: Uuden röntgenhoitajan perehdyttäminen. Perehdytysopas Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan työhön.

Työn ohjaajat: Anja Henner ja Aino-Liisa Jussila

Sivumäärä: 22+16

Tämän opinnäytetyön tulostavoitteena oli laatia käyttökelpoinen ja laadukas perehdytysopas Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan työhön. Perehdytysopas toimii uuden röntgenhoitajan ja perehdyttäjän apuna. Oppaaseen on jäsennetty Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan keskeiset tehtävät. Perehdytysoppaaseen on sisällytetty myös perehdyttämisen tarkistuslista, jolla perehdyttämisen etenemistä voi seurata. Toiminnallisena tavoitteena on, että perehdytysopas auttaisi perehdyttäjää jäsentämään antamaansa perehdytystä.

Perehdytysoppaan ja perehdytyksen tarkistuslistan tavoitteena on olla parantamassa perehdyttämisen laatua. Hyvän perehdyttämisen avulla uusi röntgenhoitaja sitoutuu työhön. Hän kykenee käytännön perehdytysjakson jälkeen työskentelemään yksin ja itsenäisesti Ivalon terveyskeskuksen röntgenissä. Hyvin perehdytetty työntekijä on omaksunut laadukkaat ja turvalliset työtavat.

Perehdytysopas työstettiin toimintaympäristössä oikean ja ajantasaisen tiedon pohjalta. Tavoitteena oli, ettei oppaasta tule liian vaikeasti hallittava kokonaisuutta. Oppaaseen on kerätty Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan työtehtävän kannalta tärkeimmät asiat. Perehdytysopas on tehty sähköiseen muotoon, jotta sitä voidaan muokata oppaan tietojen muuttuessa. Perehdytysopas on testattu röntgenhoitajilla, jotka työskentelevät erilaisissa toimintayksiköissä.

Perehdytysoppaan sisältöä uudistetaan ja muokataan toimintaympäristön ja toimintatapojen muuttuessa. Jatkotutkimuksena voisi selvittää röntgenhoitajien toimintaympäristöjä ja perehdyttämisen erilaisia toteutusmuotoja sekä arvioida niiden vaikuttavuutta.

Asiasanat: röntgenhoitaja, perehdyttäminen, perehdytysopas

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Radiography and Radiation Therapy

Author: Sirpa Lakotieva

Title of Thesis: The orientation of the radiographer. The orientation guide for the duties of the radiographer in the Ivalo Health Care Centre.

Supervisors: Anja Henner ja Aino-Liisa Jussila

Term and year when thesis was submitted: Spring 2014

Number of pages: 22+16

The aim of this thesis is to make usable and high-class orientation guide for the work of the radiographer of the Ivalo Health Care Center. This orientation guide is to help new radiographer in Ivalo Health care Center and it helps the inductor as well. The orientation guide includes main duties of the radiographer in Ivalo Health Care Center. It also includes a list of the tasks of the orientation. It is easy to follow the orientation with this list. It is also purposed that this guide will help the inductor to structure the orientation they give.

The orientation guide and the list of tasks of the orientation are supposed to be making the quality of the orientation better. With the good orientation, the new radiographer will engage to the work. After the praxis orientation period the new radiographer can work independently in the X-ray unit of the Ivalo Health Care Center. Well orientated employee has absorbed quality and safe work manners.

The orientation guide was made in the functional environment beased on correct and realtime information. The aim was that the guide should not be an entirety that could be too hard to handle. The most important things of the work of the radiographer of the Ivalo Health Care Centre are collected to the guide. Orientation guide is in the electronical form to make it easy to correct the guide when the information changes. The orientation guide is tested with radiographers that work in different kind of operational departments.

The content of the orientation guide is reformed and edited when the operational enviroment and the methods change. As the following research could be possible to examine the different operational environment of the radiographers and the different kind of orientations and to estimate their effectivity.

Keywords: Orientation, orientation guide, radiographer

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Projektin tausta ja tarkoitus	6
2.2 Projektioorganisaatio	7
2.3 Projektin vaiheet	8
3 UUDEN RÖNTGENHOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN	9
3.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet	9
3.2 Perehdyttämisen ohjeistusta	9
3.3 Perehdyttämisen suunnittelu, toteutus ja arviointi	10
4 PEREHDYTY SOPPAAN LAADINTA	12
4.1 Perehdytysoppaan lähtökohdat ja työskentelyn vaiheet	12
4.2 Projektin resurssit ja markkinointi	12
4.3 Tekijänoikeudet	13
4.4 Projektin ongelmat ja riskit	13
4.5 Perehdytyskansion sisällön ja ulkoasun suunnittelu	13
5 PEREHDYTY SOPPAAN JA PROJEKTIN ARVIOINTI	15
5.1 Projektin tavoitteiden arviointia	15
5.2 Projektin aikataulun ja kustannusten arviointi	15
5.3 Projektityöskentelyn arviointia	16
5.4 Oppaan sisällön arviointia ennen esitestausta	16
5.5 Oppaan laadun arviointia	17
6 POHDINTAA	19
LÄHTEET	22
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on työyhteisön kehittämistyötä, johon tulisi varautua, vaikka vaihtelua työntekijöissä ei olisikaan. Perehdyttämisen kehittäminen ja siihen paneutuminen voi tuntua turhalta työltä, jos uusia perehdytettäviä työntekijöitä ei ole työyhteisöön tulossa. Perehdyttämisen suunnitteleminen ja perehdytysuunnitelman laatiminen yhdessä henkilöstön kanssa tukee jo töissä olevien ammatillisen osaamisen kehittämistä. (Kerkelä & Kivikangas 2013, 23.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisessa kehittämisohjelmassa KASTE: ssa vuosille 2008 - 2011 kehoitettiin organisaatioita parantamaan toimintayksiköidensä johtamista, henkilökunnan sitoutumista ja osaamista. Yhtenä KASTE – ohjelman tavoitteena oli, että terveydenhuollon organisaatiot kehittävät uusia keinoja ja tapoja työntekijöiden perehdyttämiseen sekä ammatillisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. (Lähteenmäki-Smith & Terävä 2012, 19,44.)

Kliinisen auditoinnin asiantuntijaryhmän auditointiselvityksessä vuodelta 2005 todetaan puutteita röntgen-tutkimusyksiköiden perehdyttämissuunnitelmissa. 20 - 30 %:lle auditoidusta röntgenyksiköistä oli annettu suositus tai niissä oli todettu puutteita perehdyttämissuunnitelman laadinnasta tai sen täydentämisestä. (Soimakallio & Järvinen, 2005, 20 - 21.)

Tämän opinnäytetyön ja projektin tarkoituksena oli tehdä käyttökelpoinen ja laadukas perehdytyskansion Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan työhön. Ivalon terveyskeskus on Suomen pohjoisin radiologisten palvelujen tuottaja, jossa röntgenhoitaja työskentelee yksin ja itsenäisesti. Tavoitteena oli, että perehdytyskansion avulla perehdyttäjää jäsentämään antamaansa perehdytystä.

Perehdytyskansion tärkein kohderyhmä ovat röntgenhoitajat, jotka olisivat mahdollisesti tulossa töihin Ivalon terveyskeskukseen. Perehdytyskansion avulla vaikutetaan röntgenhoitajan rekrytointitilanteessa työpaikan houkuttelevuuteen sekä uuden työntekijän sopeutumiseen ja sitoutumiseen uuteen työpaikkaan. Perehdytyskansion avulla organisaation potilas-, säteily- ja työturvallisuus lisääntyvät sekä organisaation tietoturva lisääntyy. Perehdytyskansion on tarkoitettu koko Inarin kunnan sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön ja opiskelijoiden käyttöön.

Toiminnallisena tavoitteena on kehittää röntgenhoitajan perehdyttämistä. Hyvän perehdyttämisen avulla uusi röntgenhoitaja sitoutuu työhön. Hän kykenee perehdytyskansion avulla ja käytännön perehdytysjakson jälkeen työskentelemään itsenäisesti ja yksin Ivalon terveyskeskuksen röntgenissä. Lopullisena hyödynsaajana on potilas, sillä hyvin perehdytetty työntekijä on omaksunut laadukkaat ja turvalliset työtavat. Myös organisaation ulkoiset ja sisäiset asiakkaat hyötyvät laadukkaista tutkimuksista.

Omana oppimistavoitteenani oli syventää osaamistani röntgenhoitajan perehdyttämisestä sekä laajentaa projektityöskentelyn taitojani. Perehdyttämisen ja projektityöskentelyn osaamista tulen tarvitsemaan työpaikallani Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajana.

2 PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Projektin tausta ja tarkoitus

Projekti eli hanke on tehtäväkokonaisuus, jolla on aikataulun ja tavoitteiden lisäksi oma organisaatio ja resurssit. Tavoitteiden avulla kuvataan toiminnan muutosta, johon hankkeella pyritään (Silfverberg 2007, 5). Projekti merkitsee myös ideaa ja menetelmää sekä työtä, jolla tietty tulos saavutetaan. Projektit voidaan määritellä neljään erilaiseen tyyppiin: Tavanomaiseen projektityöskentelyyn, kehitystoimintaan, tuotekehitystyöhön ja toiminnan-kehitystyöhön. (Anttila 2001, 17.) Projektin tekeminen on oppimisprosessi, jossa suunnitelmat tarkentuvat koko projektin toteutusvaiheen ajan (Silfverberg 2007, 10,12).

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen. Aiheen ja idean projektityöhöni sain omasta työstäni Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajana. Ivalon terveyskeskuksessa on ollut hoitohenkilöstön rekrytointiongelmia. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ammattijärjestö Tehy ry on tehnyt selvityksen röntgenhoitajien työvoimatarpeesta vuoteen 2018 mennessä. Selvitys tehtiin kyselytutkimuksena osastonhoitajille. Vastauksissa kävi ilmi että, että noin puolet kyselyyn vastanneista osastonhoitajista oli kokenut rekrytointiongelmia röntgenhoitajien saatavuudessa. Selvityksessä todetaan myös, että käytännössä röntgenhoitajilla on täystyöllisyys. (Markkanen 2008, 5, 12.)

Projektityön tulostavoitteena oli tehdä perehdytyskansio röntgenhoitajan työstä ja tehtävistä Ivalon terveyskeskuksen röntgenissä. Työskentely terveyskeskuksen pienessä yksikössä poikkeaa ison usean hoitajan yksiköstä ja toiminnasta huomattavasti. Terveyskeskuksessa röntgenhoitaja vastaa laajemmin potilaan kokonaishoidosta alkaen potilaan ajanvarauksesta ja ilmoittautumisesta jatkohoitoon ohjaamiseen saakka. Röntgenhoitaja suorittaa kuvausprosessin yksin, itsenäisesti ja optimoidusti. Lopputuloksen eli otettujen röntgenkuvien on riitettävä diagnoosin tekemiseen ja ohjattava hoitavaa lääkäriä jatkohoitosuunnitelmien tekemiseen. Röntgenhoitajan on tunnistettava oma osaamisensa ja toimintansa rajat. Hänen on myös osattava hakea lisätietoa itsenäisesti ja oma-aloitteisesti. (Luotolinna-Lybeck 2011, 80.)

Terveyskeskuksessa säteilytyön asiantuntijuus on yhden hoitajan vastuulla. Röntgenhoitaja vastaa laadunvarmistuksesta, säteilysuojelusta ja – suojaamisesta lisäksi hänen tehtäviinsä kuuluvat

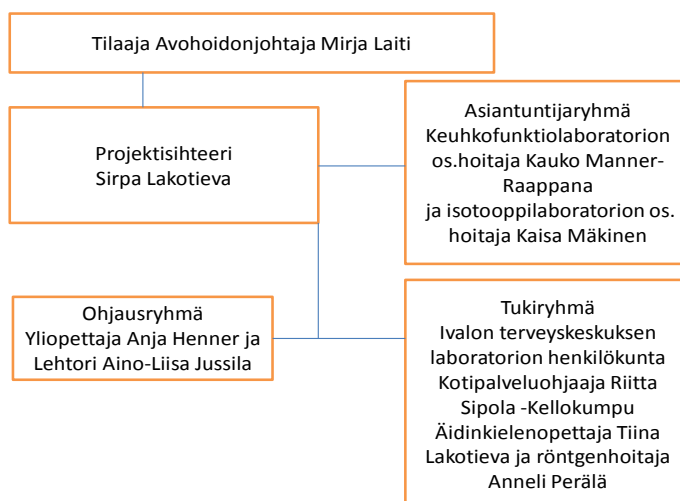
myös kuvausohjeiden päivitys, näyttöjen- ja katseluolosuhteiden testaus ja kuvien laaduntarkkailu (Oksanen, Ala-Nikkola & Henner 2010, 6-8).

Röntgenhoitajalla voi olla myös muita lisätehtäviä varsinkin pienissä yksiköissä. Lapin sairaanhoitopiirin alueen terveyskeskuksissa röntgenhoitajan tehtäviin kuuluu muuta terveyskeskustyötä suhteellisen paljon. Kumpuniemen (2003,48) tekemässä selvityksessä terveyskeskuksissa röntgenhoitajien muun työn osuus vaihteli 10 prosentista 50 prosenttiin. Röntgenhoitajien muita tehtäviä voivat olla lääkärin avustaminen vastaanotolla ja toimenpiteissä sekä kliiniset laboratoriotutkimukset kuten sydänfilmit ja keuhkofunktio tutkimukset.

2.2 Projektiorganisaatio

Projektinasettajana on Ivalon terveyskeskuksen avohoidon johtaja Mirja Laiti. Ohjausryhmään kuuluvat Oulun ammattikorkeakoulusta yliopettaja Anja Henner ja lehtori Aino-Liisa Jussila. Kliinisten laboratoriotutkimusten osalta asiantuntijoina ovat Lapin keskussairaalan keuhkofunktionalaboratorion osastonhoitaja Kauko Manner-Raappana ja isotooppilaboratorion osastonhoitaja Kaisa Mäkinen. Tukiryhmään kuuluvat läheiset työtoverit Ivalon terveyskeskuksen laboratoriosta, äidinkielen opettaja Tiina Lakotieva, röntgenhoitaja Anneli Perälä ja kotipalveluohjaaja Riitta Sipola-Kellokumpu. Tukiryhmän jäsenten ideat ja mielipiteet ovat tärkeitä, koska työskentelen yksin.

Kaavio 1. Projektiorganisaatio.



2.3 Projektin vaiheet

Projektin onnistumisen edellytys on että se vaiheistettu (Silfverberg 2007,33). Perehdytyskansion tuotekehitysprojekti on jaettu viiteen eri vaiheeseen. Ensimmäisen vaiheen eli aiheeseen perehtymisen aloitin keväällä 2013 valmistavan seminaarin aineiston kartoittamisella ja Ivalon terveyskeskuksen röntgenissä olevan materiaalin analysoinnilla. Valmistavan seminaarin kirjoitin lähdeaineiston pohjalta syksyllä 2013. Projektin toinen vaihe koostui tuotekehityssuunnitelman laadinnasta eli projektisuunnitelmasta. Projektisuunnitelman valmistuttua esittelin suunnitelman projektin asettajalle. Allekirjoitimme opinnäytetyön sopimuksen joulukuussa 2013. Tuotteen tekemiseen olin varannut aikaa syyskuusta joulukuuhun. Toteutin eri vaiheita rinnakkain. Projektisuunnitelman mukaan loppuraportin ja tuotteen luovuttamisen tuli tapahtua tammikuun 2014 aikana.

3 UUDEN RÖNTGENHOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet

Työympäristöissä ja organisaatioissa tapahtuvat muutokset aiheuttavat haasteita koulutukselle ja perehdytykselle (Pawsey & Metsälä 2013, 17). Röntgenhoitajan työ on ollut suuressa muutoksessa jo pidemmän aikaa kehittyvien kuvantamismenetelmien ja tietoteknisten laitteiden myötä. Työympäristössä aiheuttavat muutoksia myös tehtävien siirrot ja eri kulttuuri- ja kielitaustaiset potilaat. Tämän päivän haasteena on erityisosaamisen siirto ikääntyviltä osaajilta vastavalmistuneille röntgenhoitajille. (Luotolinna-Lybeck 2011, 74.)

Perehdyttäminen ja työhön opastus ovat yhä tärkeämpi osa henkilöstön kehittämistä. Ne kuuluvat osaltaan investointeihin, joilla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja minimoidaan työtapaturmat ja poissaolot. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat jatkuvia prosesseja, joita kehitetään ja muokataan henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan monenlaista toimintaa ja tukea, joiden avulla uusi työntekijä tai uuden työn omaksuva työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossa. Tavoitteena on myös, että työntekijä selviytyy työssään tarvittavan itsenäisesti. Perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös työyhteisöä ja koko organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 86.)

Perehdyttäminen tarkoittaa myös kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa. Perehtymisen tavoitteena on myös oppia tuntemaa uuden työpaikan tavat, ihmiset ja työtehtävät sekä työpaikan odotukset. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Penttinen & Mäntynen, 2009, 2.)

3.2 Perehdyttämisen ohjeistusta

Työsuojelulaissa veloitetaan työnantajaa järjestämään työhön perehdytys. Työpaikan esimies vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Hyvään pe-

rehdyttämiseen kuuluu suunnitelmallisuus, dokumentoiminen ja jatkuvuus. Perehdytykseen on valmistauduttava huolellisesti. Perehdytyksen suunnitteluun kuuluu myös perehdyttäjien ja opastajien koulutus sekä siihen liittyvä aineisto (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 701/2006).

Työturvallisuuslaissa veloitetaan työnantajaa perehdyttämään työntekijä työhön ja turvallisiin työtapoihin. Perehdyttämällä annetaan myös toimintamalli poikkeus ja häiriötilanteisiin. Työsuojelulaki edellyttää perehdyttämistä myös silloin, kun työyksikköön tulee uusia laitteita ja välineitä. Työnantaja ja esimies ovat vastuussa työturvallisuudesta ja perehdyttämisestä (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Säteilyturvakeskuksen ohjeessa ST 1.7 Säteilynsuojelu terveydenhuollossa veloitetaan toiminnanharjoittajaa perehdyttämään säteilyn käyttäjät säteilyturvalliseen työskentelyyn ja turvallisuuden kannalta laitteiden optimaaliseen käyttöön. Laitetoimittajan antamalla käyttökoulutuksella on myös merkitystä. Aina ennen uusien tutkimus- tai hoitotoimenpiteiden aloittamista sekä ohjelmisto tai toimintatapojen muuttuessa on annettava täydennyskoulutusta (ST 1.7 2003, 4).

Työturvallisuuslaissa määritellään, että työnantajan on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja aikaisempi työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Lisäksi työntekijä on perehdytettävä turvallisiin työtapoihin (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

3.3 Perehdyttämisen suunnittelu, toteutus ja arviointi

Työterveyslaitos ja HENRY ry tekivät yhteistyössä selvityksen organisaatioiden rekrytointikäytännöistä. Selvityksessä 12 % vastaajista piti järjestelmällistä perehdytystä hyvänä rekrytointikäytännönä. Perehdytyksen tulisi olla suunniteltua ja sen etenemistä seurataan lomakkeen avulla. Lomakkeella varmistetaan kaikkien uusien työntekijöiden käyvän kaikki perehdytysvaiheet läpi ja perehdytyksestä tulee standardoitu. (Työterveyslaitos & Henry ry, 2009.)

Perehdyttämisen suunnittelu on työnopastuksen tietoista ja tavoitteellista pohtimista etukäteen (Kangas & Hämäläinen 2007, 6). Esimies vastaa perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta,

seurannasta ja arvioinnista. Esimiehen on tiedotettava työyhteisölle uuden tulokkaan saapumisesta ja tehtävistä (Rainio 2010, 12). Esimies voi perehdyttää itse tai hän voi delegoida perehdytyksen kokonaan tai osittain sopivaksi katsomalleen henkilölle. Esimies ei ole aina paras mahdollinen perehdyttäjä, koska hän ei aina osaa perehdytettäviä töitä. (Lepistö 2004, 59.) Hänen on varmistettava, perehdytys vastuun siirrosta huolimatta, että uusi työntekijä on saanut oikeassa ajassa tarpeelliset tiedot tehokkaaseen ja turvalliseen työskentelyyn(Rainio 2010, 12).

Perehdyttäminen on monivaiheinen oppimistapahtuma, jossa tavoitteena on työn ja organisaation tavoitteiden ja toiminnan sekä oman vastuun ja velvollisuuksien ymmärtäminen. Perehtyjä saa kokonaiskuvan työstään, jonka avulla hän suoriutuu työtehtävistään. Perehdyttäminen on hyödyllistä, koska se lisää työn oppimista ja työyhteisöön sopeutumista. (Lepistö 2004, 63 – 64.)

Uuden työntekijän perehdyttämisessä tulisi käyttää nimettyä perehdyttäjää. Perehdyttäjä on koulutettava tärkeään tehtäväänsä. Hänellä on oltava tietoja ja taitoja perehdyttämisestä. Perehdyttäjä motivoi perehtyjää oikealla tavalla työtapojen ja työyksikön oppimiseen.(Lahti 2007, 58.)

Hyvä perehdytys lyhentää työn oppimiseen kuluvaa aikaa. Hyvä perehdytys lisää myös sitoutumista työhön ja työpaikkaan. Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa myös perehdytettävä. Hänen täytyy olla aktiivinen ja vastaan-ottavainen. Hänen tulisi myös tietää mitkä ovat työpaikan ja perehdyttäjän odotukset. (Liski, Horn & Villanen 2007, 7.) Hyvällä perehdyttämisellä saavutetaan myös luontevat suhteet uuden työntekijän ja koko työyhteisön sidosryhmien kanssa (Juuti & Vuorela, 2002, 49).

Perehdyttämisen suunnittelun ja toteutuksen avuksi on hyvä laatia materiaali oman organisaatio lähtökohdista. Perehdyttämisen tarkistuslistan avulla perehdyttäjä ja perehtyjä voivat yhdessä tarkistaa perehdytyksen etenemisen. Perehdyttäminen on onnistunut hyvin, kun kaikki tarvittavat asiat on opetettu ja varmistettu perehdyttäjä ja perehtyjän allekirjoituksin. Perehdyttämisen onnistuminen voidaan varmistaa myös esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän yhteisessä arviointikeskustelussa. Arvioinnissa saadaan tietoa siitä miten perehdyttäminen on edennyt ja miten perehdyttämistä jatketaan. Itsearviointilla lisätään myös perehdyttämisen ja perehtymisen motivaatiota. (Kangas 2007, 17 – 19.)

4 PEREHDYTYSOPPAAN LAADINTA

4.1 Perehdytysoppaan lähtökohdat ja työskentelyn vaiheet

Perehdytyskansion laadinnan lähtökohdaksi oli oman työ kehittämisen. Idean syntymisen jälkeen keskustelin Ivalon terveystieteiden avohoidon johtajan kanssa opinnäytetyön tarpeellisuudesta ja ajankohtaisuudesta. Keskustelimme aiheesta ja yksimielisesti totesimme perehdytyskansion tarpeen. Yhteistyösopimus projektista allekirjoitettiin. Olen kokenut omassa työssäni rekrytointiongelmia. Koska röntgenhoitajilla on lähes täystyöllisyys, työpaikat kilpailevat houkuttelevuudellaan.

Ivalon terveystieteiden keskus on kuvantamispalveluiden tuottaja, jossa röntgenhoitaja työskentelee yksin ja itsenäisesti. Sisäisten asiakkaiden kuten suun terveydenhuollon, vuodeosaston ja lääkäreiden vastaanoton lisäksi röntgenin palveluita tuotetaan Utsjoen kunnalle, varuskuntaan ja yksityiselle terveysasemalle. Röntgeniin voi tulla myös yksityislääkärin läheteellä, jolloin potilas maksaa itse tutkimuksen kustannukset. Röntgenhoitajan tehtäviin kuuluvat myös sydänfilmin ottaminen ja keuhkofunktio tutkimukset. Röntgenhoitaja tekee yhdessä lääkärin kanssa. Lisäksi röntgenhoitaja ottaa valokuvia potilaiden iho-ongelmista kuten haavoista ja ihottumista.

Projektin toisen vaiheen eli projektisuunnitelman laadinnan aloitin valmistavan seminaarin puuttumisesta huolimatta. Projektisuunnitelma oli valmis marraskuun lopulla. Valmistavan seminaarin ja projektisuunnitelman esittelyn pidin omalla työpaikallani joulukuussa 2013.

4.2 Projektin resurssit ja markkinointi

Projektin resursseilla eli panoksilla tarkoitetaan henkilötyötä, investointi ja kulutus tarvikkeita, matka- ja majoituskuluja, ulkopuolisia kuluja sekä muita mahdollisia kustannuksia (Silfverberg 2007, 44). Tämän projektin resursseista suurimmat ovat projektisihteerin työpanos ja ohjausryhmän käyttämä aika. Investointeja ei ole tarkoitus tehdä. Projektisihteerillä on käytössään oma tietokone ja työhuone kotonaan. Perehdytysopasta ei ole tarkoitus markkinoida.

4.3 Tekijänoikeudet

Tekijänoikeuslaissa määritellään oikeudet perehdytyskansioon (Tekijänoikeuslaki 1961/404). Pidän itselläni oikeudet kansioon, mutta päivitysoikeuden annan yhteistyötaholle Ivalon terveyskeskukselle. Kansion elävöittämiseksi tarvitsin valokuvia. Kansikuva on Inarin kunnan omistuksessa ja lupaa kysyttäessä se annettiin. Muut kuvat otin itse. Itse ottamieni kuvien oikeudet säilytän itselläni, mutta myös oppaan kuvien muutos- ja päivitysoikeuden annan yhteistyötaholle (Tekijänoikeuslaki 1961/404). Koska kansio laaditaan Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan tehtävistä, se jää Ivalon terveyskeskuksen, Oulun ammattikorkeakoulun ja kansion tekijän käyttöön.

4.4 Projektin ongelmat ja riskit

Projektin onnistumiseen vaikuttavat itse projekti ja useat ulkoiset riskitekijät. Riskianalyyssissä arvioidaan riskien todennäköisyyttä ja projektin herkkyyttä riskeille. Projektia ei saa riskittömäksi, mutta jäljellä olevien riskien vaikutusten tulisi olla mahdollisimman vähäisen tai korjattavissa. (Silfverberg 2007, 47.)

Projektin onnistumisen kannalta ongelmallisinta on ollut tutkimustiedon puuttuminen ja oppaan tiedon rajaaminen. Materiaalia perehdytyksestä on paljon, mutta tutkimuksia radiografiatyöstä terveyskeskuksissa ei ole lainkaan. Tavoitteena on että, perehdytyskansiosta ei saa tulla liian laajaa ja vaikeasti hallittavaa kokonaisuutta. Aikataulutus on tämän projektin suurin riskitekijä. Projektisihteerin realistista ajankäyttöä on vaikea toteuttaa työssä käynnin ja opiskelujen ohella.

4.5 Perehdytyskansion sisällön ja ulkoasun suunnittelu

Perehdytyskansion pitäisi olla houkutteleva ja sen tulisi herättää mielenkiintoa Ivalon terveyskeskusta kohtaan. Ivalon terveyskeskuksessa ei ole laadittu ohjeita tai omaa käytäntöä asiakirjoille vaan virallisissa päätöksissä noudatetaan Inarin kunnan ohjeistusta. Ivalon terveyskeskuksella ei myöskään ole omaa liikemerkkiä eli logoa. Inarin kunnan markkinointilogo voi tarvittaessa käyttää. En ottanut sitä käyttöön tähän oppaaseen tässä vaiheessa.

Suunnittelin kanta ja kanteen tulevaa kuvaa kauan. Halusin kuvan, jossa näkyy hyvin Ivalon terveyskeskuksen sijainti kauniine maisemineen. Pyysin myös tukiryhmän mielipidettä kansilehdestä. Päädyin lentokoneesta otettuun maisemakuvaan, jossa näkyy Ivalon terveyskeskuksen sijainti

Ivalon joen rannalla. Sain kuvan käyttöön luvan Inarin kunnalta. Muut valokuvat päätin ottaa itse. Oppaassa oleva kuva röntgentutkimustilanteesta on ainoa tilanne kuva. Valokuvaustilanteessa potilas pyysi rajaamaan kasvonsa pois. Muuten sain luvan kuvan käyttöön.

Sisällön luettavuuteen vaikuttaa kirjasinkoko ja kirjainten muoto. Tehosteita tulisi käyttää maltilla. Rivinvälin tulisi olla vähintään 1,5 mielummin hieman suurempikin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2006, 396). Valitsin fontiksi Arial:n ja sen kooksi 11-14 ohjausryhmän palautteen perusteella.

Perehdytysoppaan tulee olla laadittu oikean ja ajantasaisen tiedon pohjalta. Tavoitteena oli, ettei oppaasta tule liian vaikeasti hallittava kokonaisuus. Oppaaseen kerätään työtehtävän kannalta tärkeimmät asiat. Sain itse vaikuttaa oppaan sisältöön.

5 PEREHDYTYSOPPAAN JA PROJEKTIN ARVIOINTI

5.1 Projektin tavoitteiden arviointia

Projektin tulostavoitteena oli tehdä helposti päivitettävä perehdytyskansio röntgenhoitajan tehtävistä Ivalon terveyskeskuksen röntgenissä. Projektin edetessä ja tukiryhmän alkuvaiheen palautteen jälkeen vaihdoin tuotteen nimeksi perehdytysopas. Kansio kuulostaakin vahanaikaiselta, suurelta ja kankealta. Kansiossa on paljon materiaalia ja se vaatii säilytystilan. Monella työpaikalla on tavoitteena siirtyä paperittomuuteen. Sähköistä opasta on helppo käyttää jo rekrytointivaiheessa Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan työtehtävien esittelemisessä uudelle työntekijälle. Oppaan avulla pyritään vaikuttamaan työpaikan houkuttelevuuteen. Perehdytysoppaan (liite 1) sain valmiiksi maaliskuussa ja mielestäni se vastaa odotuksia. Perehdyttämisaineiston rajaaminen oli vaikeaa Ivalon terveyskeskuksen omien aineistojen runsauden vuoksi.

Toiminnallisen tavoitteena on kehittää röntgenhoitajan perehdyttämistä. Perehdyttäjä ja perehtyjä saavat apuvälineitä perehdytystä varten. Hyvän perehdyttämisen avulla uusi röntgenhoitaja sitoutuu työhön. Hän kykenee perehdytysoppaan avulla ja käytännön perehdytysjakson jälkeen työskentelemään itsenäisesti ja yksin Ivalon terveyskeskuksen röntgenissä. Lopullisena hyödynsaajana on potilas, sillä hyvin perehdytetty työntekijä on omaksunut laadukkaat ja turvalliset työtavat. Myös organisaation ulkoiset ja sisäiset asiakkaat hyötyvät laadukkaista tutkimuksista.

Perehdyttäminen on tavoitteellista toimintaa, joka on tarkoituksen mukaista suunnitella etukäteen. Pitkään työelämässä olleena röntgenhoitajana olen saanut kokemusta perehdyttämisestä ja perehdyttävänä olemisesta. Perehdyttäminen on vuorovaikutteinen prosessi, johon vaikuttavat myös osapuolten aikaisempi kokemus ja osaaminen. Uuden tiedon avulla voi kehittyä hyväksi perehdyttäjäksi. Laadin myös uuden perehdyttämisen tarkistuslista (Liite 2). Sen avulla voi seurata perehdyttämisen etenemistä.

5.2 Projektin aikataulun ja kustannusten arviointi

Projektin aikataulun olin laatinut liian tiukaksi. Työ ohessa ja kaamosaikaan on todella haasteellista toteuttaa projektityöskentelyä. Kahden tutkinnon opiskelu yhtä aikaa on myös vaikuttanut aika-

tauluun. Projektin valmistuminen myöhästyi noin kolmella kuukaudella. Projektin sain kuitenkin päätökseen.

Projektin budjettia laatiessani arvioin oman työn eli projektisihteerin osuuden suurimmaksi menoeräksi. Projektityön haasteellisuus nosti oman työ osuutta ja projektin kustannuksia. Projektiin käytetyt työtunnit ovat laskennallisia arvoja, eivätkä todellisuudessa koidu kenenkään maksettaviksi.

Taulukko 1. Projektin talousarvio ja toteuma.

Projektin kustannukset	Kustannusarvio euroina	Toteuma euroina
Oma työpanos	3450	4000
Ohjausryhmän työpanos	1200	1200
Tukiryhmän työpanos	500	500
Asiantuntijoiden työpanos	200	200
Matkakustannukset	400	560
Materiaalikustannukset	50	50
Muut kustannukset	40	40
Yhteensä	4 820	6 550

5.3 Projektityöskentelyn arviointia

Projektityöskentelyllä on aina selkeä tavoite. Toteutin perehdytysoppaan yhteistyössä projektin asettajan, tukiryhmän, ohjausryhmän ja asiantuntijaryhmän kanssa. Vaivattominta yhteistyö oli tukiryhmän kanssa. Samassa työyhteisössä työskentely edesauttoi palautteen saamisessa. Ohjausryhmään olin yhteydessä pääosin sähköpostin välityksellä. Lähiohjausta sain sekä tukiryhmältä että ohjausryhmältä. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli helppoa ja vaivatonta. Tämä projekti oli toimeksiantajan organisaation kehittämistarpeiden mukainen.

5.4 Oppaan sisällön arviointia ennen esitestausta

Ennen oppaan lopullista esitestausta ja valmistumista halusin tukiryhmältä palautetta kansion sisällön laajuudesta ja ajankohtaisuudesta. Tukiryhmä otti kantaa myös ulkonäköön ja aseteluun. Tukiryhmän mukaan oppaassa on kerrottu Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan ydintehtävät.

Oppaaseen ei ollut tarkoituksenmukaista laittaa laitteiden ja atk – ohjelmien käyttöohjeita. Ulkoasu miellytti ja muutin asettelua yhteisten mieltymystemme mukaisiksi.

5.5 Oppaan laadun arviointia

Perehdytysoppaan laatua arvioitaessa otetaan huomioon oppaan sisältö. Mielestäni perehdytysoppaassa kerrotaan keskeiset röntgenhoitajan tehtävät ja kuvataan toimintaympäristöä. Oppas on helppo lukea ja se on käyttökelpoinen. Graafinen ulkoasu on miellyttävä ja oppaan päivitys onnistuu vaivattomasti.

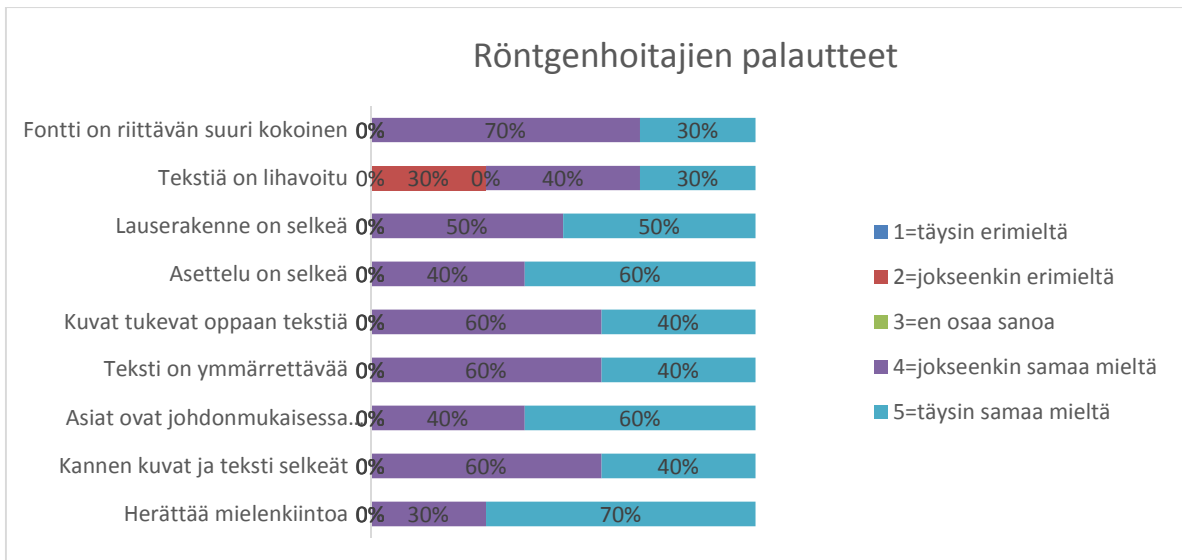
Taulukko 2. Oppaan laatukriteerit.

Laatukriteeri	Ominaisuus	Mitattavuus
Kieliasu	Helppolukuisuus Kielen rakenne selkeä	Fontti riittävän suurikokoinen Tekstin kursivointi/lihavointi Selkeä lauserakenne
Sisältö	Oikea ja ajankohtainen tieto Sopivasti tietoa	Asettelu selkeä Kuvat tukevat kansion tekstiä Ymmärrettävä teksti Asiat johdonmukaisessa järjestyksessä
Ulkoasun Kokonaisuus	Selkeä sisältö Herättää mielenkiintoa röntgenhoitajissa	Kannen kuva ja teksti selkeät Vastaa tilaajan toiveita

Esitetausr ryhmänä ovat röntgenhoitajat, jotka mahdollisesti olisivat tulossa Ivalon terveyskeskukseen töihin. Röntgenhoitajaopiskelijoita en käyttänyt esitetaajina. Opiskelijoiden käyttö röntgenhoitajan sijaisena on ongelmallinen, koska opiskelijan on toimittava jonkun röntgenhoitajan johdon ja valvonnan alaisena töissä. Ivalon terveyskeskuksessa röntgenhoitaja työskentelee yksin ja itsenäisesti röntgenhoitajan tehtävissä. Työnantajan on vaikeaa tai lähes mahdotonta järjestää opiskelijalle valvontaa.

Arviointilomakkeen laadin vastaamaan tuotteen laatukriteereitä (Liite 3). Vapaan palautteen antolle en laatinut omaa vastauskohtaa, koska en kokenut sitä tärkeäksi. Oppaan arviointilomakkeen palauttaminen sähköpostitse antaa vapaan palautteen mahdollisuuden jokaiselle arvioitsijalle.

Lähetin perehdytysoppaan ja arviointilomakkeen erilaisissa työympäristöissä työskenteleville kahdelletoista röntgenhoitajalle. Pyysin röntgenhoitajia tutustumaan oppaaseen ja arvioimaan sitä. Palautetta antoi kymmenen röntgenhoitajaa. Arviointilomakkeessa oli yhdeksän väittämää, jotka kuvasivat oppaan kieliasua, sisältöä, ulkoasua ja kokonaisuutta. Lomakkeeseen vastattiin merkitsemällä arvioitsijan mielestä oikea väittämä. Väittämät olivat 1 = täysin erimieltä, 2 = jokseenkin erimieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kokosin arviointilomakkeen palautteen Likert - asteikolla kuvioon 2.



Kuvio 2. Röntgenhoitajien vastausten jakautuminen arviointilomakkeella.

Kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajien arviot oppaasta jakaantuivat vain vähän. Suurin osa vastaajista oli ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä” väittämien kanssa. Väittämä, jossa arvioitiin kieliasua, ”tekstiä on lihavoitu” aiheutti eniten hajontaa. 30 prosenttia vastaajista oli ”jokseenkin eri mieltä” tekstin lihavoinnin riittävydestä. Lauserakenteen selkeydestä puolet röntgenhoitajaista oli ”jokseenkin samaa mieltä ja puolet ”täysin samaa mieltä”. 60 prosenttia röntgenhoitajista oli ”jokseenkin samaa mieltä” siitä, että kuvat tukevan oppaan tekstiä ja tekstin olevan ymmärrettävää. 70 prosenttia vastaajista oli ”täysin samaa mieltä” siitä, että perehdytysopas herätti

mielenkiintoa. Yhden esitestaajan mielestä perehdytysopas oli niin onnistunut, että hän voi ideoida vastaavanlaisen oppaan omaan työyksikköönsä. Palautteiden perusteella arvioni on, että röntgenhoitajat olivat tyytyväisiä perehdytysoppaaseen. Palautteiden perusteella korjasin perehdytysopasta korostamalla tekstissä tärkeitä asioita lihavoimalla tekstin.

6 POHDINTAA

Perehdytyskansion laadinta prosessi on ollut mielenkiintoinen ja haasteellinen. Lähtökohtana oli oman työn kehittäminen sekä perehdyttäjänä uusien tietojen ja taitojen omaksuminen. Perehdyttäminen koskettaa kaikkia työntekijöitä henkilökohtaisesti ja jokaisella meillä on erilaisia kokemuksia perehdyttämisestä. Myös omat kokemukset perehdyttävänä olemisesta vaikuttivat projektiin.

Etsiessäni opinnäytetyöhöni liittyvää materiaalia huomasin, että röntgenhoitajien perehdyttämisestä ei ole juurikaan tehty tutkimuksia. Ammattikorkeakouluissa perehdytysaiheiset opinnäytetyöt osoittautuivat suosituiksi. Perehdyttämistä sivutaan useassa tutkimuksessa. Juha Kurtti (2012, 130) on todennut väitöskirjassaan hiljaisen tiedon siirrosta, että perehdytystilanteessa vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys uuden työntekijän työssä oppimiseen. Perehdyttämisen esteenä hän toteaa olevan perehdyttäjän vaihtuvuuden. Uusi työntekijä koki liian tiheän perehdyttäjän vaihtuvuuden johtavan siihen, että joitakin asioita kerrattiin turhaan ja toiset asiat jäivät kokonaan huomioimatta. Karoliina Paalimäki-Paakki (2008, 49) on pro gradu -tutkielmassaan röntgenhoitajien etiikasta todennut myös, että perehdyttämistä tapahtuu jokaisessa työyksikössä, mutta sen koettiin olevan liian niukkaa. Röntgenhoitajien työstä terveyskeskuksissa ei myöskään löydy tutkimuksia. Jatkotutkimuksena voisi selvittää röntgenhoitajien toimintaympäristöjä ja perehdyttämisen erilaisia toteuttamismuotoja sekä arvioida niiden vaikuttavuutta.

Projektin aiheen koin tärkeäksi, koska perehdytin useita henkilöitä omiin tehtäviini. Perehdytysoppaaseen olen kerännyt ydin tietoa röntgenhoitajan tehtävistä lvalon terveyskeskuksen röntgenissä. Aikaisempaa perehdyttämismateriaalia terveyskeskuksessa oli jonkin verran, mutta perehdytysopas ja perehdyttämisen tarkistuslista röntgenistä puuttuivat.

Oppaan onnistumisen lopputuloksen näemme vasta, kun lvalon terveyskeskukseen ollaan rekrytoimassa röntgenhoitajaa töihin. Oppaan yhtenä laatukriteerinä on houkuttelevuus. Perehdytysoppaan avulla osoitetaan röntgenhoitajan työn ja lvalon terveyskeskuksen toimintaympäristön ainutlaatuisuus.

Opinnäytetyön tekeminen yksin on ollut opettavainen kokemus. Työskentely projektin parissa on vienyt paljon aikaa. Aikataulun hallinta työnteon, perhe-elämän ja opiskelun ohella on ollut todella vaikeaa. Oppimistavoitteenani oli oppia projektityöskentelyä. Projektityöskentelyn avulla sain ke-

hittää omaa työtäni. Perehdytysoppaan laadinnasta on ollut hyötyä myös koko työyhteisölle. Perehdytysoppaan sisältöä uudistetaan ja muokataan toimintaympäristön ja toimintatapojen muuttuessa.

LÄHTEET

Anttila, P. 2002. Se on projekti – vai onko? Hamina. Akatiimi.

Junnila, K. & Honkaniemi, L. 2010. Organisaatioiden rekrytointikäytännöt. Kyselytulokset syksyltä 2009. Yhteenveto. Työterveyslaitos ja HENRY ry. Helsinki. Työterveyslaitos.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino.

Kumpuniemi, S. 2004. Lapin terveydenhuollon palvelujärjestelmän kehittäminen seudullisen yhteistyön näkökulmasta. Laboratorio- ja kuvantamispalvelut, lääkehuolto sekä vanhustenhuolto lapin sairaanhoitopiirin alueella. Rovaniemi. Lapin Sairaanhoitopiirin julkaisuja. Lapin yliopistopaino.

Kupias, P. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Juvenes Print Oy.

Kurtti, J. 2012. Hiljainen tieto ja työssä oppiminen. Tampere. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Tampere. Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro gradu –tutkielma.

Laki työsuojelunvalvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44. Finlex. Hakupäivä 20.11.2013.<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Luotolinna - Lybeck, H. 2011. Röntgenhoitaja tulevaisuuden osaaminen. Teoksessa Nygren, P & Nurminen, R. Tulevaisuuden osaaminen. Turku. Turun ammattikorkeakoulu.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Alfabox Oy.

Lähteenmäki- Smith, K. & Terävä, E. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisshanke (KASTE) 2008 - 2011 arviointi. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Markkanen, K. 2008. Röntgenhoitajien työvoimatarve vuoteen 2018 mennessä. Helsinki. Tehy ry Sarja B: Selvityksiä.

Oksanen, V., Ala-Nikkola, R. & Henner, A. 2010. Terveyskeskuksessa asiantuntemus voi olla yhden röntgenhoitajan vastuulla. Radiografia 3, 6-8.

Paalimäki-Paakki, K. 2008. "Ei sitä työtä pysty aina tekemään niin hyvin kuin haluaisi."Eettiset ongelmat röntgenhoitajan työssä diagnostiikassa. Oulu. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.

Pawsey, M. & Metsälä, E. 2013. Perehtyvän röntgenhoitajan osaaminen tietokonetomografia-työssä – osaamisalueiden määrittäminen itsearviontimitattarin kehittämiseksi. Radiografia 7 (1), 17 - 27.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. 2. painos. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy.

Rainio, P. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kuntien eläkevakuutus. Kuntatyö 2010 –projekti.

Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Helsinki. Työministeriö.

Soimakallio, S. & Järvinen, H. 2005. Selvitys säteilyn lääketieteellisen käytön kliinisten auditointien toteuttamisesta ja auditoinneista annetuista suosituksista. Auditointiselvitys. Helsinki. Kliinisen auditoinnin asiantuntijaryhmä.

Säteilysuojelukoulutus terveydenhuollossa 10.12.2012 Ohje ST 1.7. Hakupäivä 20.11.2013.

<http://finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/2012/13830>

Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404. Finlex. Hakupäivä 15.10.2013.

<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/196/19610404>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Hakupäivä 20.11.2013.

<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.



RÖNTGENHOITAJAN PEREHDY- TYSOPAS

Ivalon terveyskeskus
Röntgen
0400 193160

TERVETULOA TÖIHIN IVALOON

Inarin kunnan Ivalon terveyskeskus sijaitsee Ivalojoen rannalla lähellä kylän keskustaa. Terveyskeskuksen perustilat on rakennettu 1974. Lisäsiipiä on rakennettu 1980- luvulla. Terveyskeskuksen toimivat hammashoitola, neuvola ja lääkäreiden vastaanotto. Terveyskeskuksessa on päivystystoimintaa ympäri vuorokauden. Laboratorio ja röntgen ovat tiiviisti yhteydessä vastaanoton tiloihin. Lisäksi saman katon alla sijaitsevat fysioterapia, vuodeosasto, ruokapalvelukeskus ja hallinnolliset tilat. Röntgen on remontoitu ja uudistettu vuonna 1997. Röntgen siirtyi digitaaliseen levykuvantamiseen vuonna 2005. Inarin kunnan 5-vuotis-suunnitelman investointiohjelmassa on vuodelle 2015 varattu määräraha suoradigilaitteiston hankintaan. Perustietoa Inarin kunnasta ja terveyskeskuksesta löytyy www.inari.fi – sivuilta.

Ivalon terveyskeskuksen röntgenissä röntgenhoitaja työskentelee yksin ja itsenäisesti. Natiiviröntgentutkimusten lisäksi röntgenhoitajan työtehtäviin kuuluvat ekg:t vuodeosastolle, spirometriat ja raskaus-ekg:t lääkärin kanssa. Lisäksi röntgenhoitaja ottaa valokuvia iho-ongelmista.

Sisäisiä asiakkaita ovat suun terveydenhuollon, vuodeosaston, lääkärin vastaanoton ja päivystyksen kautta tulevat potilaat. Palveluja tuotetaan myös varuskuntaan, yksityiselle työterveysasemalle ja Utsjoen kunnalle. Yksityislääkärin läheteellä tulevat potilaat maksavat itse tutkimuksensa. Röntgenin palvelut on tuotteistettu vuonna 2005. Röntgenissä käyvien potilaiden ikä vaihtelee vauvasta vaariin.

Röntgen on avoinna maanantaista torstaihin kello 8-11.30 ja 12-15. Perjantaisin röntgen on avoinna kello 8-11.30 ja 12-14. Röntgen toimii ajanvarauksella.

Lääkäreiden vastaanoton, laboratorion ja röntgenin ajanvaraus on keskitetty vastaanottoon yhden puhelinnumeron alle. Ajanvaraus on mahdollista myös www.inari.fi – sivujen kautta ympäri vuorokauden. Röntgeniin pääsee myös numerolapulla jonottamalla, mutta silloin potilaan on valmistauduttava odottamaan. Päivystys potilaat hoide- taan mahdollisimman nopeasti jonon ohitse ja he tulevat röntgeniin usein ensiavun sairaanhoitajan kautta.

Ivalon terveyskeskuksen röntgenhoitajan työ on monipuolista ja vaihtelevaa. Ajoittain työtä kuormittavat päivystys tutkimukset var- sinkin matkailusesonkeina. Hyvää kielitaitoa saa hyödyntää moni- kulttuurisessa ympäristössä. Erityisesti saamenkielentaidosta on hyötyä.

PEREHDYTTÄMINEN

Ennen työsuhteen aloitusta tehdään yhdessä uuden työntekijän kanssa arvio perehdyttämisen kestosta. Perehdytettävät työtehtävät voivat vaihdella työsuhteen keston mukaan ja uuden röntgenhoitajan osaamisen sekä intressien mukaan. Tärkeimpänä työtehtävänä röntgenhoitajalla on natiivitutkimusten suorittaminen. Röntgenhoitajan työtehtäviin kuuluvat myös ekg:t, spirometriat ja valokuvaus potilaiden iho-ongelmista kuten haavoista ja ihottumista. Lisäksi röntgenhoitaja tekee yhdessä lääkärin kanssa rasiusergometriat. Tavoitteena on, että uusi röntgenhoitaja työskentelee yksin ja itsenäisesti röntgenissä. Tärkeimpänä perehdyttäjänä on röntgenhoitaja. Uuden röntgenhoitajan perehdyttämiseen osallistuu osaltaan koko henkilöstö.

Uuden röntgenhoitajan tullessa töihin perehdyttämiseen varataan riittävästi aikaa. Perehdyttämisen apuna käytetään perehdyttämisen suunnitelma- ja tarkistuslistaa (liite1).

RÖNTGENHOITAJAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Röntgenin tilat

Röntgen sijaitsee vastaanoton tilojen läheisyydessä terveyskeskuksen ensimmäisessä kerroksessa. Röntgenillä ja laboratoriolalla on yhteinen käytävä odotustilana. Röntgen koostuu toimistotilasta, säätöhuoneesta, kahdesta pukuhuoneesta ja yhdestä tutkimushuoneesta. Lisäksi röntgenissä on kaksi varastotilaa ja röntgenkuvien lähiarkisto. Sosiaaliset tilat kuten pukuhuone, kahvihuone ja lepotila ovat röntgenin tilojen läheisyydessä.

Röntgenhoitajan päivä – ja viikko-ohjelma

Röntgenhoitajan työpäivä alkaa kello 7:30. Työpäivän pituus vaihtelee viikon aikana. Maanantaina ja tiistaina työt päättyvät kello 16. Keski-viikkona ja torstaina työt loppuvat kello 15:45 ja perjantaina kello 14:45. Röntgenhoitajan viikkotyöaika on 38 tuntia 15 minuuttia.

Röntgenhoitajan viikko-ohjelmaan on suunniteltu rasiusergometria-tutkimukset tiistaille, keskiviikolle ja torstaille kello 13–14. Röntgenmeeting on terveyskeskuslääkäreiden kanssa keskiviikkoamuisin kello 8-9. Tämäkin on huomioitu ajanvarauksessa.

Tutkimuslaitteisto ja ATK -ohjelmat

Terveyskeskuksessa on käytössä Pegasos terveystietojärjestelmä.

Ajanvaraus järjestelmä on sama kuin useissa muissakin Lapin läänin terveyskeskuksissa käytössä oleva Netflex.

Natiiviröntgentutkimuslaitteet

Siemen Multix Top - laitteisto

Instruimaging ortopantomografia -laitteisto



Fujin kuvanlukija ja kuvalevyt

Jivex röntgenkuva-arkisto

EKG –laitteet

Welhc Allyn -ekg ohjelma ja läppäritietokone

Spirometria –laitteet

Medikron spirometria ohjelma ja tietokone yhdistettynä väritulostimeen

RASITUSEKG – laitteet

Archimedes – ohjelma ja läppäritietokone yhdistettynä tulostimeen

Valokuvaus

Canon fotoshop – kamera ja siirto-ohjelma Jivex Analogy Gateway

Vika- ja ongelmatilanteet laitteissa ja ohjelmistoissa

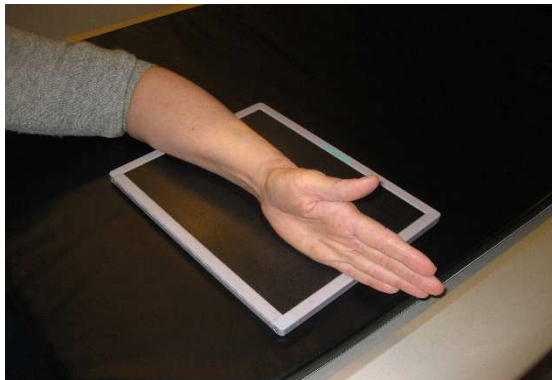
Laitteiden ja ohjelmistojen käyttö- ja vikatiloiissa röntgenhoitaja ottaa yhteyden laitetoimittajaan. Röntgenhoitaja selvittää laitetoimittajan kanssa ongelman ja vian laajuutta. Ongelmista ilmoitetaan myös esimiehelle. ATK-ongelmissa apua saa atk-päälliköltä ja La-plt:ltä. Pegasos terveystietojärjestelmän ongelmissa auttavat ohjelman pääkäyttäjät.

RÖNTGENHOITAJAN TEHTÄVÄT

Natiiviröntgentutkimusten suorittaminen

Röntgenhoitajan tärkeimpänä tehtävänä on natiiviröntgentutkimusten suorittaminen. Röntgenyksikön vuosittaisten tilastojen mukaan thoraxin alueen natiiviröntgentutkimuksia tehdään eniten. Raajatutkimuksista yleisimpiä ovat ranteen-, nilkan- ja olkapäiden natiiviröntgentutkimukset. Röntgentutkimusten määrä vaihtelee vuosittain 3600 tutkimuksesta 4000 tutkimukseen. Lapin sairaanhoitopiirin alueen terveyskeskuksissa noudatetaan Lapin keskussairaalan radiologian osaston natiiviröntgentutkimusohjeita. Ohjeet löytyvät Lapin keskussairaalan intranetistä ja röntgenissä olevasta tutkimuskansiosta.

Lasten ja nuorten natiiviröntgentutkimuksissa noudatetaan STUK tiedottaa 1/2008 Lasten röntgentutkimuskriteereitä ja 1/2005 Lasten röntgentutkimusohjeita.



Ultraäänitutkimukset

Röntgenhoitajan tehtäviin kuuluu myös ultraäänitutkimusten ajanvaraus, valmistelu ja radiologin avustaminen ultraäänitutkimuksissa. Vuonna 2013 radiologi kävi neljä kertaa. Ultraäänitutkimusten ohella radiologi antaa lausuntoja kiireettömistä röntgentutkimuksista.

EKG:t eli sydänfilmit

Röntgenhoitajan tehtäviin kuuluu sydänfilmien ottaminen vuodeosaston potilailta. Sydänfilmin ottamista varten potilaan rintaan ja raajoihin kiinnitetään tarraelektrodeja. EKG- rekisteröinnissä tallennetaan sydämen sähköistä toimintaa ja se on ensisijainen tutkimus rytmihäiriöitä ja sydämen hapenpuutetta tutkittaessa. Röntgenhoitajan on osattava tulkita sydänfilmin pääpiirteet, jotta hän osaa arvioida ekg- tulosten laatua.

Spirometria eli keuhkojen toimintakoe

Spirometrialla selvitetään keuhkojen toimintaa ja virtausta hengitysteissä. Tutkimuksella mitataan keuhkojen tilavuutta, tilavuuden muutosta, tuuletuskykyä ja puhallusten maksimaalista ilmavirtausnopeutta. Spirometriatutkimuksia tehdään työterveyshuollon asiakkaille ja toimenpiteeseen meneville potilaille. Lisäksi niitä tehdään potilaille, joilla epäillään olevan jokin keuhkosairaus kuten astma tai keuhkohtaumatauti sekä potilaille, jotka tulevat keuhkosairauden vuoksi kontrolliin. Spirometria tutkimukseen täytyy olla aina aika varattuna. Tutkimukseen potilaan tulee valmistautua hyvin ja sen suorittamiseen on varattava riittävästi aikaa 30 minuutista 40 minuuttiin.

RASITUS-EKG eli kliininen rasituskoe

Kliininen rasituskoe tehdään useimmiten diagnoosin selvittämiseksi ja invasiivisen hoidon tarpeen arvioimiseksi. Terveyskeskus lääkäri, kardiologi tai työterveyslääkäri arvioi tutkimuksen tarpeen ja tekee lähetteen rasitusjonoon. Terveyskeskusavustaja huolehtii rasitusjonosta, potilaiden kutsusta ja ohjeistuksesta tutkimukseen sekä tutkimukseen tulevien potilaiden kiireellisyys järjestyksestä tutkimuksia tekevien lääkäreiden kanssa. Röntgenhoitajalle on varattu ajanvaraukseen yksi tunti tutkimuksen tekoa varten.

Valokuvaus

Useassa Lapin sairaanhoitopiirin terveystieteiden keskuksessa valokuvaus iho-ongelmista kuuluu röntgenhoitajan tehtäviin. Röntgenhoitaja ottaa digikameralla kuvia ihon ongelma-alueista. Kuvat käsitellään tietokone-ohjelmalla ja lähetetään JiVex kuva-arkiston avulla Lapin keskus-sairaalaan. Iho-tautilääkäri katsoo kuvat ja antaa hoito-ohjeet. Valokuvia voidaan ottaa myös pahoinpitelytapauksissa. Valokuvausta varten täytyy olla lääkärin lähete. Läheteestä röntgenhoitaja näkee kuvausta vaativat iho-ongelmat ja kohteet.

Työskentely kuvatyöasemalla

Radiologian kuvatyöasema on sijoitettu röntgenin säätöhuoneeseen. Kuvanlukijalta röntgenkuvat siirtyvät JiVex – kuva-arkistoon. Myös ekg:t ja valokuvat siirtyvät JiVexille. Tutkimustunnukset ja tutkimuskoodit on röntgenhoitajan lisättävä käsin. Kuvat siirtyvät iltaisin Lapin keskussairaalan pitkäaikaisarkistoon automaattisesti. Röntgen ja ihokuvat sekä ekg:t voidaan siirtää myös työpäivän aikana käsin LKS :aan päivystys tilanteissa ja kiireellisissä konsultaatioissa. Kuvia voidaan siirtää myös muihin sairaaloihin. Lista sairaaloista ja lääkäriasemista löytyy JiVexillä.

Kuvat ovat omassa aktiivikäytössä noin kaksi vuotta. Röntgenhoitaja voi siirtää kuvat takaisin terveystieteiden keskuksen käyttöön tarvittaessa. Radiologin työasemalta pystyy katsomaan myös Lapin keskussairaalaan tehtyjä kuvantamistutkimuksia.

Kuvien tallentaminen levykkeelle tapahtuu omalta palvelimelta. Kuvat tallennetaan levykkeelle varuskunnan ja Medinarin asiakkaille. Potilailla on oikeus myös saada kuviaan levykkeelle kirjallisesti pyydettyäessä. CD tallenne on maksullinen.

TYÖSUHDEASIAI

Työsopimus ja palkkaus

Työsopimus tehdään avohoidonjohtaja Mirja Laitin kanssa. Työsopimuksessa sovitaan työtehtävät ja palkkaus. Sopimuksessa määritellään mm. työsuhteen kesto-aika, määräaikaisuuden perusteet ja työntekijän sitoumukset. Työsopimus vahvistetaan molempien osapuolten allekirjoituksella.

Työvuorot ja työlistat

Röntgenhoitajan työaikamuoto on yleistyöaika, jossa ruokatauko puoli tuntia on omaa aikaa. Ruokatauolla ei tarvitse olla tavoitettavissa. Röntgenhoitaja on laboratorion henkilökunnan kanssa samalla työvuorolistalla.

Käyttäjätunnukset

Esimies ja röntgenhoitaja huolehtivat siitä, että tilattavat tunnukset ovat valmiina röntgenissä uuden röntgenhoitajan aloittaessa perehtymisen. Inarin kunnan sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö käyttää sairauksettomuuteen kirjautumisessa ammattikorttia.

Röntgenhoitajan tarvitsemat tunnukset ovat Inari verkko, Lapli, pegasos/ammattikortti, sähköposti ja lomakkeet. Omat tunnukset tarvitaan myös Jivexille, ajanvarausohjelmaan, ekg- koneelle, rasiuskoneelle ja spirometria laitteistoon.

Tietoturva ja vaitiolovelvollisuus

Röntgenhoitajalla on potilaan asiakirjoihin rajoitetut oikeudet. Hänellä on oikeudet Pegasos sairaskertomuksessa röntgenin lehdille ja laboratoriolähetteeseen. Lisätietoja saa atk- pääkäyttäjiltä. Inarin kunnan sosiaali- ja terveydenhuollossa on käytössä vuonna 2012 laadittu **tietosuojakäsikirja**. Se on henkilöstön luettavissa isossa kokous-huoneessa.

Uuden työntekijän tullessa töihin vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus käydään läpi perehdyttäjän tai esimiehen kanssa. Salassapito- ja vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus sopimus vahvistetaan työnantajan ja työntekijän allekirjoituksin. Työsuhteen alussa työntekijä suorittaa Granite Pastners Oy:n tietosuoja tentin.

Poissaolot

Sairastumisesta ilmoitetaan pikimmiten esimiehelle puhelimitse, teksti-viestillä tai sähköpostitse. Esimies ottaa yhteyttä sairastuneeseen. Esimies voi myöntää 3+2 päivää sairaslomaa.

Alle 10- vuotiaan lapsen äkillisen sairauden perusteella on työntekijällä oikeus palkalliseen vapaaseen enintään kolmeksi päiväksi. Vapaan edellytyksenä on terveydenhoitajan tai lääkärintodistus lapsen sairaudesta. Vapaa anotaan sähköisistä lomakkeista.

Muista mahdollisista poissaoloista keskustellaan esimiehen kanssa. Vapaan anomus tehdään sähköisissä lomakkeissa. Röntgenhoitajan sijaisena on aina röntgenhoitaja.

Työterveyshuolto

Inarin kunnan henkilöstön työterveyspalvelut ostetaan MedInari Oy:ltä. Sairastuessasi voit myös ottaa yhteyttä MedInariin.

Kokoukset

Röntgenhoitaja ja terveyskeskuslääkärit pitävät yhteisen röntgenmeetingin joka keskiviikko alkaen kello 8 yleiskokoushuoneessa. Meetingissä katsotaan yhdessä röntgenkuvia ja käydään läpi radiologin lausuntoja. Röntgenhoitaja osallistuu tarvittaessa vastaanoton hoitajien palaveriin ja vuodeosaston osastotunnille. Terveystoimen yleiskokoukset ovat touko-kuussa ja joulukuussa.

Koulutukset

Röntgenhoitaja tarvitsee säteilysuojelun täydennyskoulutusta 40 tuntia viidessä vuodessa ja 8 tuntia vuodessa. Koulutusanomus tehdään sähköisissä lomakkeissa. **Koska röntgenhoitajalla on useita erilaisia tehtäviä, hänellä on oikeus myös muuhun täydennyskoulutukseen.**

Ruokailu

Terveyskeskuksessa on ruokasali. Tarjolla on normaali ateria ja kasvisateria. Ruokalippuja voi ostaa kassalta. Ruokailun voi myös merkitä ruokasalissa olevaa nimelistaan, jolloin ruokailu laskutetaan kuukausittain. Omia eväitä voi syödä hallintokäytävän kahvihuooneessa. Terveyskeskuksessa on myös kanttiini

Henkilöstö intranet

Inarin www- sivulta pääset kirjautumaan henkilöstön intranettiin sähköposti tunnuksillasi. Sieltä löydät lisää tietoa ja henkilöstöohjeita kuten uhka- ja väkivaltatilanteiden toimintaohjeet, hallintosääntö ja työ- toimintaohje.



LÄHTEET

- Iivanainen, A. & Syväoja, P. Hoida ja kirjaa. 2008. Tammi. Helsinki. Ivalon terveystakeskus, Röntgen, oma aineisto.
- Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytysopas. Lahden ammattikorkeakoulu. Sarja B Oppimateriaalia
- Mustajoki, M., et. sairaanhoitajan käsikirja 2007. Duodecim. Helsinki.
- Nordlab. Oulu. Laboratoriotutkimusten ohjekirja. Hakupäivä 13.11.2013. <http://oyslab.fi/cgi-bin/ohjekirja>.

Ivalon terveyskeskus	Röntgen			Liite 2
Perehdyttämisen tarkistuslista				
Röntgenhoitaja				
Perehdyttämiskohde	Perehdyttäjä	Perehdytettävä	Päivämäärä/aikaväli	Huomioitavaa
Röntgentutkimuslaitteisto				
Thorax				
Bucky				
Orto				
Kuvalevyt				
Kuvanlukija				
Kuvantamisohjeet				
Käyttöohjeet				
Säteilysuojat				
Toimintaohjeet				
Hälytysjärjestelmä				
Laatukäsikirja				
Suuronnettomuusohjeet				
EKG -tutkimukset				
Laitteet ja tarvikkeet				
Ohjelma				
Tulostus ja siirto				
Spirometriat				
Laitteet ja tarvikkeet				
Ohjelma				
Tulostus				
Rasitusergometriat				
Laitteet ja tarvikkeet				
Ohjelma				
Tulostus				
Tietosuoja				
ATK- tunnuksot				
Salassapito				
Tietosuoja tentti				
Valokuvaus				
Laitteet ja apuvälineet				
Siirto ohjelma				
Työskentely kuvanlukijalla				
Koodit ja tutkimukset				
Tietojen lisääminen				
CD:lle tallentaminen				
Siirto muihin laitteisiin				
Työskentely LKS:n palvelimella				
Ultraäänitutkimukset				
Laite ja tarvikkeet				
Terveyskeskus				
Yksiköt				
Henkilökunta				
Palvelusopimukset				
Utsjoen kunta				
Medinari				
Varuskunta				
Työsuhteasiat				
Työsopimus				
Työaika ja tauot				
Verokortti				
Työtodistukset				
Palkkaus				
Vapaat ja poissaolot				
Suojavaatteet				
Vakuutukset				
Avaimet				
Ruokailu				
Työterveyshuolto				
Tykykortti				
Sosiaali - ja terveystoimi				
Toimintasuunnitelma				
Talosuomio				
Arvot				

Arviointilomake röntgenhoitajille

Olet saanut arvioitavaksi röntgenhoitajan perehdytysoppaan. Tutusti oppaaseen ja arvioi sitä seuraavalla asteikolla. Merkitse mielestäsi oikea väittämä.

- 1 = täysin erimieltä
- 2 = jokseenkin erimieltä
- 3 = en osaa sanoa
- 4 = jokseenkin samaa mieltä
- 5 = täysin samaa mieltä

Kieliasu

Fontti on riittävän suuri kokoinen	1	2	3	4	5
Tekstiä on lihavoitu	1	2	3	4	5
Lauserakenne on selkeä	1	2	3	4	5

Sisältö

Asettelu on selkeä	1	2	3	4	5
Kuvat tukevat oppaan tekstiä	1	2	3	4	5
Teksti on ymmärrettävää	1	2	3	4	5
Asiat ovat johdonmukaisessa järjestyksessä	1	2	3	4	5

Ulkoasu

Kannekuvat ja teksti selkeät	1	2	3	4	5
------------------------------	---	---	---	---	---

Kokonaisuus

Herättää mielenkiintoa	1	2	3	4	5
------------------------	---	---	---	---	---

Kiitos vastauksestasi!