

**RÖNTGENHOITAJIEN ULKOISEN TYÖKIERRON ODOTUKSET
JA MAHDOLLISET ESTEET**

Maria Väyrynen
Pro gradu -tutkielma
Hoitotieteen ja
terveyshallintotieteen tutkimus-
yksikkö
Radiografia
Oulun yliopisto
Marraskuu 2015

Sisältö
TIIVISTELMÄ
ABSRAKTI

1 JOHDANTO	5
2 TYÖKIERTO JA RÖNTGENHOITAJAN TYÖ	7
2.1 Työkierto	7
2.1.1 Työkierrolla mielekäs työ	7
2.1.2 Työkierto ja työhyvinvointi	9
2.1.3 Työkierto ja ammatillinen kehittyminen	10
2.1.4 Työyhteisöjen hyöty työkierrosta	12
2.2 Työkierron haasteet	13
2.3 Röntgenhoitajantyö	15
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
4 TUTKIELMAN TOTEUTUS	20
4.1 Aineistonkeruu	20
4.2 Aineiston analysointi	23
5 TULOKSET	24
5.1 Röntgenhoitajan työkierron odotukset	24
5.1.1 Työtyytyväisyys	25
5.1.2 Työyhteisöjen tuki	34
5.2 Röntgenhoitajan esteet työkierrolle	36
5.2.1 Esteet työkierron toteutumiselle	37
5.2.2 Työyhteisötuen puute	41
6 POHDINTA	45
6.1 Tutkimuksen luotettavuus	45
6.2 Tutkimuksen eettisyys	46
6.3 Tulosten tarkastelua	47
6.3.1 Röntgenhoitajan odotukset	47
6.3.2 Röntgenhoitajan esteet	50
6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	54
LÄHTEET	56
LIITTEET	

Oulun yliopisto
LKT, Hoitotieteen ja terveystieteiden tutkimusyksikkö, Radiografia.

TIIVISTELMÄ

Värynen Maria:

Röntgenhoitajan ulkoisen työkierron odotukset ja mahdolliset esteet

Pro gradu tutkielma: 65 sivua, 3 liitettä
Marraskuu 2015

Tämän tutkielman tarkoituksena on kuvailla röntgenhoitajien ulkoisen työkierron odotuksia ja mahdollisia esteitä kuvantamisyksiköissä. Aineisto kerättiin viideltä työkierrossa olleelta röntgenhoitajalta teemahaastattelulla, joka analysoitiin aineistolähtöisesti laadullisella sisällönanalyysillä.

Työkierrolta röntgenhoitajat odottivat saavansa työtyytyväisyyttä ja työyhteisöjen tukea. Työtyytyväisyyttä heille toivat uudet ja monipuolisemmat työtehtävät ja erilaiset työyksiköt. Röntgenhoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttivat myös hyvinvointi ja ammatillinen kasvu, jotka rikastavat työtä ja muuttavat omia asenteita työtä kohtaan. Röntgenhoitajat halusivat kehittää ammattitaitoa, opetella uusia kuvantamismenetelmiä ja -laitteita, laajentaa osaamista ja saada uusia tehtäviä. Röntgenhoitajat halusivat luoda sosiaalisia suhteita verkostoitumalla uusien työkavereiden ja työyksiköiden kanssa. Lisäksi röntgenhoitajat odottivat työkierron toteutuvan suunnitelman mukaan ja saavansa hyvän perehdytyksen työkierrossa. Työkierron esteitä olivat sen toteuttaminen ja työyhteisötuen puute; nämä sisälsivät työkiertoon pääsemisen, osaamattomuuden uudessa yksikössä, kustannuskysymykset sekä työnantajien ja sosiaalisen tuen puutteen.

Työkierto parantaa röntgenhoitajien työssä jaksamista, työtyytyväisyyttä ja ammatitiosaamista. Työkierto ehkäisee työuupumusta. Työkierron toteuduttua sekä työntekijöiden että esimiehien näkökulmasta katsottuna työkierto on onnistunut, kun sen avulla voidaan säästää yhteiskunnan varoja ja mahdollistaa yksikköihin ammattitaitoiset ja tyytyväiset röntgenhoitajat. Tutkielmaa voivat hyödyntää sekä työntekijät että esimiehet suunnitellessaan työkiertoa työyksikköihinsä.

Avainsanat: työkierto, röntgenhoitaja, radiografia, ammattitaito

University of Oulu
Faculty of Medicine, Unit of Nursing Science and Health Management

ABSTRACT

Väyrynen Maria:

Radiographer external job rotation expectations and potential obstacles

Pro Gradu Thesis: 65 pages, 3 appendices
November 2015

The purpose of this study is to describe a radiographer's external job rotation expectations and potential barriers at the imaging units. The data was collected from five radiographers that had been on job rotation using theme interviewing, which was analyzed by method of qualitative content analysis.

The radiographers on job rotation were expecting to obtain job satisfaction and support from staff. They experienced job satisfaction from new and wider range of tasks and differing work locations. A radiographer's job satisfaction was also affected by personal welfare and professional growth which were increased by enriching the work experience and by changing a person's own attitudes towards work. The radiographers wanted to develop skills, learn about new imaging techniques and equipment, to expand their knowledge and gain new tasks. They wanted to create social relationships by networking with new colleagues and work units. In addition, the radiographers expected the job to take place according to the plan and to receive a good onboarding experience during the job rotation. Job rotation obstacles were its implementation and a lack of workplace support which included; lack of availability of job rotation, incompetence in a new unit, cost related inquiries as well as lack of employer and social support.

Job rotation improves a radiographer's job endurance, job satisfaction and professional skills. Job rotation prevents work fatigue. Upon completion, job rotation is seen as being successful, when with its help societal expenses can be reduced, and makes possible for skilled and content radiographers. The study can be beneficial for workers as well as their superiors in planning for job rotation in their units.

Keywords: job rotation, radiographer, radiography, professional competence

1 JOHDANTO

Työkierto on yksi työssä oppimisen mahdollisuus, joita ei hyödynnetä tarpeeksi suomalaisissa terveydenhuollon organisaatioissa (Kivinen 2008, Salunen ym. 2012). Kivinen (2008) tuo esille väitöskirjassaan, että työntekijät pitivät työkiertoa sopivana uusien toimintatapojen ja työtehtävien opettelussa erikoissairaanhoidossa, perus- ja yksityisessä terveydenhuollossa. Työkierto on myös henkilöstön ja työyhteisön kehittämismenetelmä, joka on kirjattu organisaatioiden strategioissa. Kiinnostus tähän radiografian tieteenalaohjelman Pro gradu-tutkielmaan (myöh. tutkielma) nousi työkierron vähäisen näkyvyyden vuoksi. Henkilöstöstrategioihin on suunniteltu henkilöstön kehittämismenetelmiä, joissa vaihtoehtona on työkierto: Lähtekö kukaan työkiertoon? Mitä röntgenhoitaja odottaa työkierrolta vai löytyykö vain esteitä, ettei työkiertoon lähteminen kiinnosta?

Röntgenhoitajan koulutus ei pysty opettamaan kaikkea, mitä röntgenhoitaja joutuu uransa aikana tekemään ja opettelemaan, sillä tekniikan ja laitteiden kehittyessä lisää tulee uusia työvälineitä, joiden käyttöä koulutuksen aikana ei välttämättä ole mahdollista edes opiskella. Toivottavaa kuitenkin on se, että hallitsee oman yksikön työvälineiden käytön, joten niiden käyttö täyttyy opetella jollakin tavoin, mikäli haluaa edetä urallaan ja laajentaa omaa osaamistaan. Kuvantamistoiminta kehittyy yhä enemmän sairaanhoidopiireissä yhden suuren organisaation tai liiketoiminnan alle. (Walta 2012.) Näin röntgenhoitajilla on paremmat mahdollisuudet lähteä työkiertoon toiseen yksikköön, kun työnantaja on sama. Palkka ja muut edut säilyvät saman työnantajan palveluksessa, ja heidän ei tarvitse jättää omaa työpaikkaansa halutessaan laajentaa osaamistaan työssä oppimisen avulla.

Röntgenhoitajan tulee siis ylläpitää ammattitaitoaan ja osaamistaan yhteiskunnan ja tekniikan kehittyessä. Kehityksen myötä röntgenhoitajan työnkuva muuttuu, minkä vuoksi hän kohtaa työssään muutoksia ja kehityksen tuomia haasteita. (Walta 2012, Niemi 2006.) Röntgenhoitaja joutuu jatkuvasti kehittämään ja pätevöittämään itseään radiografia- ja hoitotyön osalta työssä tapahtuvien muutosten ja teknologian nopean kehittymisen vuoksi. Lisäksi röntgenhoitajan on tiedettävä ja osattava kulloisetkin potilaan hoitoa koskevat säteilyturvallisuusvaatimukset (Niemi 2006, Andersson ym. 2012). Lisäksi

röntgenhoitajan työ muuttuu yhä enemmän näyttöön perustuvaksi kuvantamistyöksi (ks. Ahonen & Liikanen 2010).

Aikaisempia työkiertoon liittyviä tutkimuksia on tehty Kuopion yliopistossa, jossa Kõnõnen (2005) on tutkinut työkiertoa ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysklinikassa. Hongisto (2005) on taas tutkinut työkierron vaikutusta osaamiseen ja työhyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana. Oulun yliopistossa Asikainen (2008) on tutkinut työkiertoa sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmänä erikoissairaanhoidossa. Tampereen yliopistossa Peltola (2008) tutki työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Lisäksi Jyväskylän yliopistossa Partanen (2009) tutki terveydenhuollon lähiesimiesten kokemuksia tavoitteellisen työkierron soveltumisesta välineeksi hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tieteellisissä artikkeleissa puolestaan Jaime (2001) on tutkinut työkiertoa oppimismekanismina ja Chen ym. (2015) on tutkinut työkiertoa ja sisäistä markkinointia lisätäkseen henkilökunnan työtyytyväisyyttä ja organisaation sitoutumista sairaalassa.

Tutkielman tarkoitus on kuvailla röntgenhoitajien työkierron odotuksia ja mahdollisia esteitä kuvantamisyksiköissä. Tässä tutkielmassa työkierto käsitetään ulkoiseksi työkierroksi, jossa röntgenhoitaja vaihtaa eri sairaaloiden välillä kuvantamisyksikköä määräjäksi (KT kuntatyönantajat 2011). Jokaisessa sairaalassa on kuvantamisyksikkö, jossa tehdään monia erilaisia kuvantamistutkimuksia, kuten natiivi-, angio-, tietokonetomografia- (TT-), mangeetti-, läpivalaisu- ja ultraäänitutkimuksia ja toimenpiteitä. Työkierrolla voidaan keskittyä yhden tai useamman modaliteetin opetteluun ja perehtymiseen. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä sisäistä tai ulkoista työkiertoa kuvantamisyksiköissä.

2 TYÖKIERTO JA RÖNTGENHOITAJAN TYÖ

2.1 Työkierto

Työkierto -käsitteestä käytetään useampia erilaisia nimityksiä kuten henkilö-, tehtävä-, työn- tai urakierto sekä työvaihto ja sisäinen liikkuvuus, joilla tarkoitetaan kuitenkin samaan asiaa (Blixt & Uusitalo 2006, Valtionhallinnon henkilökierto-opas 2012, Osaaamisen ennakointi kuntapalveluissa 2013). Jokainen organisaatio käyttää itselleen sopivaa käsitettä (Valtionhallinnon henkilökierto-opas 2012) johtuen työnluonteesta ja organisaation kulttuurista. Työkierrolla tarkoitetaan yksikön sisäistä tai ulkoista työkiertoa; sisäisessä työkierrossa siirrytään eri tehtäviin omassa yksikössä ja ulkoisessa vaihdetaan työyksikköä (Luoma-Kuikka ym. 2009, Salo ym. 2013), missä voidaan työskennellä eri tehtävissä tai useimmissa erilaisissa tehtävissä (Hodgson ym. 2014, Chen 2015). Työkierto koostuu neljästä eri vaiheesta, jotka ovat työkiertoon hakeutuminen, työkierron suunnittelu, työkierron toteutus ja työkierrosta paluu omaan yksikköön (Valtionhallinnon henkilökierto-opas 2012). Työkierron pituus vaihtelee tutkimusten ja kirjallisuuden mukaan viikoista vuosiin. Lyhyemmät työkierrat ovat pääasiassa tutustumista yksikköön tai sen toimintaan. Tavoitteelliset ja suunnitelmalliset työkierrat kestävät puolesta vuodesta vuoteen. (Blixt & Uusitalo 2006, Lahtinen 2008, Hätönen 2011, Salonen ym. 2012.) Työkierto voidaan toteuttaa yksipuoleisesti, vastavuoroisesti, ketjuuntuneena tai kansainvälisesti, lisäksi sivusuuntaisesti tai hierarkkisesti yksikössä (Asikainen 2008, Hätönen 2011, Hodgson ym. 2014).

2.1.1 Työkierrolla mielekäs työ

Työkiertoon hakeutuminen vaatii oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta ja rohkeutta työkiertoon lähtijältä (Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009). Työkiertoon lähteminen tulee työntekijän omasta kiinnostuksesta, ammatillisuuden kehittämistä ja työtyytyväisyyden hakemisesta. Työntekijät ovat yleensä valmiita osallistumaan työkiertoon, ja he saavat tästä positiivisia kokemuksia. (Järvi & Uusitalo 2004, Salo ym. 2013.) Työkierrossa kokenut hoitaja joutuu informaatiotulvan keskellä ja uudessa tilanteessa asettumaan oppijan asemaan ja kohtaamaan ja sietämään omaa

epävarmuutta oudossa ympäristössä (Asikainen 2008). Hongiston (2005) tutkimuksessa osallistujat korostivat myös, että työkierto pitäisi tehdä mahdolliseksi kaikille halukkaille ja osallistuminen tulisi olla vapaaehtoista, mutta siihen tulisi kannustaa hoitajia ja tehdä työkierto suunnitelmalliseksi toiminnaksi. Peltola (2008) ehdottaa vielä, että työkiertoa tulisi järjestää yli toimialue- ja toimipisterajojen välillä, koska hoitajilla olisi mahdollisuus monipuoliseen, omia kykyjään, edellytyksiään ja toiveitaan vastaaviin työtehtäviin.

Työkierrolla saadaan ylläpidettyä riittävä ammattitaito, ja työntekijä voi tehdä koulutusta vastaavia tehtäviä (Blixt & Uusitalo 2006). Työkierto lisää työntekijän itseluottamusta ja varmuutta siirtyessään uuteen yksikköön, sekä työntekijä syventää omaa itsetunteustaan (Lahtinen ym. 2008, Hätönen 2011). Työkierrossa oleva työntekijä alkaa arvostaa omaa työtään enemmän kuin aikaisemmin, koska osaa katsoa sitä uudella tavalla ja saa uusia keinoja työnsä kehittämiseen. Erilaisten tehtävien ja toimintojen näkeminen auttaa arvioimaan oman ja muiden työskentelyn hyviä ja huonoja ominaisuuksia. Työkierto auttaa uudenlaisten työtapojen ja ajattelun oppimista sekä keskustelemaan työasioista. (Hätönen 2011.)

Työkierrolla katsotaan olevan vaikutusta yksitoikkoisuuden vähentämiseen ja motivaation lisääntymiseen. Siirtyminen tehtävästä toiseen lisää työntekijän motivaatiota, kun hän saa erilaisia tietoja, taitoja ja osaamista sekä toimia uudessa työympäristössä. Lisäksi hän saa uusia kokemuksia ja sosiaalisia suhteita. Silloin kun työntekijällä on motivaatiota itsensä kehittämiseen ja työn yksitoikkoisuus vähenee, niin tästä mahdollisesti seuraa laadukkaampi työtulos ja hänen poissaolot vähenee. Tuottavuuden katsotaan myös lisääntyvän pelkästään yksitoikkoisuuden vähentyessä. Yksitoikkoinen työn sisältö voi johtaa myös työtytymättömyyteen. (Kaymaz 2010, Chen 2015.) Asikaisen (2008) tutkimuksessa työkiertoon lähtijällä oli halu saada vaihtelua ja virkistykseen tarve pitkän ja yksipuolisen työskentelyrupeaman jälkeen sekä tarve saada etäisyyttä epämiellyttäväksi koettuihin muutoksiin tai halu valmistautua mahdollisiin ja ennakoitavissa oleviin työelämän haasteisiin. Mielekkyyden lisääntymistä odotettiin myös työkierrolta. (Asikainen 2008.)

2.1.2 Työkierto ja työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työolojen kehittämistä ja työn sisällön rikastuttamista sekä töiden järjestämistä että johtamista, jotka tyydyttävät työyksikön työntekijöitä ja koko organisaatiota. Tavoitteena on kehittää työtä, työympäristöä, työyhteisöä ja yksilöitä niin, että saadaan ihmiset pysymään pitempään mukana työelämässä. (Kauhanen 2007.)

Yksilöllisellä tasolla työkierto mahdollistaa työhyvinvoinnin edistymisen ja urakehityksen. Työkierto tuo vastavuoroisella oppimisella ja kokemusten jakamisella asennemuutosta omaan työhön ja sen tekemiseen. (Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009.) Työkierrolla pyritään parantamaan työntekijöiden muutosvalmiutta, joustavuutta, pitkäjänteisyyttä sekä saamaan uutta potkua työhön, mikä vähentää ikävystymisen ilmiöitä työssä. Työntekijä pystyy joustavammin vaihtamaan työtehtäviä, kun hänellä on kokemusta erilaisista töistä. (Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009, Kaymaz 2010.) Lisäksi työntekijällä on pätevyyttä, uskallusta, itseluottamusta, sopeutumiskykyä ja työmotivaatiota siirtyä tehtävästä toiseen tilanteiden mukaan (Hongisto 2005, Kaymaz 2010, Chen 2015.)

Työkierto parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja hyvinvointia (Blixt & Uusitalo 2006). Työhyvinvointiin vaikuttavat työn luonne, työyhteisö sekä työkyky, johon vaikuttavat monet yksilölliset tekijät, kuten terveys, motivaatio ja osaaminen. Näiden tekijöiden tasapaino vahvistaa työkykyä ja hyvinvointia työssä. (Kuntatyö kunnossa 2011.) Työkierto parantaa työssä jaksamisen edellytyksiä, ja työkiertoa on käytetty työuupumuksen ehkäisemisessä, että saadaan ihmiset pysymään pitempään mukana työelämässä. Työkierrolla voidaan ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia parantamalla työoloja ja rikastuttamalla työnsisältöä, jotka tyydyttävät työyksikön työntekijöitä. Uuden oppiminen ja uuteen yksikköön lähteminen on muutos, joka tuo uusia haasteita ja tätä kautta antaa uusia voimavaroja. (Kauhanen 2007, Lahtinen ym. 2008, Valtionhallinnon henkilökierto-opas 2012.) Työntekijä voi saavuttaa sisäistä tyytyväisyyden tunnetta saamiensa uusien oppimiskokemusten myötä ja näin lisätä omaa ja työkavereidensa hyvinvointia. (Hätönen 2011.)

Työtyytyväisyys -käsitteellä tarkoitetaan sitä, missä määrin henkilöt pitävät työstään ja myönteisistä työasenteista, jotka kuvaavat tietyllä tapaa työhyvinvointia (Utriainen & Kyngäs 2008). Työkierrossa opitaan uusia työ- ja toimintatapoja, ymmärretään omien työtehtävien linkittymistä kokonaisuuteen sekä lisätään osaamista omassa erikoisalassa, mitkä lisäävät työtyytyväisyyttä (Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009, Chen ym. 2015). Työkierrolla pyritään kehittämään työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista ja vähentämään ikävystymistä, kun työntekijä voi parantaa ammatillista suorituskykyään hankkimalla uutta tietoa sekä ammattitaitoa. Tästä seuraa myös laadukkaampi potilaiden hoito. Työkierto auttaa vähentämään työuupumusta, väsymystä ja ongelmia, kun työntekijä voi laajentaa ammatillista osaamista ja ammatillisesti pätevöityä. (Jaime 2001, Casad 2012, Chen ym. 2015.) Työtyytyväisyyteen vaikuttaa myös työyksikön sosiaaliset- ja yhteistyösuhteet eri ammattikuntien kanssa, jotka osaltaan vähentävät lähtöhalukkuutta ja työuupumusta. (Utriainen & Kyngäs 2008, Tervo-Heikkinen 2008).

2.1.3 Työkierto ja ammatillinen kehittyminen

Ammatilliseen osaamiseen liittyy termit oppiminen, kehittyminen ja kasvu, joihin vähitellen sisältyy pieniä yksittäisiä asioita, jotka liittyvät toisiinsa muodostaen suuremman kokonaisuuden. Tämän myötä oppiminen laajenee synnyttäen ammatillisen kehittymisen tai kasvun ja näin ammatillinen osaaminen näkyy. Ammatillinen kehittyminen tai ammatillinen kasvu tarkoittaa henkilön laajempaa ammatillisen osaamisen saamista, johon vaikuttaa henkilön persoonallinen kehittyminen. (Venninen 2007.)

Yksilöllisellä tasolla työkierto mahdollistaa ammatillisen osaamisen kehittymisen, itsetuottamuksen ja ammatillisen itsetunnon vahvistumisen (Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009). Työkierrossa oleva pystyy vahvistamaan ammattitaitoa, laajentamaan ja syventämään asiantuntemusta työssä sekä ammatillinen osaaminen lisääntyy (Asikainen 2008, Kivinen 2008, Partanen 2009, Hodgson ym. 2014). Työntekijää voidaan valmentaa uusiin tehtäviin, uusien työmenetelmien ja prosessien kehittämiseen työkierron avulla (Kivinen 2008, Valtionhallinnon henkilökierto-opas 2012). Työntekijä saa uutta näkökulmaa ja osaamista sekä oppii uusia tehtäviä uudessa työyksikössä (Lahtinen ym. 2008, Luoma-Kuikka ym. 2009 Salunen ym. 2012).

Työkierto edistää yksilön oppimista ja ammatillista kasvua jouduttuaan ajattelemaan ja pohtimaan omaa toimintaansa uudella tavalla (Lahtinen ym. 2008, Hätönen 2011). Lisäksi työkierto kehittää ammatillisesti, laajentaa ammatillista tietämystä ja taitoja sekä kasvattaa henkisesti työntekijää (Asikainen 2008, Hodgson 2014, Chen 2015). Peltolan (2008) mukaan työkiertoa tulisi kokeilla enemmän, koska sillä on positiivinen vaikutus ammattitaidon ylläpitämiseen ja työn säilymiseen monipuolisena.

Tavoitteellinen työkierto tukee työntekijän omaan urakehitykseen liittyvää ammatillista kasvua ja työyhteisön kehittämiseen tarvittavien uusien näkökulmien huomaamista sekä esille tuomista (Lahtinen ym. 2008, Salunen ym. 2012). Työkierto antaa työntekijälle lisätä pätevyyttä, toiminta- ja muutosvalmiutta työskentelyyn ja siirtyessä tehtävästä toiseen (Hätönen 2011, Pan ym. 2012, Hodgson 2014). Lisäksi osaaminen lisääntyy tarkkailemalla toisten työtä erilaisten tehtävien hoidossa ja näin ollen ammatillista osaamista pystytään kehittämään (Hätönen 2011). Osaamisen kehittäminen on työssä oppimista, työyhteisön kehittämistä, hiljaisen tiedon siirtämistä ja verkostoitumista, mitkä voidaan toteuttaa työkierron avulla (Pohjalainen 2006, Kivinen 2008, Manka 2010). Osaaminen on tärkeä asia sekä yksilön että työyhteisön kannalta. Perehdyttämällä työntekijä työtehtäviin taataan työn osaaminen ja uuden oppiminen. Uuden oppiminen mahdollistuu, kun työyhteisössä työt on järjestetty ja suunniteltu hyvin. Tällöin osaamista voidaan laajentaa ja kehittää työkierrolla, jossa työntekijät pääsevät tekemään erilaisia tehtäviä ja heidän työympäristönsä vaihtuu. (Lahtinen ym. 2008, Kuntatyö kunnossa 2011, Hodgson 2014.)

Työkierto on tehokas ja suunnitelmallinen henkilöstön sekä työyhteisön kehittämismenetelmä, jossa työntekijä vaihtaa tehtäviä tai työyksikköä määräajaksi (Kaymaz 2010, Hätönen 2011, Valtionhallinnon henkilökierto-opas 2012, Hodgson ym. 2014). Työkierto nähdään kokemuksellisena oppimisena, jonka kautta työntekijä voi hankkia itselleen lisää ammattitaitoa (Lahtinen ym. 2008, Kuhanen 2010). Työkierto perustuu vapaaehtoisuuteen sekä esimiehen että työntekijän välillä sovittuihin periaatteisiin. Lähtökohtana tulee olla kehityskeskusteluissa tai vastaavissa tilanteissa yhteisesti todettu kehittämistarve ja halu. (KT kuntatyönantajat 2011, Salo ym. 2013, Chen ym. 2015.)

2.1.4 Työyhteisöjen hyöty työkierrosta

Työkierto on tarkoitettu työnantajan suunnitelmalliseksi keinoksi kehittää työyhteisöä sekä työntekijän mahdollisuudeksi kehittää itseään. (Könönen 2005, Salo ym. 2013.) Tavoitteellisessa työkierrossa pyritään säilyttämään osaava henkilöstö yksikössä ja koko organisaatiossa (Lahtinen 2008, Hätönen 2011). Työkierron avulla henkilöstö pystyy ottamaan etäisyyttä omaan työhönsä ja näkemään työkokonaisuuksia uudella tavalla. Lisäksi henkilöstö saa ideoita omaan työhönsä ja työyhteisön kehittämiseen (Asikainen 2008, Luoma-Kuikka ym. 2009). Työnantaja hyötyy työntekijän uusista taidoista, joita ovat kyky toimia muuttuvassa ja epävarmassa ympäristössä, kyky ratkaista uusia ongelmia, kyky tehdä päätöksiä ja ottaa vastuuta (Järvi & Uusitalo 2004). Tuottavuuden katsotaan myös lisääntyvän yksitoikkoisuuden vähentyessä (Kaymaz 2010).

Yksikötasolla työkierto tukee työyhteisön jatkuvaa oppimista siten, että työyhteisöissä on jatkuvasti osaavaa ja työkykyistä henkilökuntaa. Työkierrossa oleva antaa omaa osaamistaan työyhteisöön ja palatessaan jakaa osaamistaan omaan yksikköön. (Luoma-Kuikka ym. 2009.) Työyksikön sisällä työkierto lisää monitaitoisuutta ja työntekijä pystyy hoitamaan työtehtäviään monipuolisemmin. Hätösen (2011) mukaan tiimien työkierto lisää ryhmätoiminnan tehokkuutta ja toiminnan joustavuutta. Työkierrolla katsotaan olevan mahdollisuuksia työyhteisön toimintatapojen arviointiin ja kehittämiseen pyytämällä työkierrossa olevaa arvioimaan työyhteisön toimintatapoja laadukkaan kehittämisen pohjaksi. (Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009, Hätönen 2011, Salo ym. 2013.) Uudet työntekijät tuovat työyhteisöön uusia ajatuksia ja uutta ammatillista näkemystä. Työkierto virkistää, motivoi ja opettaa vastaanottavaa yksikköä, kun saa perehdyttää uutta työntekijää ja samalla joutuu pohtimaan omaa ja yksikön työskentelytapoja sekä reflektoidaan niitä uuden työntekijän kanssa. (Lahtinen ym. 2008, Luoma-Kuikka ym. 2009, Hätönen 2011.) Työkierto lisää henkilöstön liikkuvuutta työyhteisössä, pätevyyttä erilaisten tehtävien hoitoon yksiköissä ja näin ollen työnantajalla on mahdollisuus käyttää resursseja joustavasti, kun työntekijällä on osaamista useammasta työpisteestä. (Lahtinen ym. 2008, Chen ym. 2015.)

Työkierrolla luodaan uusia verkostoja ja laajennetaan kontakteja tutustumalla uusiin ihmisiin. Työkierto edistää sisäistä ja ulkoista vuorovaikutusta sekä yhteistyötä eri yksiköiden ja organisaatioiden välillä. (Blixt & Uusitalo 2006, Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus)

vuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009, Hätönen 2011.) Työkierrossa olevalla on mahdollisuus nähdä toisia yksiköitä ja asioita erilaisista näkökulmista sekä oppia näkemään omaa työtään ja yksikön toimintaa laajemmin (Kauhanen 2010). Työkierto tukee yksilöllisen ammatillisen kehittymisen lisäksi yksiköiden välistä yhteistyötä ja verkostoitumista (Luoma-Kuikka ym. 2009, Kaymaz 2010, Salunen ym. 2012), ja tämän myötä yksiköiden yhteistyön arvostus lisääntyy (Kauhanen 2010, Salunen ym. 2012). Työkierrolla pyritään parantamaan sosiaalisia-, ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja, joilla on vaikutusta ammatilliseen kehittymiseen ja työtyytyväisyyteen (Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa 2009, Kaymaz 2010). Sosiaalisten taitojen kehittymisellä ja verkostoitumisella on positiivinen vaikutus motivaatioon, joka hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää (Järvi & Uusitalo 2004, Kaymaz 2010).

2.2 Työkierron haasteet

Haasteita voi olla sekä työntekijällä että työyksiköissä, mikä voi taas vaikuttaa työkiertoon lähtemiseen ja halukkuuteen. Työntekijä on niin vahvasti kiinni omassa työyksikössään ja osaaminen omassa yksikössä on vahvaa, ettei hän halua siirtyä täysin uuteen työyksikköön. Pitkään omassa työyksikössä työskennelleille on vaikea siirtyä toiseen työyksikköön, kynnys lähtemiseen nousee jatkuvasti, eikä haluta ottaa uusia haasteita vastaan. Moni haluaa oppia oman työnsä kunnolla ennen kuin lähtee työkiertoon. (Lahtinen ym. 2008) Lisäksi työkierron esteenä voivat olla kapeat pätevyysvaatimukset, tiukasti rajatut tehtäväkuvaukset, työntekijöiden asenteet tai oma-aloitteisuuden puute (Nikkilä & Paasivaara 2007). Työkierron aiheuttamat järjestelyt vaativat johtajan aktiivisuutta ja työyhteisön muutosmyönteisyyttä, mutta eivät aiheuta yleensä lisäkustannuksia. (Nikkilä & Paasivaara 2007).

Työkierto lisää työntekijöiden valmiuksia työskennellä erilaisissa työyksiköissä. Tästä johtuen työnantajalla on mahdollisuus siirtää työntekijää yksiköstä toiseen ja saada resurssit joustavasti käyttöön. (Lahtinen ym. 2008, Hodgson 2014.) Näihin siirroksiin eivät ole kaikki työntekijät valmiita ja tämä työnantajan mahdollisuus käyttää resursseja koetaan esteeksi työkierrolle. Lisäksi työntekijä voi pitää omasta työstä niin paljon, ettei halua luopua siitä työkierron ajaksi. (Lahtinen ym. 2008.)

Työkierto koetaan haastavaksi kokemukseksi, joka vaatii ylimääräistä energiaa ja rohkeutta. Työntekijät kokevat oman yksikön turvalliseksi, kun ovat työskennelleet pitkään yksikössä ja siksi haluaisivat kehittää ammatillista asiantuntemusta omassa yksikössä. Lisäksi työkiertoon liittyviä esteitä ovat johdon, esimiesten ja henkilöstön asenteet. Esimiehet voivat esimerkiksi pelätä menettävänsä ammattitaitoisia työntekijöitä. Haasteena voi olla myös eläkeikää lähestyvät työntekijät, jotka eivät halua työkiertoon, kun uran alussa ovat kiertäneet enemmän. (Järvi & Uusitalo 2004.)

Peltolan (2008) tutkimuksessa työkierron puute ja työn yksitoikkoisuus koettiin työhyvinvointia estäviksi asioiksi. Työkierron puute lisää epätasapuolisuuden kokemuksia työnjaossa ja eri työpisteissä työskentelyssä. Hoitajien mielestä samojen työtehtävien hoitaminen on yksitoikkoista ja koulutuksen tuoma osaaminen kärsii. Työkiertoon haluttiin kaikkien hoitajien osallistuvan, koska monien mielestä toiset määrittelivät liikaa omia työtehtäviään ja työpisteissä oloa. (Peltola 2008.)

Osaamisen johtamisessa tulee kiinnittää huomiota yhteiseen jaettuun visioon ja strategiaan sekä tiedon ja osaamisen siirtämiseen toiselle (Pohjalainen 2006). Pohjalaisen (2006) mukaan organisaatioissa tulee luoda järjestelmiä ja työtapoja, joiden avulla työntekijät tottuvat luontevasti jakamaan osaamistaan muille, ja näin oppiminen on taattu. Osaamisen johtamisen tavoitteena on oppiva organisaatio, jonka ilmenemismuotoja ovat erilaiset yksittäiset toimenpiteet, joista Pohjalainen (2006) on koonnut oppimista edistäviä käytäntöjä tutkimukseensa. Näistä käytännöistä hän mainitsee mm. yhteinen visio, osaamiskartoitus, kehityskeskustelut, työkierto ja yhteistyö. (Pohjalainen 2006).

Pohjalaisen (2006) mukaan oppimista tukevissa käytännöissä henkilöstösuunnittelun kannalta ovat keskeisiä toimintoja perehdyttäminen, erilaiset parityöskentelyt ja työkierto. Perehdyttäminen voidaan katsoa myös esteeksi henkilön väliaikaisen tehokkuuden laskiessa perehdyttäessä uusiin tehtäviin. (Lisää vuorovaikutusta, lisää osaamista 2015). Työkiertoon osallistumisella on erinomainen tapa kehittää ammattitaitoa ja joustavuutta sekä sen myötä kynnyksensä uusiin tehtäviin siirtymiseen madaltuu. (Pohjalainen 2006). Henkilöstöä tulisi kouluttaa uudellaisiin ajattelumalleihin, kuten työkiertoon, jotta työntekijöiden joustava ja järkevä sijoittuminen tulevaisuudessa onnistuu. (Pohjalainen 2006).

Esimiesten tukea kaivattiin erityisesti työkierron tavoitteiden asettelussa, oman aikaisemman sekä työkierrossa karttuneen osaamisen näkyväksi saattamisessa ja hyödyntämisessä työyhteisötasolla. Työkierrossa olijat olisivat halunneet esimiehen tukea myös lievittämään ulkopuolisuuden ja vierailijan tarkkailijan roolia työkiertoyksikössä. Työyhteisöissä työkierto vaatii vielä ilmapiirin muokkausta ja asennemuutosta sekä henkilöettä työyhteisötasolla. Työkierto pitäisi nähdä pitkän tähtäyksen kehittämismenetelmänä. Työntekijöitä tulisi kannustaa ja opettaa antamaan sekä vastaanottamaan palautetta. (Asikainen 2008.)

Lahtisen ym. (2008) mukaan esimiesten negatiivinen suhtautuminen työkiertoon estää halukkaiden lähtemisen. Tällöin työkierto ei toteudu työntekijälle hänen toivomallaan tavalla. Esimiehen suhtautumisen syynä oli työntekijän hyvä tietopääoma, mitä ei voi viedä yksiköstä pois, koska kukaan ei voisi korvata häntä. Muiden kielteinen palaute työkierrosta saattaa vaikuttaa henkilöiden työkiertoon suhtautumiseen ja estää lähtemisen työkiertoon. (Lahtinen ym. 2008.)

2.3 Röntgenhoitajantyö

Röntgenhoitajan työtä kuvaillaan erilaisilla käsitteillä, kuten radiologinen hoitotyö, radiografiatyö, kliininen radiografia, kliininen kuvantaminen, kuvantamistyö, sädehoitotyö sekä hoitotyö (Sorppanen 2006). Röntgenhoitajan työ vaatii laaja-alaista osaamista ja omaa asiantuntijuutta eri modaliteettien digitalisoiduttua sekä syventymistä ja erikoistumista yksittäisiin kuvausmodaliteetteihin (Henner & Grönroos 2011, Kurtti 2012). Näihin vaatimuksiin voidaan vaikuttaa työkierrolla, jossa saadaan lisää tietoja ja taitoja sekä voidaan erikoistua ja syventää tietämystä ammatissa. (Hodgson 2014, Chen ym. 2015). Röntgenhoitajan työn lähtökohtana on ammattitaitoon perustuva säteilyn lääketieteellinen käyttö, jossa tulee huomioida säteilyyn liittyvä turvallisuus ja vastuullisuus (Niemi ym. 2011). Röntgenhoitajat työskentelevät korkean teknologian ympäristössä, jossa tehdään monimutkaisia tutkimuksia ja hoitoja, joissa on rajoitettu tutkimuksen kesto sekä röntgenhoitajan että potilaan välinen vuorovaikutus (Niemi ym. 2011, Andersson ym. 2012). Kurtin (2012) mukaan röntgenhoitajan työhön liittyy vuorovaikutteista ja itsenäistä toimintaa sekä päätöksentekoa. Röntgenhoitajien työn luonteenpiirteisiin kuuluvat nopeat potilaskontaktit, joissa informatiivinen tieto on merkittävä (An-

dersson ym. 2012). Sosiaalisia taitoja ja viestintäkanavia pystytään parantamaan työkierron avulla (Kaymaz 2010, Chen 2015). Hennerin & Grönroosin (2011) mukaan röntgenhoitajan tehtäväkuvaukseen kuuluvat kahdeksan aluetta, jotka ovat 1) potilastietojärjestelmän tietojen käsittely ja niiden yhdistäminen kuvantamis- ja hoitotietoihin sekä röntgenkuviin, 2) kuvantaminen ja/tai sädehoidon toteutus kuvien käsittely ja tallentaminen PACSiin, 3) turvallisuus, laadunvarmistus ja säteilynkäytön optimointi, 4) kouluttaminen sekä itsensä että työnsä ja järjestelmien kehittäminen ja ylläpito, 5) moniammatillinen yhteistyö, 6) asiakaslähtöinen potilasohjaus ja hoitotoiminta, 7) tietosuojasta ja -turvasta huolehtiminen ja 8) taloushallinto (erityisesti PACS -työ), näistä muodostuvat lääkinnällisen säteilynkäytön ja terveydenhuollon toimintaympäristö (Sorppanen 2006).

Röntgenhoitajan monipuolisen ja muuttuvan työn johdosta työ tuntuu sekä fyysisesti että henkisesti raskaalta ja aiheuttaa stressiä, jonka syynä voi olla koulutuksen puute ja suuret vastualueet (Valtonen 2000, Henner & Grönroos 2011). Myös epävarmuus ja osaamattomuus kuvantamislaitteiden hallinnasta voi aiheuttaa stressiä. (Henner & Grönroos 2011). Työkierrolla voidaan hankkia tietoja ja osaamista työssä sekä kehittää korkeaa ammattitaitoa ja vähentää yksitoikkoisuutta (Kaymaz 2010, Hodgson 2015) ja lisäksi lisätä itseluottamusta ja varmuutta työhön (Lahtinen ym. 2008). Röntgenhoitajat tulevat tekemään erikoistuneempia tehtäviä kuvantamis- ja hoitomenetelmien muuttuessa yhä enemmän digitaalisemmaksi, joten röntgenhoitajien tehtäväkenttä sekä vastualueet ja päätöksenteko laajenevat entisestään kuvantamiseen sekä potilaan hoitamiseen (Valtonen 2000, Walta 2012). Röntgenhoitajan työn keskeisimpiä muutostekijöitä ovat toimintaympäristön muutokset, tekniikan ja teknologian kehittyminen sekä työelämässä ja koulutusjärjestelmässä tapahtuneet muutokset. Kuvantamismenetelmän muutokset ovat tuoneet mukanaan uusia laitteita, potilastietojärjestelmiä ja viestintävälineitä. Myös organisaatiossa tapahtuu muutoksia, yksikköjen yhdistymisessä isompiin organisaatioihin ja tulosvastuullisiin alueisiin. (Walta 2012.) Kuvantamistyö edellyttää röntgenhoitajalta kykyä työn organisointiin, tilanteiden jatkuvaan tarkkailuun sekä tarvittaessa toiminnan nopeankin muuttamiseen (Valtonen 2000, Walta 2012). Potilaat tuovat muutoksia työhön hoitoisuuden, potilasmäärien ja potilaille tehtävien kuvausten monipuolistumisen myötä. Röntgenhoitajan työssä tapahtuu myös henkilöstöä koskevia muutoksia henkilökunnan vaihtumisen suhteen (Walta 2012). Työkierto auttaa taas työntekijää suhtautumaan uudella tavalla muuttuviin tilanteisiin sekä toimimaan muuttuvissa ja epä-

varmoissa tilanteissa. Lisäksi työntekijällä on kyky ratkaista ongelmia ja tehdä päätöksiä. (Järvi & Uusitalo 2004 Pan ym. 2012.)

Röntgenhoitajille tulee tilanteita, missä heidän on hallittava useita kuvantamismenetelmiä. Tilanteissa, joissa he joutuvat vaihtamaan työpistettä usein, he joutuvat nopeasti orientoitumaan uuteen ja erilaista osaamista vaativaan tilanteeseen ja kuvantamismenetelmään (Walta 2012) esimerkiksi päivystysvuoroissa. Mitä enemmän röntgenhoitaja hallitsee kuvantamismenetelmiä, sitä useammin hän pääsee vaihtamaan työpistettä. Työpaikkojen vaihtelu saattaa kuormittaa ja stressata röntgenhoitajan työtä, jos he kokevat epävarmuutta ja osaamattomuutta kuvantamismenetelmien ja -laitteiden hallinnan osalta. (Henner & Grönroos 2011, Walta 2012.) Työkierto auttaa vähentämään työuupumusta, väsymystä ja ongelmia, kun työntekijä voi syventää ammatillista osaamista (Jaime 2001, Casad 2012, Chen ym. 2015).

Hoitotyöntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijöiden väliset sosiaaliset ja ammatilliset ihmissuhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne. (Utriainen & Kyngäs 2008.) Wallan (2012) mukaan hoitajien kokemus osaamisestaan ja ammatillisuudestaan vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin ja epävarmuus osaamiseen koetaan kuormittavaksi. Työhyvinvointiin vaikuttavat ammatillinen kasvu ja oppimismahdollisuudet (Walta 2012), joita työkierrolla voidaan saavuttaa (Lahtinen ym. 2008). Työhön sitoutumisen kannalta tärkeitä ovat urakehitys, kouluttautuminen ja tunne työn hallinnasta, jonka menettäminen voi johtaa työhyvinvoinnin laskuun. Työhyvinvointiin kuuluvat myös osana työn merkityksellisyys ja työmotivaatio, joiden kokeminen lisää työhön sitoutumista, työntekijän valtaistumista ja ammattitaitoa sekä hoidon laatua, joihin vaikuttaa hoitajan tyytyväisyys. Työn mielekkyyden puuttuminen voi taas johtaa työuupumukseen. Hoitajan asenteella ja negatiivisella suhtautumisella katsotaan olevan yhteys työn kuormittavuuteen. (Walta 2012.) Hoitajien työhyvinvointiin katsotaan kuuluvan myös työn ja kodin yhteensovittaminen, esimiesten tuki, odotukset täyttävä ympäristö, ilmapiiri, työtaakka ja työn tarkoituksenmukaisuus, palkka ja edut sekä työn vaihtelevuus (Utriainen & Kyngäs 2008). Näitä työhyvinvoinnin osatekijöitä voidaan parantaa sisäisen tai ulkoisen työkierron avulla (Chen ym. 2015).

Kauhasen (2007) mukaan työntekijöiden osaamistarve ja kehittämistoiveet tulisi huomioida, että saataisiin säilymään työpaikalla motivoitunut ja osaava henkilöstö. Henki-

lökunnan osaaminen vaikuttaa myös tulokseen ja organisaation tulevaisuuteen (Kauhanen 2007), joita työkierrolla voidaan vahvistaa (Hodgson ym. 2014, Chen ym. 2015). Työhön liittyvä tekniikan hallinta luo pohjan turvalliselle säteilyn lääketieteelliselle käytölle ja vaikuttaa potilaan saamaan säteilyannokseen. Toteutukseen ja hoitotyöhön kuuluvat potilaan ohjaus, neuvonta, valmistelu ja potilaan voinnin seuranta, millä on vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen, laadukkaan ja diagnostisen kuvan saamiseen ja potilaan sädeannoksiin. (Niemi ym. 2011.) Näihin haasteisiin röntgenhoitajan pitäisi pystyä vastaamaan ja olemaan mukana muutoksissa. Osaamisen säilyminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista ja perehtymistä uusiin muutoksiin, ja oman osaamisen kehittäminen koetaan tärkeäksi. (Niemi ym. 2011.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkielman tarkoituksena on kuvailla röntgenhoitajien ulkoisen työkierron odotuksia ja mahdollisia esteitä kuvantamisyksiköissä. Tällä tutkielmalla pyritään saamaan tietoa, jota voidaan hyödyntää suunniteltaessa röntgenhoitajille työkiertoa, että ensinnäkin röntgenhoitajat lähtisivät työkiertoon ja toiseksi he voisivat hyödyntää työkiertoa itse työssä oppimisessaan. Työkierron odotukset ja mahdolliset esteet auttavat röntgenhoitajaa ja esimiestä suunnittelemaan ja toteuttamaan joko ulkoista tai sisäistä työkiertoa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä röntgenhoitaja odottaa työkierrolta?
2. Mitä esteitä röntgenhoitajalla on työkierrolle?

Tutkielman tavoitteena on siis tuottaa tietoa, joka auttaa kehittämään röntgenhoitajien työkiertoa kuvantamisyksiköissä. Tutkielmaa voidaan käyttää sisäisen ja ulkoisen työkierron kehittämisessä kuvantamisyksiköissä. Lisäksi tästä hyötyvät sekä esimiehet että työntekijä, koska molempien toiminta vaikuttaa työkierron onnistumiseen ja toteutumiseen.

4 TUTKIELMAN TOTEUTUS

Tämän tutkielman lähtökohtana on fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusperinne, jossa ihmisen luomat merkitykset ovat tutkimuskohteena. Tämän perinteen tarkoituksena on käsitteellistää tutkittava ilmiö. (Tuomi 2007, Tuomi & Sarajärvi 2009.) Tämä tutkielma on kvalitatiivinen tutkimus. Tutkielmassa kerättiin aineisto, joka liittyy ihmisen tuottamiin merkityksiin, joilla on tarkoitus ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tiedonantajan näkökulmasta. (ks. Tuomi 2007.) Laadullisessa tutkimuksessa tiedonantaja on valittu tarkoituksenmukaisesti ja tiedonantajien joukko on pieni. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemuksia asiasta (Tuomi 2007, Tuomi & Sarajärvi 2009). Tässä tutkielmassa tutkittava ilmiö on röntgenhoitajan ulkoisen työkierron odotukset ja mahdolliset esteet ja tiedonantajina on viisi röntgenhoitajaa. Tiedonantajien joukko oli pieni, mikä on tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa. Määrällinen tutkielma olisi edellyttänyt, että ilmiöstä olisi olemassa jo aikaisempaa tietoa riittävästi, jotta sitä olisi voitu lähteä mittaamaan ja otanta tiedonantajista olisi pitänyt olla laajempi. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan aineistolähtöistä analyysia, jota käytetään tässä tutkielmassa. Lisäksi induktiivinen lähestymistapa on suotavaa kun aikaisempaa tietoa ei ollut tarpeeksi ilmiöstä ja tieto oli hajanaista. (ks. Tuomi 2007.)

4.1 Aineistonkeruu

Tutkielman aineistonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu, koska haluttiin saada tietoa röntgenhoitajan omista odotuksista ja esteistä työkiertoa kohtaan eli haluttiin saada selville, mitä röntgenhoitajat ajattelevat ja miksi he toimivat niin kuin toimivat (Tuomi & Sarajärvi 2009). Haastattelun aikana tiedonantajan on mahdollisuus toistaa kysymyksiä, mikä on menetelmänä joustava ja sallii täsmennykset, joita tapahtui haastattelun aikana. Lisäksi haastattelemalla saadaan kuvaavia esimerkkejä aineistoon. Haastattelu toteutettiin teemahaastattelu-menetelmällä. Tähän päädyttiin siksi, että voidaan kohdentaa ja rajata aineistoa teemoihin, joista keskustellaan. Lisäksi jokaisen haastateltavan kanssa keskustellaan samoista asioista. (ks. Eskola & Vastamäki 2015.)

Teemahaastattelu on avoimuudessaan puolistrukturoitu haastattelu, joka on lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelu toteutettiin etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Teemahaastattelussa korostui tiedonantajien tulkinta asiasta ja heidän asioille antamista merkityksistä ja lisäksi siitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa pyrittiin löytämään vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti tutkielman tarkoitukseen. Etukäteen valitut teemat perustuvat aikaisempaan tietoon tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Teemahaastatteluun suunniteltiin etukäteen teema-alueet ja haastattelussa kysymysten muoto ja järjestys vaihtelivat haastateltavien välillä (ks. Eskola & Vastamäki 2015). Teema-alueet käytiin tiedonantajien kanssa läpi, mutta niiden laajuus vaihteli haastattelusta toiseen. Tutkijalla ja tiedonantajilla oli lista teemoista haastattelutilanteissa. Teemahaastattelu takasi sen, että jokaisen tiedonantajan kanssa on jossain määrin puhuttu samoista asioista. (ks. Eskola & Vastamäki 2015.) Tutkielman haastattelun teemarunko (Liite 1) pohjautui aikaisempiin tutkimuksiin (ks. Eskola & Vastamäki 2015). Aluksi tehtiin esihaastattelu yhdelle röntgenhoitajalle testatakseen menetelmää, tekniikkaa ja haastatteluun menevää aikaa. Esihaastattelun perusteella tehtiin tarvittavat muutokset ja korjaukset haastattelutekniikkaan ja mietittiin erilaisia kysymyksiä teemoille. (ks. Hirsjärvi ym. 2008, Eskola & Vastamäki 2015.) Haastattelut nauhoitettiin käyttäen apuna digitaalista äänitallenninta.

Teemoihin suunniteltiin kaksi pääteemaa, röntgenhoitajan odotukset ja röntgenhoitajan esteet työkierrolle, ja näiden alle tarkentavia teemoja ja niihin kysymykset. Ennen haastattelua tiedonantajille lähetettiin pääteemoista kysymykset sähköpostitse, jotta he voivat valmistautua haastatteluun. Tässä vaiheessa ei annettu teemarunkoa (Liite 1), koska haluttiin tiedonantajien tuovan aineistoon heille tärkeät teemat ja aineistosta nousisivat juuri ne odotukset ja esteet, mitä röntgenhoitajalla on. Aineistoon haluttiin tiedonantajien tuomat teemat, koska ne ovat tärkeää tietoa tutkielman tuloksiin. Täten aineisto analysoitiin induktiivisesti, jota tarkentavat teemat ohjasivat. Etukäteen annettiin tiedonantajalle tietoa tutkimuksesta (Liite 3), että he tietävät mihin tutkielmaan osallistuvat ja mitä aihetta se koskee. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Teemahaastattelun etu on se, että haastatteluun osallistuvilla tiedonantajilla on kokemusta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tutkielmaan osallistui kuvantamisyksiköistä viisi röntgenhoitajaa, joilla oli kokemusta työkierrosta ja jotka olivat pätevällä tasolla

ammattiuraohjelmassaan (Savolainen ym. 2007). Lisäksi he olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen ja heillä oli kyky ilmaista itseään (ks. Vilka 2005). Haastateltavat olivat eri-ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia röntgenhoitajia, joilla osalla oli pieniä lapsia, toisilla lapset olivat jo kouluikäisiä tai vanhempia ja osalla ei ollut lapsia. Lisäksi tiedonantajilla oli kokemusta ja osaamista röntgenhoitajan työstään. Tiedonantajien nimet, jotka olivat olleet työkierrossa, saatiin tiedonantajien työpaikan kliiniseltä opettajalta. Ensimmäisellä kerralla lähetettiin viidelle röntgenhoitajalle yksityisesti sähköpostissa pyyntö osallistumaan tutkielmaan ja esitettiin mahdollinen haastattelupäivä. Haastattelupäivänä tutkielmaan lupautuneet tiedonantajat haastateltiin ja sen jälkeen haastattelut litteroitiin sanasta sanaan ja tarkistettiin aineiston riittävyys. Haastattelujen edetessä haastatteluissa alkoi toistua samoja asioita. Aineisto katsottiin riittäväksi kunnes uudet tiedonantajat eivät tuottaneet enää mitään uutta tietoa tutkimuskysymyksen kannalta (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, Eskola & Vastamäki 2015). Tämän jälkeen laitettiin viestiä seuraaville viidelle röntgenhoitajalle, jotka voisivat osallistua tutkielmaan ja taas tässä välissä haastateltiin uudet tiedonantajat ja haastattelut litteroitiin. Näin edettiin aineiston keräämisessä. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009.) Lopuksi sähköpostia laitettiin yhteensä 18 röntgenhoitajalle, joista viisi osallistui tutkimukseen. Tiedonantajien lähiesimiehille laitettiin sähköpostitse tietoa tutkimuksesta.

Niiden röntgenhoitajien kanssa, jotka osallistuivat tutkimukseen, sovittiin henkilökohtaisesti haastatteluajankohta heidän aikataulun mukaisesti. Haastattelut toteutuivat suurimmaksi osaksi alun perin suunniteltuina päivinä ja haastattelut kestivät 30–40 min/tiedonantaja. Ensimmäinen tiedonantaja haastateltiin joulukuussa 2014 ja viimeinen, eli viides, huhtikuussa 2015. Haastatteluista neljä toteutuivat aamupäivän aikana ja yksi illalla. Tiedonantajat tavattiin heidän työpaikoilla, jossa haastattelut myös toteutettiin. Haastattelutilat olivat kolmella pieniä neuvotteluhuoneita ja kahdella muulla työhuone ja taukotila. Haastattelut etenivät rauhallisesti ja suhteellisen rennosti vähäisen jännityksen vuoksi. Kolme viidestä haastattelutilanteesta ei keskeytynyt missään vaiheessa, yhdessä keskeytys tuli kerran ja yhdessä taas useamman kerran. Keskeytyksistä huolimatta haastattelut pystyttiin jatkamaan rauhallisesti ja keskusteluilmapiiirissä säilyi rentona. Haastattelut tapahtuivat neljällä heidän työaikanaan ja yksi taas halusi haastattelun toteutuvan ennen hänen työvuoroaan. Haastatteluista tuli litteroitua aineisto Times New Roman kirjainlajilla ja 12 kirjasinkoolla, 1,5 rivinvälillä 36 sivua.

4.2 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä ja induktiivista lähestymistapaa käyttäen. Tutkielmassa analysoitiin vain se, mikä on selvästi ilmaistu aineistossa. Induktiivinen aineiston analyysi kuvataan karkeasti kolmivaiheiseksi prosessiksi, jossa aineisto redusoidaan ja sitten aineisto klusteroidaan ja lopuksi abstrahoidaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009). Ensimmäiseksi määriteltiin analyysiyksikkö, joka oli sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen litteroitua aineistoa luettiin läpi useita kertoja, jolla luotiin pohjaa analyysille. Seuraavaksi etsittiin aineistosta tutkimuskysymysten mukaisia alkuperäisiä ilmaisuja, jotka alleviivattiin ja listattiin peräkkäin eri konseptille. Näistä ilmaisuista sitten etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavuuksia, joiden perusteella ilmaisut yhdistettiin omiin alakategorioihin, jotka taas yhdistettiin ja niihin muodostettiin niitä kuvaavat yläkategoriat, jotka taas yhdistettiin ja muodostettiin kokoavatkäsitteet katso liite 2. (ks. Elo & Kyngäs 2008, Tuomi & Sarajärvi 2009.)

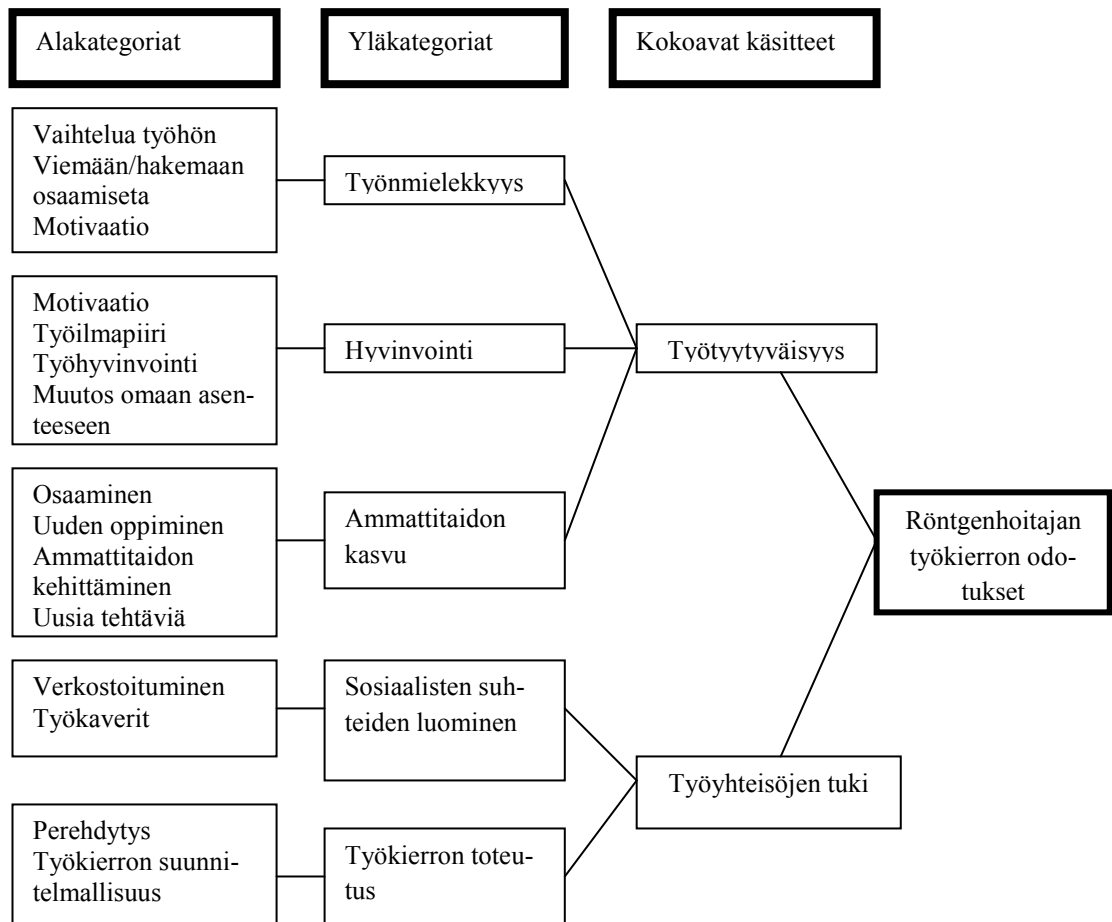
Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiprosessiin kuuluu kolme vaihetta: valmistelu, järjestäminen ja raportointi, joita käytetään tämän tutkielman analyysiprosessissa (Elo & Kyngäs 2008). Tässä aineistolähtöisessä tutkielmassa teoreettiset käsitteet nousevat aineistosta empiirisen aineiston hankinnan jälkeen analyysin tuloksena. (ks. Tuomi 2007.) Laadullinen sisällönanalyysi sopii teemahaastattelun avulla kerätyn aineiston analyysiin. Teemahaastattelut, jotka laitettiin kirjoitettuun muotoon, pystyttiin analysoimaan systemaattisesti ja objektiivisesti. (ks. Elo & Kyngäs 2008). Sisällönanalyysillä voitiin kuvailla tutkittavaa ilmiötä käsitteellisessä sekä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysillä saatiin kerätty aineiston järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. (ks. Elo & Kyngäs 2008, Tuomi & Sarajärvi 2009.) Analyysillä saatiin sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä kadottamatta sen sisältämää informaatiota (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009). Aineiston analysoinnin tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa, koska sen avulla pyrittiin luomaan aineistosta mielekästä, selkeää ja yhtenäistä tietoa. Aineiston käsittely perustui tutkijan loogiseen päättelyyn, jossa hajoitettiin aineisto osiin, sen jälkeen käsitteellistettiin ja lopuksi koottiin uudeksi loogiseksi kokonaisuudeksi. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009.)

5 TULOKSET

Tiedonantajat olivat itse halukkaita lähtemään työkiertoon ja suhtautuivat lähtemiseen positiivisesti. Työkokemusta tiedonantajilla oli 9–32 vuotta röntgentoiminnasta. Tiedonantajista joku oli ollut jo toistamiseen työkierrossa ja joku suunnitteli uudestaan työkiertoa. Osalla tiedonantajista työkiertoon lähtö tapahtui nopealla aikataululla muutama kuukauden sisällä; tavoitteet ja suunnitelmallisuus piti tehdä ennen lähtemistä. Toisilla oli tarkat suunnitelmat ja tavoitteet ja etenemisprosessi oli selkeästi laadittu sekä ajat sovittu väliarvioille. Arviointitilanteissa esimies ja työkierrossa oleva keskustelivat tavoitteiden täyttymisestä.

5.1 Röntgenhoitajan työkierron odotukset

Röntgenhoitajien suurimmiksi odotuksiksi aineistosta nousivat työtyytyväisyys ja työyhteisöjen tuki. Työtyytyväisyys muodostui yläkategorioista työnmielekkyyks, työhyvinvointi ja ammattitaidon kasvu. Työyhteisöjen tuki puolestaan muodostui käsitteistä työkierron toteutus ja sosiaalisten suhteiden luominen. (Kuvio1.) Kuviossa 1. on kuvattuna työkierron odotuksiin sisältyvät kokoavat käsitteet ja niihin sisältyvät alemmat kategoriat.



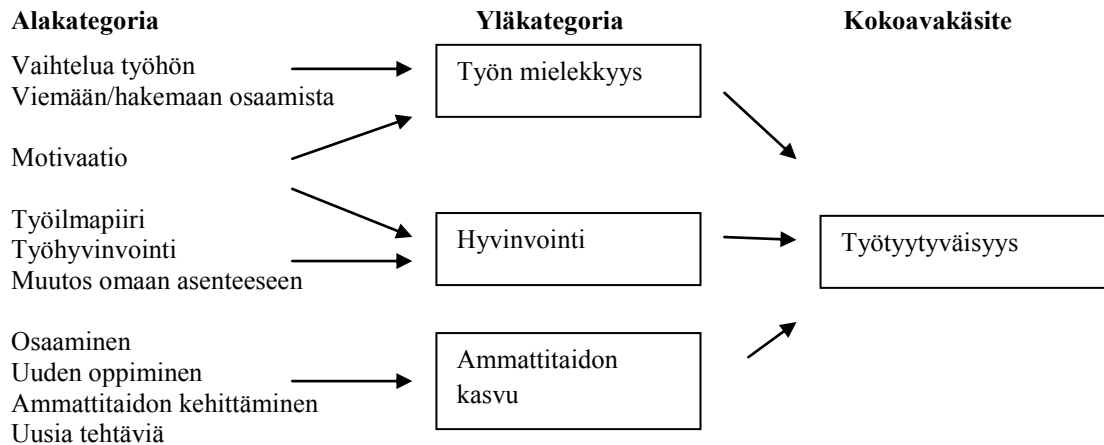
Kuvio 1. Työkierron odotuksen sisältyvät kokoavat käsitteet ja niiden alemmat kategoriat

5.1.1 Työtyytyväisyys

Tiedonantajat odottivat työkierron tuovan työtyytyväisyyttä omaan työhönsä. Kokoava käsite työtyytyväisyys (Kuvio 2.) sisältää yläkategoriat, työn mielekkyys, hyvinvointi ja ammattitaidon kehittäminen (ks. Liite 2), jotka syntyvät alakategorioista seuraavanlaisesti:

- Työn mielekkyyteen liittyvät käsitteet ovat vaihtelua työhön, viemään/hakemaan osaamista ja motivaatio.
- Hyvinvointi-käsite taas sisältää työilmapiirin, työhyvinvoinnin, muutoksen omaan asenteeseen ja motivaation.
- Ammattitaidon kasvu muodostuu osaamisesta, uuden oppimisesta, ammattitaidon kehittämisestä ja uusista tehtävistä.

Kuviossa 2. esitetään kokoavakäsitteen muodostumiseen vaikuttavat ala- ja yläkategoriat siten, miten ne muodostettiin tutkielmassa. Kuvioista näkee tutkielman analyysiketjun, jonka tulosta tarkastellaan pääosin kokoavakäsitteen perusteella



Kuvio 2. Työtyytyväisyys käsitteen muodostus alemmista kategorioista

Tiedonantajat lähtivät hakemaan mielekkyyttä työhönsä kyllästymisen ja yksitoikkoisen työnkuvan vuoksi, sillä omassa työssään osattiin jo kaikki eikä työ antanut enää haasteita. He halusivat vaihtelua, osaamista ja uuden oppimista työhönsä sekä erilaisen työympäristön. Osaamisella, uuden oppimisella, ammatillisuudella ja uusilla tehtävillä tiedonantajat kehittyivät ammatissaan, joka lisäsi työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa myös työhyvinvointi, johon he halusivat muutosta, jotta röntgenhoitajat jaksaisivat paremmin. He halusivat tutustua ja nähdä toisenlaisen työyhteisön kuin omansa, koska omaan hyvinvointi ja oman yksikön tukahtuneeseen ilmapiiriin kaivattiin muutosta. Työtyytyväisyys lisääntyi tiedonantajilla, kun he itse pääsivät vaikuttamaan oman ammattitaidon kehittämiseen, työhyvinvointiin ja työnmielekkyyteen.

Työn mielekkyys

Työn mielekkyyteen sisältyvät käsitteet, vaihtelua työhön, viemään/hakemaan osaamista ja motivaatio, ilmenevät röntgenhoitajien työkierrolla alla olevien kappaleiden mukaisesti. Tiedonantajat odottivat työkierron tuovan **vaihtelua työhön**, koska olivat olleet jo pitkään samassa toimipisteessä sekä olivat kyllästyneet ja pitkästyneet omaan työhönsä ja työnkuvaansa. Tiedonantajat halusivat saada muutosta elämäänsä ja työnkuvaansa lähtiessään työkiertoon, kun työkierrolta on mahdollisuus palata takaisin omaan yksikköösän eikä tarvitse vaihtaa työpaikkaa. Lisäksi tiedonantajat lähtivät hakemaan

yksikön muutoksiin oppia ja tietoa toisesta yksiköstä. Odotuksena tiedonantajilla oli myös uudet haasteet ja uusi repertuaari sekä uusi työn sisältö, jotta oman työn sisältö muuttuisi ja saisi uutta otetta työhön sekä ettei asiat alkaisi junnaamaan paikoillaan. Tiedonantajat odottivat myös näkevän toisenlaisia työyhteisöjä, röntgenhoitajia, osastoja ja sairaaloita sekä miten ne toimivat. Lisäksi he halusivat uusia toimintatapoja sekä erilaisia työotteita, etteivät itse kangistuisi ja kuvittelisi, että oma toimintatapa olisi ainoa oikea tapa tehdä töitä. Tiedonantajat odottivat myös, että voivat tutustua ja osallistua yksikön muuhunkin toimintaan. Tiedonantajista osa halusi rauhallista ja eikä niin nopeatempoista paikkaa kuin oma työyksikkönsä oli, ja toiset taas odottivat vauhdikkaampaa menoa työkiertoyksikössään. Tiedonantajat halusivat uusia tuulia omaan yksikkönsä, että työ maistuisi mukavammalle myöhemminkin. Tiedonantajat toivat esille, että työkierto on tärkeä oman itsensäkin kannalta, koska he näkevät oman yksikön eritavalla ja alkavat arvostamaan sitä, kun ovat käyneet muualla. Useampi tiedonantajista oli työskennellyt jo pitempään omassa yksikössään ennen kuin lähtivät työkiertoon.

- ... Sellainen kyllästyminen siihen silloiseen työhön ja työnkuvaan ja ihan vaan muutosta elämään ja muutosta vähän työnkuvaan ... 15/2
- ... halusin nähdä mitä muualla tehdään...ja miten muutkin hoitajat ja hoitajayhteisöt toimii...15/5
- ... hetkeksi haistelemaan uusia tuulia, jos se maistuis se työ mukavammalle ...14/1
- ... odotin vain eniten että työhön tulee vähän uutta sisältöä ja uutta repertuaaria...15/3
- ...tuli sellanen tarve nähdä muitakin työpaikkoja ...ettei kangistu liikaa kuvittelemaan et se on ainut oikea tapa tehdä töitä...15/5

Tiedonantajat lähtivät **viemään** omaa ja oman yksikön tiettyä modaliteetin **osaamista** toiseen yksikköön ja tutustumaan toisen yksikön käytäntöihin silloin, kun yksiköiden välinen toiminta oli erilaista, ja toisessa yksikössä ei tehty niin laajassa mittakaavassa töitä kuin omassa yksikössä. Tiedonantajalla oli tarkoitus auttaa ja osallistua sen modaliteetin toimintaan, mutta muuhun yksikön toimintaan hän ei halunnut puuttua. Tiedonantajista osa lähti **hakemaan osaamista** tietystä modaliteetista, kuten TT-, magneetti- ja angio-osaamisesta, itselle, ja se osaaminen haluttiin tuoda sitten omaan yksikköönsä. Tiedonantaja odotti myös, että palatessa omaan yksikköönsä hänellä on enemmän osaamista tietystä modaliteetin toiminnasta. He halusivat myös vaihtaa tietoja ja taitoja keskenään eri osastojen ja röntgenhoitajien kesken. Työkiertoon lähtevä odotti työkierron tuovan erilaista näkemystä ja uudenlaista suhtautumista asioihin sekä näkemään

oma yksikkö toisessa valossa. Tämän kautta he pystyivät tarkastelemaan omaa ja muiden tekemistä paremmin ja miettimään, olisiko jossakin toiminnassa kehittämisen varaa ja pystyisikö omaan yksikköön tuomaan joitakin hyviä käytäntöjä työkiertopaikasta. Tarkasteluvaiheessa he peilasivat aikaisempaa osaamista ja tietämystä työkiertoyksikön toimintaan ja osaamiseen.

Tiedonantajat odottivat työkierron tuovan **motivaatiota** työhönsä, kun heillä on uudet haasteet edessä. Uusi yksikkö koettiin mielenkiintoiseksi ja myös hakeuduttiin monipuolisempaan yksikköön hakemaan lisää oppia ja osaamista. Tiedonantajat kokivat töihin menonkin mukavammaksi ja sinne lähdettiin innolla joka aamu töihin, vaikka aamuvuoroihin oli aikaisemmin ollut vaikea lähteä, sekä sieltä tultiin hyvillä mielin töihin. Tiedonantajat kertoivat oman kiinnostuksensa uusia asioita ja yksiköitä kohtaan sekä halun kehittää ammattitaitoa vaikuttavan motivaatioon. Työnkierto antoi heille lisää motivaatiota. Tiedonantajia motivoi mielenkiintoinen ja monipuolinen toiminta ja oma into työkiertoon, jossa he saivat testata ja lisätä osaamistaan. Tiedonantajilla motivaatio lisääntyi silloin, kun sai oman työantajan sisällä vaihtaa työyksikköä eikä tarvinnut lopullisesti lähteä yksiköstä pois, koska he osasivat omassa yksikössään laajasti kaikkea. Tämän kautta he saivat nähdä uutta, uusia toimintatapoja ja oppia erilaisia asioita, sekä toimintaympäristö muuttui.

...aattelin et oma työ motivaatio mahdollisesti kasvaa, kun uudet haasteet on edessä...15/3

... oli niin mielenkiintoista ja moni puolista se toiminta että kyllä se motivoi ...14/1

Työhyvinvointi

Yläkategoria työnhyvinvointi nousi alakategorioista työilmapiiri, hyvinvointi, muutos omaan asenteeseen ja motivaatio. Alakategoriat on nostettu pelkistetyistä ilmaisuista, jotka nousivat alkuperäisistä ilmaisuista. Näistä tarkemmin alla olevissa kappaleissa.

Tiedonantajat toivat esille odotukset **työilmapiiriä** kohtaan, sillä he kokivat ilmapiirin olevan räjähdysherkkä omassa työyksikössään, koska hoitajien keskinäinen oleminen alkoi ahdistaa ja työpaikassa tunnelma oli kireä. He kokivat työkiertoon pääsemisen helpottavan asiaa, kun työkiertoyksikössä kaikki oli uutta, ja siellä oli uudet ihmissuhteet. Työkiertoyksikössä ei tarvinnut olla tekemisissä samojen hoitajien kanssa, kun yk-

sikkö oli iso. Tiedonantajat kuitenkin huomasivat, ettei uudessa yksikössäkään ollut kaikki hyvin ilmapiirin suhteen. Mutta he kokivat oman asenteen muuttuneen ja kehittyneen, kun näkivät asiat toisessa valossa ja lisäksi oppivat, ettei kaikkea tarvitse ottaa itseensä ja eikä tarvitse käsitellä muiden asioita. Tiedonantajat odottivat työilmapiiri olevan samanlainen kaikissa kolmivuorossa tekevissä työyksiköissä, koska heidän mukaan samantyyppinen henkilökunta hakeutuu tekemään kolmivuorotyötä ja heillä on tietynlainen työote työhönsä.

Tiedonantajat lähtivät hakemaan omaa **työhyvinvointia**, koska he kokivat oman työyksikkönsä nähdyksi ja olivat jo moniosajia. He osasivat laajasti oman yksikkönsä modalityetteja, ja siksi työ alkoi käydä tylsäksi. He olivat myös kyllästyneet samoihin kuvioihin töissä. Osa oli hyvinkin kyllästynyt omaan tilanteeseensa ja he halusivat vaihtelua siihen. Tiedonantajilla oma työ tuntui raskaalta ja he halusivat sekä henkistä että fyysistä kevennystä työhönsä. Tiedonantajat halusivat lähteä työkiertoon siksi, että oma työyksikkö ei näyttäisi enää niin huonolta kuin se lähtiessä oli näyttänyt ja, että saisivat etäisyyttä omaan yksikkönsä. He pystyivät näkemään oman yksikkönsä hyvät puolet ja kehitettävät kohteet, kun he oppivat näkemään asioita eritavalla ja katsoivat omaa yksikköä etäältä. Tiedonantajille toi myös työhyvinvointia se, kun he huomasivat omassa työyksikössään jotkut asiat paremmiksi kuin vastaavasti työkiertoyksikössä oli. Tiedonantajat odottivat myös työmatkan ja työpäivän pituuden tuovan hyvinvointia muuhunkin elämään kuin pelkästään työhön, sillä vapaa-aikaa jäi heille enemmän, kun heidän ei tarvinnut kuluttaa aikaansa työmatkaan. Tiedonantajat kokivat oman halukkuuden lähtemiseen ja pääsemiseen työkiertoon myös hyvinvoinniksi ja pelkästään uusi työyhteisö toisi hyvinvointia heille itselleen.

- ... mä varmaan läksin eniten hakemaan muutosta omaan työhyvinvointiin ja halusin nähdä muita työyhteisöjä ...15/2
- ... mä olin moni osaja ja osasin mielestäni aika paljon ja laajasti kaikkea...rupesi käymään tylsäksi se työ ...15/2
- ... hyvä nähdä muitakin työyksiköitä ja sillä tavalla sitten näen oman yksikkönsä paremmuus tai mikä siellä voisi olla paremmin ...15/4
- ... lyhyempi työmatka ja sitä kautta sitten lyhyemmät päivät...15/5
- ... olisi henkisesti ja fyysisesti kevyempää se työ...15/5

Tiedonantajat ovat lähtiessään työkiertoon miettineet myös **omia asenteitaan** ja odottaneet **niihin muutosta**, kuten sitä etteivät välittäisi toisten sanomisista niin paljon ja ett-

eivät itse osallistuisi toisten työkavereiden asioiden puimiseen. Oma asenne koettiin kehittyvän työkierrossa. He myös odottivat, että työkierto avartaisi näkemyksiä ja saisivat erilaisia näkökulmia asioihinsa ja työhönsä. Oma into ja asenne uutta työtä kohtaan ja uuden oppiminen teki töihin lähtemisestä mukavaa ja työkierrolla innolla opeteltiin uusia tapoja. Tiedonantajat kertoivat, että oma ammatillinen itsetunto laskee hetkeksi alas, koska heidän pitää alistua oppijan rooliin. Uudet toimintatavat ja uusi ympäristö on alussa vieras ja sen vuoksi tuo alkuun vähän kankeutta sekä huomaa, ettei osakkaan toimia siinä ympäristössä samalla tavalla kuin omassa työyksikössä. Tiedonantajilla silmät avautuivat, kun he näkivät asioita uudella tavalla. He toivat myös esille sen, että on hyvä käydä muualla oppimisen ja itsensä kannalta. Sen jälkeen osaa arvostaa omaa työpaikkaansa.

Työhyvinvointiin kuuluu myös **motivaatio**, joka on yksi työhyvinvoinnin lähtökohta. Tiedonantajat olivat motivoituneet lähtemään töihin, kun pääsivät oppimaan uutta ja tutustumaan uuteen ympäristöön. Tiedonantajien motivaatio uutta kohtaan ja halu kehittää ammatillisesti itseään vaikuttaa ratkaisevasti röntgenhoitajien työhyvinvointiin. Mitä enemmän he saivat vaihtelua, uusia toimintatapoja ja tietoja laitteista, sitä enemmän se motivoi heidän ammatillista kehittymistä ja työhyvinvointia. Lisäksi uudet taidot ja tietämys lisäsivät motivaatiota työhön.

Ammattitaidon kasvu

Ammattitaidon kasvu sisältää alakategorioita osaamisen, uuden oppimisen, ammattitaidon kehittämisen ja uusia tehtäviä. Tiedonantajat odottivat työkierron antavan lisää **osaamista**. He tarkastelivat työkiertoon mennessä osaamistaan ja tekemistään uudella tavalla ja syvemmin, minkä vuoksi he mitäkin tekevät ja millä tavalla. He odottivat paljon lisää ja laajempaa osaamista eri tutkimuksista, toimenpiteistä ja modaliteeteista, kuten magneetti-, angio-, tietokonetomografia- ja natiiviosaamisesta. Tiedonantajat odottivat myös saavansa keskittyä enemmän yhteen modaliteettiin ja lisätä osaamista ja pätevyyttä siinä tehtävässä, jonka osaamisen he voisivat viedä omaan yksikköönsä. Tiedonantajat halusivat saada kaiken mahdollisen tiedon ja osaamisen, että voivat toteuttaa omassa yksikössään uuden laitteen koulutuksen.

Tiedonantajat huomasivat eroja eri yksiköiden välisessä osaamisessa ja siinä, mitä ehkä voisi tehdä toisin. He toivat myös omia kokemuksiaan ja opittuja tapojaan vastaanotta-

vaan yksikköön, mutta tämä koettiin usein haastavaksi, kun työkiertopaikassa ei oltukaan niin vastaanottavaisia kuin työkiertolainen itse oli. Tiedonantajat kokivat kuitenkin saavan lisää osaamista ottamalla uudesta paikasta parhaimmat toimintatavat ja reflektoimalla niitä.

Tiedonantajat halusivat pitää kiinni myös aikaisemmasta omasta osaamisestaan ja halusivat tehdä työkierron aikana muitakin modaliteetteja kuin mitä omassa yksikössä oli käytössä. He halusivat päästä yksikössä sisäiseen työkiertoon, kun koko työkiertoajan toimiminen samassa työpisteessä olisi tuntunut tylsältä. Osallistumalla osaston muuhunkin toimintaan he pystyivät laajentamaan osaamistaan ja saivat yksikön toiminnasta paremman kuvan. Kun he lähtivät hakemaan osaamista tietystä modaliteetista, he suunnittelivat olevan vähän aikaa muissa osaston tehtävissä, että näkivät ja pystyivät miettimään saamaansa osaamista muualla ennekuin palaavat takaisin samaan työpisteeseen. Tiedonantajat huomasivat myös, että joka paikassa on vähän erilainen potilasmateriaali ja kuvaukset täytyy opetella tekemään sen mukaan. Paikoissa, joissa tehtiin lasten ja aikuisten kuvauksia, tiedonantajat halusivat ylläpitää myös nämä osaamiset.

Tiedonantajat valitsivat työkiertoyksiköksi paikan, missä pystyivät syventämään osaamistaan laajemmalla repertuaarilla ja monipuolisemmalla toiminnalla sekä toimenpiteillä. Oma osaamista lähdettiin työkierron avulla viemään myös toiseen yksikköön. Tämän kautta odotettiin saavan monipuolisemman työnkuvan ja erilaisen potilasmateriaalin kautta lisää osaamista työhön sekä annettua osaamista toiseen yksikköön.

- ... sellaiset odotukset, että täällä saisi paljon lisää osaamista ...15/3
- ... lähdin enemmänkin viemään omaa osaamista sinne ...15/2
- ... lisää sisätauti osaamista ...15/5
- ... vahvempi osaaminen natiivikuvantaminen on tullut sieltä vanhasta työpaikasta ...14/1
- ... varmaan just se oma osaamisen laajentuminen että täällä on suurempi se tutkimus repertuaari niin paljon ...14/1
- ... kun oli vahva TT, natiivi ja läpivalaisu osaaminen sieltä vanhasta paikasta, niin halusin pitää nekin yllä ... 15/3

Uuden oppiminen oli tiedonantajien tärkeimpiä odotuksia työkierrolta, ja he toivat hyvin sen esille, ja tätä lähdettiin myös hakemaan työkierrolla. He halusivat opetella kuvamaan lapsia, koska aikuisen ja lapsen kuvaaminen on erilaista sekä lasten ja aikuisten radiologia eroavat toisistaan. Myös he opettelivat toimimaan lasten kanssa. Lisäksi tie-

donantajat hakivat natiivi-, magneetti-, angio- ja tietokonetomografiakuvauksiin osaamista ja vielä syvällisempää tietoa näistä. Osa tiedonantajista lähti ihan alusta alkaen opettelemaan kuvamaan jollakin edellä mainitulla laitteella, ja toiset taas halusivat oppia ymmärtämään syvällisemmin miksi tekee mitään. Osalle tiedonantajalle oli laitteiden ja niiden tekniikan oppiminen tärkeää, että he pystyisivät viemään omaan yksikköönsä osaamisensa ja opettamaan myös muita laitteiden käytössä. Tiedonantajat hakivat myös tutkimuksiin liittyvää oppia ja osaamista. He halusivat tietää, miten tehdään tutkimusprotokollat kuvantamislaitteelle, miten kuvataan potilas ja miten kuvaus suoritetaan. Lisäksi he halusivat opetella tutkimuksiin liittyvät oheistoiminnot, kuten iv-luvat, pistämiset ja varjoaineiden käyttötarkoitukset.

Tiedonantajat odottivat saavansa oppia myös muilta ja halusivat työskennellä kokeneemman röntgenhoitajan kanssa, että saisivat kerätyksi hyvät käytännön toimintatavat ja tiedot, joita röntgenhoitajakoulutus ei pystynyt heille tarjoamaan. Tiedonantajat odottivat saavansa vanhemmilta röntgenhoitajilta hyviä neuvoja ja vinkkejä työhönsä. He halusivat oppia myös uusia työ- ja toimintatapoja sekä saada uudenlaista näkemystä työhönsä. Lisäksi he odottivat saavansa uutta tietoa ja oppia ihmisen anatomiasta, elimistön toiminnoista ja erilaisista tautiopeista, kuten sisätaudeista. He halusivat syventää myös tietämystään erilaisista sairauksista. Vielä he halusivat perehtyä ja oppia, miten oppii asioita oppijana, jotta omassa työyksikössä uuden opettaminen ei olisi niin suuri haaste.

Kun tiedonantajat halusivat oppia uutta, niin heidän piti asettua aloittelevan röntgenhoitajan rooliin, olla avoimia ja aktiivisia sekä tunnustaa, etteivät olekaan asioissa ihan ajan tasalla sekä etteivät oikeastaan osakkaan niitä töitä vielä niin hyvin kuin on aikaisemmin tottunut tekemään. He joutuivat kyselemään työkiertopaikan käytäntöjä ja toimintatapoja, kun rutiinit eivät olleetkaan tuttuja uudessa ympäristössä. Useampi tiedonantaja koki, ettei ollutkaan niin taitava osaaja kuin oli kuvitellut.

- ... uusi potilas materiaali ja sieltä kautta saisi uutta oppia ... erilaista tautioppia ja niin kuin tällaista osaamista ... erilaisista sairauksista ... 15/5
- ... se osaaminen ja tieto veisi mua vähän syvemmälle eri osa-alueisiin... 15/5
- ... tavallaan saisin sitä oppia muilta mitä niillä on ja mä olen aina pitänyt sitä tärkeänä että saisin työskennellä jonkun kokeneemman hoitajan kanssa ja häneltä kerätä ne hyvät toiminta tavat itselle 14/1
- ... ja ihan uutta, uuttakin halusin oppia ... 15/2

... kyllä mä sieltä toivoin sitten oppivani kuvamaan lapsia ... 15/2

Työkierrolta tiedonantajat odottivat **ammattillista kehittymistä**, koska he lähtivät työkiertoon isompaan tai erilaiseen ja monipuolisempaan yksikköön ja pääsivät kokemaan uutta sekä osallistumaan yksikön eri tehtäviin. He kokivat omassa ammatillisessa itsetunnossaan laskua, kun he joutuivat asettumaan vasta-alkajan rooliin lähtiessään työkiertoon, koska uudet toimintatavat tuottivat kankeutta ja osaamattomuutta työhön. Tiedonantajista jokainen omalla kohdallaan halusi ammatillisen osaamisen laajentuvan joissakin seuraavista modaliteeteista: angio- magneetti- ja TT -kuvauksissa ja toimenpiteissä sekä välineosaamisessa. He odottivat näkevänsä myös erilaisia työskentelytapoja, toimintamalleja ja metodeja, kun pääsivät työskentelemään eri röntgenhoitajien kanssa. Ammatillisesti työkierto toi tiedonantajille laajemman työnkuvan; he saivat uusia näkökulmia omaan työskentelyynsä ja uuden oppiminen antoi lisää ammattitaitoa.

Tiedonantajien odotuksiin kuului myös laaja ammattitaidon ylläpito ja syvennystä olemassa olevaan ammattiosaamiseen, esimerkiksi magneettiosaamiseen sekä yleisnäkemystä koko ammattiin. Ammatin kehittäminen nousi tiedonantajilta esille silloin, kun he huomasivat niitä asioita työkierrossa, joita voisi tehdä toisin työkiertoyksikössä ja viedä työkiertoyksiköstä omaan yksikköönsä. Tiedonantajat odottivat saavansa laajemman ammatillisen osaamisen, joka tukisi heitä omassa työssään ja työskentelyssä palatessaan takaisin omaan yksikköönsä. Työkierrolla he kokivat saavansa laajan ammattitaidon, jota heillä ei muuten olisi.

... sellaista ammatillista kehittymistä kun tiesi, että vaihdan vähän isompaan paikkaan...15/3

... ammatillisesti täällä pääsee tekemään ihan kaikkea, mitä vanhassakin paikassa ... 15/3

... et saisi pidettyä sitä laajaa ammattitaitoa ...15/5

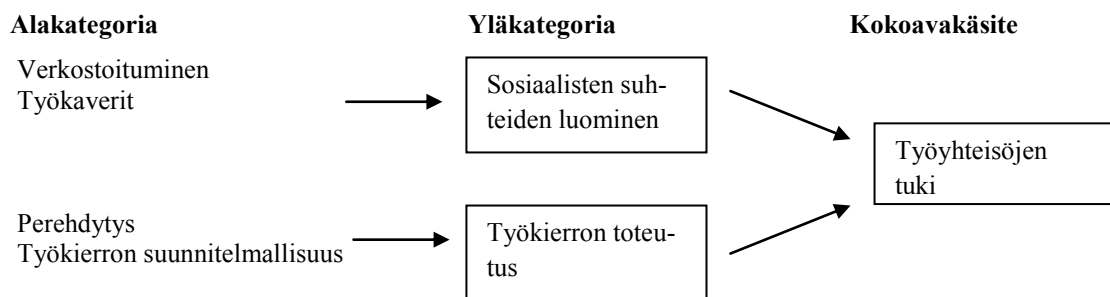
... odotukset olivat, että saisin siihen ennemminkin syvennystä siihen olemassa olevaan ammattiin vähän ... 15/5

Tiedonantajat toivat esille, että työkierto tuo myös myöhemmin **uusia tehtäviä**. He odottivat uusia koulutusta vastaavia tehtäviä, kun he lähtivät suurempaan ja monipuolisempaan yksikköön, että he löytäisivät ja huomaaisivat paremmin uudet tehtävät, joita he voisivat hakea itselleen. Näitä tehtäviä odottaessa heidän oli hyvä saada enemmän kokemusta ja näkemystä asioihin, jotta joskus voisivat mahdollisesti ottaa uudet ja haas-

teellisemmat työt vastaan. Tiedonantajat lähtivät hakemaan ihan uutta osaamista tietystä modaliteetista, mikä oli tarkoitus viedä omaan yksikköön. Heidän piti perehtyä modali- teettiin niin hyvin, että pystyivät kouluttamaan toisia röntgenhoitajia siihen. Tämä osaaminen lisäsi omassa työpaikassaan uusia tehtäviä kuten opettamista, luentoja ja ke- hittämistä laitteen käyttöönotossa ja kuvausparametrien luomisessa sekä annostarkkai- lussa. Tiedonantajat olivat tyytyväisiä, kun pystyivät työkierron avulla opiskelemaan täysin uusia kuvausmenetelmiä ja laitteita, eikä heidän tarvinnut lähteä hakemaan osaa- mista koulutuksen puolelta.

5.1.2 Työyhteisöjen tuki

Toisena odotuksena tiedonantajilla oli työyhteisöjen tuki. Työyhteisöjen tuki (Kuvio 3.) muodostuu sosiaalisten suhteiden luomisesta ja työkierron toteutuksesta. Yläkategoria sosiaalisten suhteiden luominen nousi alakategorioista verkostoituminen ja työkaverit kun taas työkierron toteutus käsite nousi perehdytys ja työkierron suunnitelmallisuus käsitteistä.



Kuvio 3. Työyhteisöjen tuki käsitteen muodostus

Sosiaalisten suhteiden luominen

Yläkategoria sosiaalisten suhteiden luominen nousi alakategorioista verkostoituminen ja työkaverit. Tiedonantajat odottivat, että he **verkostoituvat** työkiertoyksiköiden välillä eri henkilöiden kanssa. He odottivat saavansa luotua hyvät yhteydet työkiertopaikan röntgenhoitajiin ja siellä erikoisosajiin, että työkierron jälkeen voivat olla yhteydessä toisiinsa ammatillisissa asioissa. Näin he pystyivät saamaan tukea ja mielipiteitä ongel- matilanteissa, tiedonhaussa ja muissa tiedollisissa sekä taidollisissa apua vaativissa ti- lanteissa toisilta omaan työhönsä. Lisäksi tiedonantajilla kynnys yhteyden ottoihin ma-

daltui, kun tiesivät keneen ottaa yhteyttä. He toivoivat myös yhteistyön säilyvän puolin ja toisin. Tiedonantajat odottivat saavansa jakaa oman yksikön toimintatapoja ja keskustella, kuinka toisessa yksikössä tehdään, niin saavat vähän vertailtua työskentelyyn.

Tiedonantajat odottivat uusia **työkavereita** ja ystäviä, joiden kanssa saavat vaihtaa ajatuksia ja tietoja eri yksiköiden työtavoista ja osaamisesta. Tiedonantajat halusivat myös säilyttää yhteydet oman yksikön työkavereihin, joiden kanssa he olivat aikaisemmin työskennelleet. Uudet työkaverit antoivat erilaisia tapoja työskentelyyn ja jakoivat omaa osaamistaan tiedonantajille. Tiedonantajat kokivat, että jokaisessa paikassa heihin suhtauduttiin hyvin ja oltiin valmiita perehdyttämään ja jakamaan tietoja. He saivat hyvän vastaanoton työkiertopaikassa, ja yhteistyö koettiin helpoksi, vaikka alussa ei kaikkea osannutkaan. Uusista työkavereista he saivat myös hyviä ystäviä, mikä taas helpottaa työssä jaksamista, kun voi jakaa ystäville omia asioita, ja työssä olo helpottuu, kun on ymmärtäväisiä työkavereita vieressä.

Työkierron toteutus

Työkierron toteutus yläkategoria muodostui käsitteistä perehdytys ja työkierron suunnitelmallisuus. Tiedonantajat odottivat saavansa hyvän perehdytyksen ja ettei heitä jätetä yksin uusien asioiden kanssa. **Perehdytys** mahdollisti heidän uuden oppimisen työssä ja jokainen koki saavansa hyvän perehdytyksen. Perehdytyksen avulla heistä tuli varmempia tekijöitä, ja he pääsivät samalle tasolle kuin aikaisemmassa työyksikössä. Tiedonantajilla oli tavoitteita saada oppia tietyistä laitteista ja kuvauksista mutta myös osallistua koko yksikön toimintaan ja saada sitä kautta laajempaa näkemystä ammattiin. Haastateltavat saivat myös perehdytyksen päivystystoimintaan, jotta voivat työskennellä ilta- ja yövuoroissa sekä viikonloppuisin. Perehdytyksen avulla he saivat palkkatason säilymään samanlaisena kuin aikaisemmin.

... ei minulla muuten tällaista ammattitaitoa olisi ...15/2

... se perehdytys on, mikä on auttanut siihen, et on tullut aika varmaksi tekijäksi ...14/1

... se perehdytys oli hyvä ja kaikki on sujunut hyvin ja olen päässyt samalle tasolle muiden kanssa ... 14/1

Työkierron suunnitelmallisuus mahdollisti tiedonantajien saavan tukea uuden opettelussa. Osa tiedonantajista toi esille, että oli tehnyt tarkat suunnitelmat ja tavoitteet työkierrosta sekä siitä, mitä osaamista he odottivat työkierron tuovan. He odottivat myös,

että tavoitteet saavutetaan ja ne säännöllisin väliajoin tarkistetaan keskustellen. Työkierrolta he odottivat suunnitelmallisuutta tavoitteiden ja toteutuksen kanssa ja lisäksi, että pääsivät työkiertoon niin kuin olivat jo sopineet aikaisemmin esimiehien kanssa. Kaikkien haastateltavien kohdalla tavoitteet eivät kuitenkaan toteutuneet suunnitelman mukaan. Syynä tähän olivat yksityiselämän tuomat muutokset tai toisessa yksikössä ei haluttu, että työkierrossa olevat opettelisivat työskentelemään kaikissa haluamissa työpis-teissä.

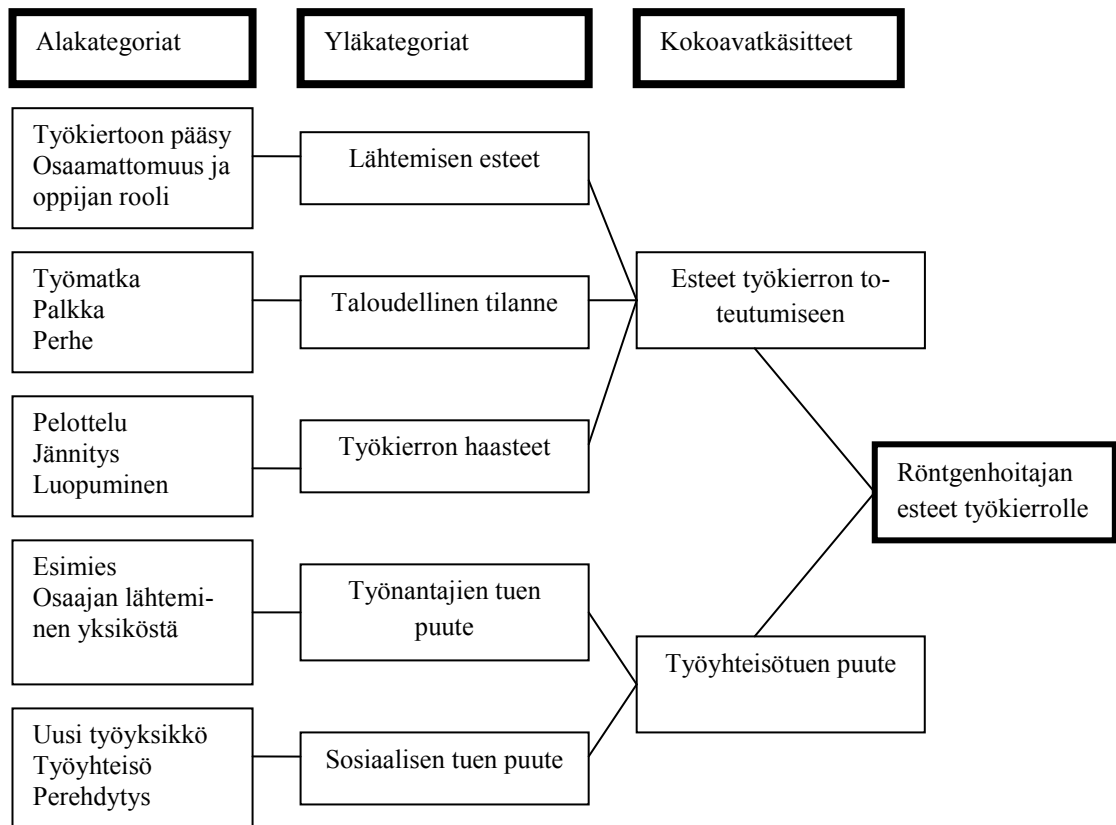
... pääsin työkieroon kun oli sovittu niin ...15/3

... odotin asetettujen tavoitteiden saavuttamista, tavoitteiden mukaista toimintaa ja niiden tarkastelua ... 15/4

... suunnitelmallisuutta tavoitteiden ja toteutuksen kanssa ...15/4

5.2 Röntgenhoitajan esteet työkierrolle

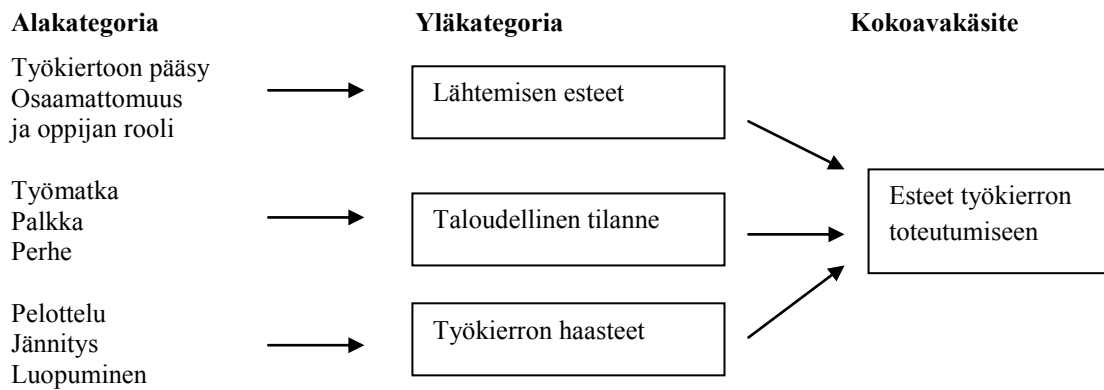
Tiedonantajilla suurimmat esteet olivat esteet työkierron toteutumiseen ja työyhteisötuen puute. Esteet työkierron toteutumiseen muodostuu yläkategorioista lähtemisen esteet, taloudellinen tilanne ja työkierron haasteet ja vastaavasti kokoavakäsite työyhteisötuen puute muodostuu yläkategorioista työnantajien tuen puute ja sosiaalisen tuen puute. Tiedonantajat olivat ennen työkiertoon lähtemistä miettineet esteitä, jotta pääsevät työkiertoon ja saavuttavat odotukset ja tavoitteet suunnitelmasta, jonka olivat tehneet työkierrolle. (Kuvio 4.) Kuviossa 4. näytetään mistä kokoavista käsitteistä ja niiden alemmista kategorioista röntgenhoitajan esteet työkierrolle muodostui.



Kuvio 4. Työkierron esteihin sisältyvät kokoavat käsitteet ja niiden alemmat kategoriat

5.2.1 Esteet työkierron toteutumiselle

Kokoavakäsite esteet työkierron toteutumiseen nousi käsitteistä lähtemisen esteet, taloudellisesta tilanteesta ja työkierron haasteista. Yläkategoria lähtemisen esteet muodostuivat käsitteistä työkiertoon pääsy sekä osaamattomuus ja oppijan rooli. Taloudellinen tilanne muodostui alakategorioista työmatka, palkka ja perhe sekä työkierron haasteet käsite muodostui alakategorioista pelottelu, jännitys ja luopuminen. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Esteet työkierron toteutumiseen käsitteen muodostus alemmista kategorioista

Lähtemisen esteet

Yläkategoria lähtemisen esteet tuli alakategorioista työkiertoon pääsy sekä osaamattomuus ja oppijan rooli. Tiedonantajat kokivat työkierron esteeksi **työkiertoon pääsyn**. He halusivat kehittää itseään ammatissa tai saada vaihtelua töihinsä, mitkä he halusivat toteuttaa työkierron avulla. Heidän kuvantamisyksikössä toteutetaan työkiertoa, mutta työkierron toteutuminen tuotti osalle vaikeuksia. Ensinnä heidän tilalle ei tullutkaan toista hoitajaa. Heidän työkiertoon pääsy siis ei toteutunutkaan niin kuin he olivat aikaisemmin sopineet lähiesimiehensä kanssa huonon työntekijätilanteen vuoksi. Toisena he kokivat esteeksi sen, että tarvitsevat itsensä tilalle toisen röntgenhoitajan vastaanottavasta paikasta ja siellä taas ei kukaan ollutkaan halukas lähtemään työkiertoon. Kolmantena heidän osaamisensa kehittämistarpeet eivät välttämättä kohtaa työkiertopaikassa ja saavuttavatko omat tavoitteensa työkiertopaikassa, johon he olisivat lähdössä. Lisäksi he joutuvat miettimään saavatko palata takaisin omaan yksikköön työkierron päätyttyä ja palaako vastaavasti vaihdokas takaisin omaan yksikköön. Tiedonantajat kuitenkin pääsivät esteistä huolimatta toteuttamaan työkiertonsa ja päättämään, mitä tekevät työkierron jälkeen. Oppijan roolissa he joutuivat miettimään, miten opin oppijana ja millaista ohjaamista ja opetusta tarvitsen, että saisi oppijankin oppimaan.

Tiedonantajat toivat esille sen, miltä tuntui asettua **oppijan rooliin** ja nöyryä ottamaan vastaan uutta tietoa toisilta sekä hyväksyä itselle, ettei tiedäkään ja osakkaan kaikkea, mitä on luullut osaavansa tai aikaisemmin osannut tehdä. Aluksi he joutuivat turvautumaan työkiertoyksikön osajiin ja kyselemään omasta mielestä tyhmiäkin asioita. Kaikki paikat ja välineet eivät olleet samanlaisia, millä tiedonantajat olivat aikaisemmin tehneet töitä, vaikka olivatkin samaan modaaliteettiin lisää oppia hakemassa. **Osaamatto-**

muus lisäsi heille kuitenkin osaamista ja antoi vaihtoehtoisesti toisia käytäntöjä siitä, miten töitä voidaan tehdä. Tiedonantajat antoivat ymmärtää, että lähteminen vaatii tietynlaista rohkeutta ja luottamusta itseensä ja että pärjää ja oppii työskentelemään uudessa yksikössä, vaikka ei koskaan olisi ollutkaan kyseisessä työpisteessä töissä. Tässä heitä kannustivat esimiehet, joilta he saivat myös tukea asioihin, jotka mietityttivät, jotta työkierto onnistuu suunnitelmien mukaan. Tiedonantajat kokivat esteet voitetuksi, kun lähtivät työkiertoon avoimella ja positiivisella miellä sekä olivat kiinnostuneet ja motivoituneet uusiin haasteisiin, joita työkiertoyksikkö tarjosi.

Taloudellinen tilanne

Taloudellinen tilanne käsite muodostui alakategorioista työmatkat, palkka ja perhe. Tiedonantajat kertoivat esteeksi **työmatkat**, joihin liittyvät matkan pituus ja siihen käytetty aika sekä tulevat lisäkustannukset. He eivät olleet valmiita lähtemään kauas työkiertoon tai hankalan matkan päähän, jos työmatkaan heidän mielestä menee liikaa aikaa. Oma vapaa-aika katsottiin tärkeäksi, että sitäkin on ja aikaa jää myös perheelle. Mieluummin he valitsivat työkiertoyksiköksi lähimmän tai hyvien kulkuyhteyksien varrella olevan yksikön. He eivät halunneet enää työmatkan rasittavan heitä, kun monesti työ jo itsessään koettiin tarpeeksi rasittavana ja haastavana. Kaikki tiedonantajat eivät kokeneet työmatkaa esteeksi, kun he saivat itse valita työkiertopaikan, johon he lähtivät.

Kaikki tiedonantajat nostivat **palkan** työkierron esteeksi, mutta heille se ei ollut este työkiertoon lähtemiseen. Tiedonantajat toivat esille myös oman taloudellisen – sekä elämäntilanteen, milloin voidaan lähteä työkiertoon ja kuinka kauas sekä pysyvätkö palkka ja edut samana. Tiedonantajat eivät voineet tehdä päivystys- ja iltavuoroja työkierron alkuvaiheessa, kun he eivät osanneet heti talon tapoja. Heidän täytyi ensin perehtyä yksikön toimintatapoihin ja käytäntöihin, miten missäkin tilanteessa toimitaan ja miten kuvantamislaitteita ja välineitä käytetään. Sekä heillä täytyi olla myös tieto mitä mistäkin löytyy, että he voivat sujuvasti tehdä töitä osastolla. Lisäksi kaikissa yksiköissä ei ole päivystysvuoroja, joten niiltä osin palkka huononee, jos työkierrossa oleva on aikaisemmin tehnyt vuorotyötä ja päivystänyt. Heillä palkkaukseen vaikutti myös se, jos kolmivuorotyö muuttuu päivätyöluontoiseksi tai tehtäväkuva vaihtuu, niin he pohtivat työkiertoon lähtemistä ja palkkausta, kannattaako lähteä ja kestäkö heidän taloudellinen tilanne sen. Tiedonantajat kertoivat, etteivät saa ammatillisella kehitymisellä ja uu-

della osaamisella palkkaa nousemaan, niin palkka ei ainakaan motivoi ammatilliseen kasvuun ja työkiertoon lähtemiseen.

Tiedonantajissa oli erimielisyyttä **perheen** tuomaan haasteeseen työkiertoa kohtaan. Osa tiedonantajista kertoi, ettei hän voinut lähteä työkiertoon lasten ollessa pieniä, koska uusi työyksikkö tuo omat haasteensa ja uuden opettelu on väsyttävää. Vastaavasti osa tiedonantajista kertoi taas, työkierto helpotti tilannetta, kun pääsi lähemmäs kotia työkiertoon ja lapset oli helpompi viedä hoitoon, kun kaikki oli lähellä. Lisäksi heillä jäi enemmän aikaa perheelleen, eikä heidän tarvinnut aina kellon kanssa liikkua, ehtivätkö hakemaan lapset tai ovatko linja-autot myöhässä. Toiset tiedonantajat taas suunnittelivat työkiertoon lähtemisajan niin, etteivät tarvinneet kuljetella lapsia päiväkotiin. Perhe toi omat esteet työkierrolle silloin, kun heidän täytyi ottaa huomioon milloin he voivat toteuttaa työkiertosuunnitelmansa. He myös suunnittelivat työkierron sopivan omaan elämäntilanteeseen, joten sekään ei ollut suuri este toteutuneen työkierron lähtemisaikaan. Tiedonantajat kokivat työkierron olevan aluksi rankkaa ja väsyttävää, ihan niin kuin menisi uuteen työpaikkaan. Työkiertoon lähteminen ottaa osansa myös perhe-elämästä, joten sen ja työn yhteensovittamisen he katsoivat tärkeäksi, että voimavarat riittävät myöhemmäksikin. Jos haluaisi lähteä kauemmas työkiertoon, että asuinpaikkaa pitäisi vaihtaa tai työmatka pitenee, niin tässä perhe koetaan esteeksi.

... onhan se vähän rankkaa aluksi, jos ajatellaan perhettä ...15/2

... onhan sitä vähän väsyneempi, sehän on vähän sama asia, jos sä menet uuteen työpaikkaan niin kyllä siinä on vähän väsyneempi olo ... 15/2

... jos sulla on pienet lapset ja lähdet työkiertoon vielä, se yhdistelmä ei oo paras mahdollinen ...15/4

... perheellä on helpompi olla lähellä töissä ja haluaisi lähteä vähän pitemmälle niin kyllähän se sitten on este ...15/5

Työkierron haasteet

Tiedonantajia **peloteltiin** työkiertoyksiköllä, etteivät he lähtisi työkiertoon ja pois omasta yksiköstä. Heille kerrottiin työkiertoyksikön huonoja puolia ja heidän suhtautumista potilaisiin ja kuinka potilaita kohdellaan, etteivät tiedonantajat pystyisi olemaan sellaisessa yksikössä työkierrossa. Tiedonantajat joutuivat miettimään ennen kiertoon lähtöä, että mihin uskoa ja antavatko sanomisten vaikuttaa päätökseen. Tiedonantajat päättivät kuitenkin lähteä työkiertoon ja luoda itselle omat kuvat työkiertopaikasta. Työkierto paikassa asiat ei heille näyttäytyntykään niin kuin toiset röntgenhoitajat olivat kertoneet.

Tiedonantajat **jännittivät** työkiertoon lähtemistä siirtyessään uuteen yksikköön. Jännitystä heille toi uuden oppiminen ja osaaminen uudessa yksikössä, miten heidän taidot riittävät ja oppivatko he uusia tapoja ja kuvantamislaitteiden käyttöä. He miettivät myös pärjäämistä ja pystyvätkö työskentelemään uudessa yksikössä. Tämän he kokivat vaihtaessa suurempaan ja vaativampaan yksikköön tai potilasmateriaaliltaan ihan erilaiseen yksikköön. Lisäksi jännitystä heille lisäsi uuden oppiminen, sillä he pohtivat opinkohan uusia asioita ja saanko osallistua tasavertaisena uusiin työtehtäviin muiden kanssa. He myös miettivät toteutuvatko tavoitteet ja miten vastaanottavassa yksikössä suhtaudutaan työkiertossa olevaan.

... mut kyllä mä jännitin sitä eniten näit ihmissuhteita ...15/4

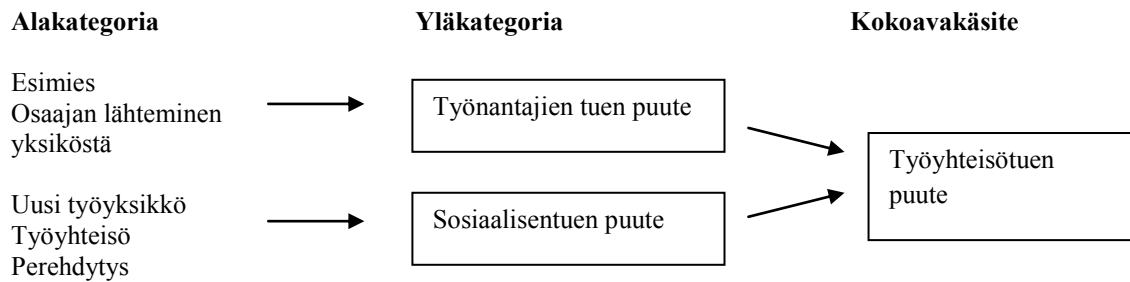
... kyllä se on muilla homma hallussa ja huiskii menemään ja itse välillä on suu auki, katon aluksi ja joudun kysymään ihan tyhmiäkin ...14/1

... onhan se vähän jännittävää mennä uuteen työympäristöön jos on sen sorttinen ihminen ...15/5

Haastateltavat miettivät myös työkavereista **luopumista** ja lähtemistä omasta yksiköstä. He puntaroivat haluavatko lähteä ollenkaan työkiertoon ja peruisivatko lähtemisen. He kokivat haasteelliseksi lähtemisen, koska uusi ympäristö ja uudet ihmissuhteet vaativat tutustumista. He joutuivat puntaroimaan onko heillä voimavaroja muutokseen. Tiedonantajat miettivät myös viihtymistä uudessa yksikössä ja saavatko he sieltä ystäviä niin kuin heillä oli omassa yksikössään. Tiedonantajat kokivat, että tutusta ja turvallisesta ympäristöstä on vaikeampi lähteä uuteen ja erilaiseen yksikköön, koska he eivät osaa uudessa yksikössä toimia niin kuin toiset röntgenhoitajat toimivat. Lisäksi he miettivät saavatko osallistua yksikön toimintaan ja tehdä niitä tehtäviä ja toimenpiteitä, mitä ovat suunnitelleet.

5.2.2 Työyhteisötuen puute

Työkierron esteeksi tiedonantajat toivat työyhteisötuen puutteen (Kuvio 6.), johon kuuluu yläkategoriat työnantajien tuen puute ja sosiaalisen tuen puute. Yläkategoriaan työnantajien tuen puute kuuluvat alakategoriat esimies ja osajan lähteminen yksiköstä sekä sosiaalisen tuen puute-käsitteeseen liittyvät uusi työyksikkö-, työyhteisö- ja perehdytys-käsitteet.



Kuvio 6. Työyhteisötuen puute käsitteen muodostus alemmista kategorioista

Työnantajien tuen puute

Työnantajien tuen puute nousee alakategorioista esimies ja osaajan lähteminen yksiköstä. Tiedonantajat kertoivat, että **esimiehet** suhtautuvat myönteisesti työkiertoon, ja röntgenhoitajilla on mahdollisuus kehittää itseään työkierron avulla. He kertoivat ensinnäkin esimiehen estävän työkiertoon lähtemisen ja toisena he nostivat myös hallinnolliset syyt. Näissä korostuivat työyksikön henkilöstöpula silloin, kun tiedonantajat olisivat halunneet lähteä työkiertoon, vaikka työkierto oli jo sovittu aikaisemmin esimiehen kanssa. Tätä tiedonantajat ihmettelivät, että yhtäkkiä suunnitelmat eivät toteudukaan ja eivätkä he pysty kehittämään itseään. He kuitenkin tiesivät olevan vahva osaaja omassa yksikössään. Toisena oli, että kyseistä osaamista, mitä tiedonantajat olivat lähdessä hakemaan, ei tarvittu silloin työyksikössä ja kehittyminen katsottiin turhaksi. Myöhemmin kuitenkin laitteet hankittiin osastolle ja osaamista kaivattiin. Tiedonantajat toivat esteeksi sen, jos lähtijä tarvitsee vastaanottavasta yksiköstä vastavuoroisesti henkilön omaan yksikkönsä. Tämän vuoksi heidän tarpeet eivät aina kohtaa, mitä he haluavat työkierrolta ja mitä osaamista lähtevät hakemaan.

Esimiehet katsovat yksikköä toiminnan kannalta ja eivätkä mahdollista työkiertoa, jos tilalle ei tule toista henkilöä. Tiedonantajat kertoivat, että työkiertoon ei olla halukkaita päästämään, jos on vahva osaaja, joka haluaisi vaihtelua ja lisää osaamista työn suorittamiseen, kun hänentilalle ei tulekaan välttämättä osaaja.

Tiedonantajat katsoivat esteeksi **osaajan lähtemisen** työkiertoon, jos tilalle tulee alusta asti perehdytettävä röntgenhoitaja. Työyhteisössä katsotaan liikaa, jos työkiertoon lähtevän tilalle tuleva röntgenhoitaja ei välttämättä olekaan osaaja juuri siinä kyseisessä yksikössä tai osaamisessa, ja hänet täytyy perehdyttää. Tämä lisää muille vastuuta ja li-

sätyötä perehdyttäessä uuden osaajan lähtijän tilalle. Tiedonantajat totesivat siinä kuitenkin yhden asian positiiviseksi, sillä valmiilla röntgenhoitajalla on jo kokemusta työstä ja osaamista, vaikka ei tunnekaan uuden yksikön toimintatapaa. He eivät katsoneet valmista röntgenhoitajaa opiskelijaksi, vaikka hän ei olisi ollut koskaan uudessa yksikössä tai tehnyt niitä kuvauksia ja tutkimuksia, joita siellä tehtiin.

Sosiaalisen tuen puute

Yläkategoria sosiaalisen tuen puute tulee alakategorioista uusi työyksikkö, työyhteisö ja perehdytys. Tiedonantajat kokivat, ettei **uuteen työyksikköön** ole helppo mennä sekä tutustua työtovereihin sekä työyhteisöön, koska kaikki siellä on vierasta, he eivät osaa yksikön käytäntöjä ja toimintatapoja ja työkaverit ovat vieraita. He eivät myöskään tiedä, mistä he löytävät kaiken tarvitsemansa, kuten työvälineet suorittaessaan kuvaukseen liittyvää toimenpidettä. Tiedonantajien piti alistua ja hyväksyä itse osaamattomuus uudessa yksikössä. Kaikki uuden opettelu toi haasteita tiedonantajille, ja heidän täytyi miettiä, olenko itse valmis tutustumaan ja opettelemaan sekä jakamaan omaa osaamistaan uudessa työyksikössä. Lisäksi he miettivät, jaksavatko he olla avoimia ja avoimella mielellä työkierrossa ja hyväksyä, että uuden tutustumiseen ja opetteluun menee omaa aikansa ennen kuin pääsee taas samaan osaamistasoon kuin toiset hoitajat.

Tiedonantajat kokivat haasteeksi **työyhteisön**, kun he saivat uusia työkavereita ja heidän toimintatapoja sekä jännitettiin näitä ihmissuhteita kuinka he ottavat työkierrossa olevan vastaan. Tiedonantajat toivat esteeksi sen, etteivät osaa työkavereidensa työskentelytapoja eivätkä tiedä heidän osaamistaan, joten heidän pitää alusta alkaen tutustua ja opetella heidän työskentelytapojaan. Lisäksi he miettivät viihtymistä uudessa työyhteisössä ja ovatko kiinnostuneita oppimaan uusia työtapoja sekä tutustumaan uuteen työyhteisöön. Tiedonantajat miettivät myös sitä, että ovatko he uudessa työkiertoyksikössä valmiita opastamaan ja opettamaan yksikön asioita juuri heille, että he oppisivat heidän toimintatapansa ja saisivat lisää tietoa ja osaamista muuhunkin työskentelyyn.

Tiedonantajat katsoivat **perehdytyksen** kuuluvan työkiertoon ja odottivat, että heidät perehdytetään yksikössä. He kuitenkin miettivät, kuinka he osaavat kouluttaa ja ohjata työkiertoyksikössä sekä onko vastaanottavalla puolella positiivinen suhtautuminen työkiertolaiseen. Tiedonantajat pohtivat, että haluavatko he työkiertoyksikössä perehdyttää ja opastaa uutta työntekijää tehtäviin, kun hän ei kuitenkaan ole jäämässä pitkäksi aikaa

sinne töihin. Onko heillä halua jakaa tietoa muille kuin omille työntekijöille ja kannattaako heidän opettaa henkilölle syvällisempää osaamista kuin pelkästään ne perustiedot ja taidot, joilla he suoriutuisivat työstä. Näitä tiedonantajia joutuivat miettimään, lisäksi myös sitä, pääsevätkö he tavoitteisiin mitä he olivat itselleen asettaneet.

6 POHDINTA

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkielmassa sisällönanalyysin luotettavuutta kuvataan termeillä uskottavuus, luotettavuus, yhdenmukaisuus, siirrettävyys ja aitous. Uskottavuuteen vaikuttavat tutkijan omat ennakko-odotukset ja tutkijan subjektiivisuus ja objektiivisuus sekä tutkittavien tunnistettavuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, Elo ym. 2014). Tutkijalla ei ollut ennakko-odotuksina tutkielman tuloksiin seuraavilta osin: työtyytyväisyys, työyhteisöjen tuki, esteet työkierron toteutumiseen ja työyhteisötuen puute. Tutkielmassa pyrittiin katsomaan tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa tutkielmaa myös ulkopuolisesta näkökulmasta. Kuitenkin tutkielman erivaiheisiin vaikuttaa tutkijan oma persoona, jota ei voida poistaa tutkielman tekemisestä. Tutkija itse on myös röntgenhoitaja, mutta ei ole ollut itse työkierrossa, joten tutkijalla ei ollut kokemusta työkierrosta. Tiedonantajat saatiin työyksikön koulutuksesta vastaavalta ohjaajalta, ja tiedonantajat olivat olleet työkierrossa heidän yksiköissään. Tiedonantajat eivät olleet tutkijalle tuttuja, ja haastattelut tapahtuivat tutkittavien työpaikalla ja heidän työaikanaan yhtä lukuun ottamatta; hänen haastattelu pidettiin ennen työajan alkua. Tästä tutkija pystyi päättämään, että tutkittavat ovat röntgenhoitajia ja ovat olleet työkierrossa haastattelussa ilmitulleen kokemuksen mukaan.

Sisällönanalyysin luotettavuutta tarkastellaan aineiston keruusta tulosten raportointiin asti. Luotettavuuteen vaikuttaa tiedonkeruumenetelmä ja tekniikka, joilla pyritään saamaan vastaus tutkimuskysymyksiin. Sisällönanalyysia käytettäessä tiedonkeruumenetelmäksi valitaan yleensä sellainen menetelmä, jossa kerätty aineisto on jäsenitelemätöntä. Teemahaastattelu teeman kysymykset eivät saa olla liian suppeita eivätkä myöskään liian laajoja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, Elo ym. 2014.) Tässä tutkielmassa valittiin tiedonkeruu menetelmäksi teemahaastattelu, koska haastattelut saadaan kirjoitettuun muotoon ja ovat jäsenitelemätöntä ja hajanaista. Teemahaastattelulla myös saatiin vastaukset tutkielman tutkimuskysymyksiin. Luotettavuutta lisättiin raporttiin liittämällä liiteeseen 1 lista teemahaastattelun teemoista ja niiden kysymyksistä. Haastattelut nauhoitettiin digitaalista äänitallenninta käyttäen, mikä sopi hyvin haastattelujen nauhoitukseen. Ainut huono puoli haastattelujen purkuvaiheessa oli se, että haastattelujen taaksepäin ke-

laus tapahtui aina haastattelun alkuun. Tutkijalla ei ollut aikaisempaa kokemusta haastattelujen tekemisestä, joten tällä voi olla jonkinasteinen vaikutus tutkimustuloksiin.

Luotettavuuteen vaikuttavat myös analyysin ja tulosten kuvaaminen riittävän yksityiskohtaisesti sekä raportoinnissa esille tuodut alkuperäiset ilmaukset (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tässä tutkielmassa aineistonanalyysissä pyrittiin kuvamaan prosessin eri vaiheet tarkasti ja tulokset esille tuomaan selkeästi. Luotettavuutta lisättiin tuomalla raporttiin alkuperäisiä ilmaisuja, jotka osoittavat myös sen, että tulokset ovat nousseet aineistosta. Lisäksi liitteessä 2 näytetään alkuperäiset ilmaisut ja analyysin toteututusta kuviona, mikä lisää luotettavuutta. Prosessin kuvaamisen arvionti raportista jää lukijalle itselleen arvioitavaksi. Lisäksi luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkielmassa käytetty kirjallisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tutkielmaan valittiin tutkielman tutkimuskysymyksiin liittyvää kirjallisuutta ja käytettiin mahdollisimman uutta tietoa ja kirjallisuutta. Tutkielmassa käytettiin pro gradu -tutkielmia, suomenkielisiä ja kansainvälisiä tieteellisiä artikkeleja, aiheesta tehtyjä väitöskirjoja sekä muuta tutkielman aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

Siirrettävyys tarkoittaa mahdollisuutta yleistää ja merkitsee myös tutkielman käyttöä myöhemmin (Elo ym. 2014). Tämän tutkielman tulokset voidaan ottaa huomioon kehittäessä röntgenhoitajien ulkoista työkiertoa yksiköissä, ja vaikka tutkielmaan osallistui vähän tutkittavia, niin he lähtivät kiertoon viidestä eri sairaalasta, he lähtivät kiertoon neljään eri sairaalaan eli tältä pohjalta tuloksia voisi yleistää. Tuloksia pitäisi käyttää myös suunniteltaessa työkiertoa siten, että vahvistettaisiin odotuksia ja poistettaisiin esteitä. Yhdenmukaisuus viittaa objektiivisuuteen, jossa tutkittavien kokemukset ilmiöstä ja tietojen merkitykset kohtaavat (Elo ym. 2014). Tässä tutkielmassa tutkija huomasi aineiston keruuvaiheessa, että aineisto alkoi toistaan itseään sekä tiedonantajat antoivat ilmiöille samoja merkityksiä.

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukseen osallistuminen tulee olla vapaaehtoista ja tiedonantajilla on mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen milloin tahansa. Tiedonantajan tulee saada tietoa tutkimuksesta suostumusta antaessa (Liite 3). Tutkimustietojen tulee olla myös

luottamuksellisia ja niitä käytetään vain tähän tutkimukseen. Tiedonantajien identtiteetti tutkijan pitää suojata. (Kuula 2006, Tuomi 2007.) Tässä tutkielmassa tutkielmaan osallistuminen oli vapaaehtoista ja tiedonantajilla oli oikeus keskeyttää tutkielmaan osallistuminen minä hetkenä hyvänsä syytä ilmoittamatta. Tutkija analysoi saadun aineiston ja vastasi sen säilyttämisestä. Tiedonantajat saivat tiedon, että tutkielmaan saatu aineisto on vain tutkijan omassa käytössä ja vain tätä tutkielmaa varten. Tutkielman tuloksessa tiedonantajan ja haastattelussa saadun aineiston välinen yhteys suojatiin. Lisäksi tutkielmaa tehdessä kaikkia tiedonantajia käsiteltiin anonyymisti. Raportissa suorista lainauksista poistettiin sellaiset ilmaisut, jotka voisivat johtaa henkilön tunnistamiseen. Aineisto hävitettiin tutkielman raportoinnin jälkeen. Haastateltavat tiesivät ennen haastattelua laajan teeman, mitä haastattelu koskee, ja tämä on eettisesti perusteltua, että ihmiset tietävä mihin tutkimukseen osallistuvat. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009.)

6.3 Tulosten tarkastelua

Tässä tutkielmassa nousi hyvin esille röntgenhoitajan odotukset ja esteet, jotka voidaan käytännössä huomioida työkiertoa kehittäessä. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, Elo ym. 2014.) Työkierto on joillekin henkilöille hyvä ammatillisen kehittämisen muoto, jota pitäisi lisätä työyksiköissä. Kaikki röntgenhoitajat eivät halua lähteä jatkokoulutuksiin opiskelemaan lisää ammattitietoutta, vaan haluavat kehittää itseään käytännössä työkierron avulla. Tämä mahdollisuus pitäisi olla jokaisella kun me oppijoinakin olemme erilaisia. Työyhteisössä on hyvä, että siellä on moniosajia, mutta myös yhden modaliteetin syvällinen osaamisen katson tärkeäksi osaksi työelämässä.

6.3.1 Röntgenhoitajan odotukset

Röntgenhoitajat lähtivät hakemaan työkierrolla työtyytyväisyyttä, joka muodostui useammasta pienemmästä työtyytyväisyyttä tukevasta asiasta. Työntekijä saa työkierrolla uutta näkökulmaa ja oppii erilaisia tehtäviä uudessa työyksikössä (Lahtinen ym. 2008, Salunen ym.2012). Työkierrolla on vaikutusta yksitoikkoisuuden vähenemiseen ja työkiertoon lähtijä saa vaihtelua ja virkistystä pitkän ja yksipuolisen työskentelyrupeaman jälkeen sekä etäisyyttä oman yksikön epämiellyttäviin muutoksiin (Asikainen 2008, Chen2015). Työkierrolla voidaan parantaa työoloja rikastuttamalla työnsisältöä (Kau-

hanen 2007). Tässä tutkielmassa röntgenhoitajat halusivat työhön mielekkyyttä, muutoksilla, uusilla haasteellisilla tehtävillä ja monipuolisella työympäristöllä. He olivat myös kyllästyneet oman yksikön tehtäviin ja työnkuvaan ja tämän vuoksi halusivat muutosta ja uutta sisältöä työhön. Aikaisemmassa tutkimuksessa työntekijän siirtyminen tehtävästä toiseen lisäsi motivaatiota, koska he saivat erilaisia tietoja, taitoja ja osaamista sekä uuden työympäristön (Kauhanen 2007, Lahtinen ym. 2008). Tässä tutkielmassa mielekkyyttä heille toi myös työympäristön vaihtuminen, he näkivät toisenlaisia työympäristöjä, työyhteisöjä ja erilaisia tapoja tehdä työtä. Röntgenhoitajille oli myös tärkeää saada keskittyä yhteen modaaliteettiin ja siihen liittyviin toimintoihin, jotta voivat oppia sen mahdollisimman hyvin ja vasta sitten siirtyä toisiin modaaliteeteihin. Lisäksi he pitivät tärkeänä, että he pystyivät kierron jälkeen viemään osaamisensa omaan yksikköönsä. Aikaisemmissa tutkimuksissa työntekijä vaihtaa työkierrossa tehtäviä tai työyksikköä (Kaymaz 2010, Hodqson ym. 2014), jossa osaaminen lisääntyy, ja he voivat palatessaan viedä sitä osaamista omaan yksikköönsä (Luoma-Kuikka ym. 2009). Työkierrossa oleva työntekijä arvostaa omaa työtään enemmän, koska näkee sen uudella tavalla ja saa työvälineitä työn kehittämiseen (Hätönen 2011). Tässä tutkielmassa röntgenhoitajilla oli tavoitteena saada myös uudenlaista näkemystä asioihin, ja että osaisivat suhtautua positiivisemmin muutoksiin. Työkierron katsottiin tuovan myös näkemystä siihen, että arvostaa omaa työyksikköä ja niitä työtapoja, joita siellä käytetään. Työkierron odotettiin tuovan motivaatiota työntekoon, jota aikaisemmat tutkimukset tukevat (Asikainen 2008, Kaymaz 2010).

Työhyvinvointiin röntgenhoitajat halusivat työkierron tuovan muutosta. Työyhteisön ilmapiiriä voidaan parantaa työkierrolla (Blixt & Uusitalo 2006). Tässä tutkielmassa röntgenhoitajat kokivat ilmapiirin vastenmielisiksi, kun he olivat olleet pitkään samassa työympäristössä. Toiveissa heillä oli, että uusi työyksikkö antaisi tähän uutta näkökulmaa ja he saisivat erilaiset työkaverit, joiden kanssa työskennellä sekä heidän omat asenteensa kehittyisivät. Tavoitteena röntgenhoitajilla oli oman hyvinvoinnin ylläpito ja kehittymisen halu uuden oppimiselle. Kaiken osaava röntgenhoitaja tylsistyy työhönsä, jos hänelle ei ole mitään uutta aluetta omassa yksikössä, jossa voisi kehittyä. Työkierron tuomat muutokset työympäristössä ja työyhteisössä ja sieltä saatu tieto lisäsivät motivaatiota ammatilliseen kasvuun ja hyvinvointiin. Näiden ansiosta tyytyväisyys ammatissa kasvoi. Aikaisemmissa tutkimuksissa todetaan, että työkierrolla työntekijällä on mahdollisuus nähdä toisia yksiköitä ja asioita erilaisista näkökulmista sekä oppia näke-

mään laajemmin omaa työtään ja yksikön toimintaa (Kauhanen 2010). Työkierto tukee myös ammatillista kehittymistä ja lisää osaamista (Kivinen 2008, Luoma-Kuikka ym. 2009). Wallan (2012) mukaan ammatillinen kasvu ja oppimismahdollisuudet vaikuttaa työhyvinvointiin.

Röntgenhoitajien ammatillinen kehittyminen lisääntyi työkierron aikana. Aikaisemmissa tutkimuksissa kerrotaan, että uusia voimavaroja voi saada uusilla haasteilla ja muutoksilla, joita ovat uuteen yksikköön lähteminen ja uuden oppiminen (Kauhanen 2007, Lahtinen ym. 2008). Työntekijät pystyvät vahvistamaan ammattitaitoa, laajentamaan ja syventämään asiantuntemusta työssä ja ammatillinen osaaminen vahvistuu (Asikainen 2008, Kivinen 2008, Partanen 2009). Tässä tutkielmassa röntgenhoitajat kokivat oppivan uutta ja erilaisia toimintoja sekä uudenlaisia tapoja työskennellä, joilla oli vaikutusta työtyytyväisyyteen. Heille oli myös tärkeä lisätä ja laajentaa osaamistaan ammatissaan sekä syventää osaamistaan yksittäisten kuvantamislaitteiden kanssa. Uusien tietojen saaminen ja oman osaamisensa jakaminen olivat myös tärkeitä röntgenhoitajille, sillä osaaminen kasvaisi ammatillisesti. Aikaisemman osaamisen ylläpito kuului työkierron odotuksiin, että röntgenhoitajat voisivat työskennellä useammassa kuvantamistutkimusten parissa ja säilyttää laajan osaamisensa. Työkierrolla röntgenhoitajat toivoivat saavansa osallistua tasavertaisina hoitajina muihinkin osaston toimintoihin kuin pelkästään yhden modaliteetin opettelemiseen. Röntgenhoitajat halusivat oppia laajasti tekemään kuvantamisia ja siihen liittyviä toimenpiteitä sekä saamaan syvällisempää osaamista yksittäisistä tutkimuslaitteista ja niiden käytöstä. Röntgenhoitajilla on tavoitteena saada hiljaista tietoa ja taitoa käyttöön pitkään työssä olleilta röntgenhoitajilta, koska röntgenhoitajan työtä ei voida opiskella kokonaisuudessaan oppilaitoksissa. Myös tautiopit kiinnostivat röntgenhoitajia ja näihin odotettiin työkierron tuovan lisää tietoutta. Lisäksi röntgenhoitajilla oli tavoitteena tavoitella uusia tehtäviä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kerrottu, että työkierrolla voidaan kehittää osaamista, millä hiljainen tieto voidaan jakaa, sekä valmentaa työntekijä uusiin tehtäviin ja uusiin työmenetelmiin (Kivinen 2008). Lisäksi työkierrossa työntekijät pääsevät tekemään erilaisia tehtäviä toisessa yksikössä ja heidän työympäristönsä vaihtuu (Lahtinen 2008, Hodgson 2014).

Toisena laajempuna kokonaisuutena röntgenhoitajat odottivat työkierron antavan työyhteisön tukea työhön. Aikaisemmissa tutkimuksissa kerrotaan työkierron tuovan uusia verkostoja ja laajentavan kontakteja uusilla ihmisuhteilla sekä edistävän sisäistä ja ul-

koista vuorovaikutusta eri yksiköiden ja organisaatioiden välillä (Blixt & Uusitalo 2006, Kaymaz 2010, Salunen ym. 2012). Tässä tutkimuksessa röntgenhoitajien tavoitteena oli saada uusia työkavereita ja verkostoitua eri yksiköiden välillä. He lähtivät antamaan tukea ja jakamaan osaamista, tietoja ja taitoja toisiin yksiköihin ja samaan itse tukea työkiertoyksiköstä. Työkierron avulla he pääsivät opettelemaan niiden tapoja työskennellä toiseen kuvantamisyksikköön. Työyhteisöjen tuki työyksiköiden välillä paransi röntgenhoitajien yhteistyötä ja palvelun laatua. Yhteistyö vaati röntgenhoitajilta hyviä sosiaalisia suhteita ja kontakteja toisiin työyksiköihin, jotta he voivat tehdä hyvää yhteistyötä ja jakaa osaamista. Röntgenhoitajat tekevät yhteistyötä toisten yksiköiden kanssa ja tämä yhteistyö mahdollistaa ajatusten vaihdon eri yksiköiden välillä, mitä työkierto tukee. Yhteistyönluomiseen vaikutti työkiertoyksikössä uuteen röntgenhoitajaan suhtautuminen ja hänen saama perehdytys. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu se, että perehdyttämällä työtehtäviin taataan työntekijän osaaminen työssä ja osaamisen kehittäminen on työssä oppimista (Kivinen 2008, Lahtinen ym. 2008, Hodson 2014). Työkierto opettaa myös vastaanottavaa yksikköä, kun se saa perehdyttää uutta työntekijää ja samalla työntekijät pääsevät pohtimaan omaa ja yksikön toimintatapoja (Lahtinen ym. 2008, Luoma-Kuikka ym. 2009). Lisäksi Pohjalaisen (2006) mukaan yksiköissä pitäisi olla työtapoja, joiden avulla työntekijät jakavat luontevasti osaamistaan muille ja tällä taataan oppiminen. Tässä tutkielmassa perehdytys katsottiin myös oppimisen ja osaamisen lähtökohdaksi, mitä röntgenhoitajat toivoivat saavansa työkierrossa. Perehdytyksen ansiosta röntgenhoitajista tuli varmempia työntekijöitä ja osaajia. Lisäksi röntgenhoitajat odottivat, että työkierto toteutuu suunnitelmien mukaan ja asetetut tavoitteet saavutetaan. Tämä kaikki vaati työyhteisöntukea ja yhteistyötä toisten röntgenhoitajien kanssa.

6.3.2 Röntgenhoitajan esteet

Röntgenhoitajilla oli työkiertoa kohtaan vähän esteitä, koska työkierto on vapaaehtoista ja siihen hakeudutaan omasta kiinnostuksesta ja itsensä kehittämisen halusta. Ensimmäiseksi laajemmaksi esteeksi röntgenhoitajille nousi työkierron toteutuminen, joka piti sisällään lähtemisen esteet, taloudellisen tilanteen ja työkierron haasteet. Aikaisemmissa tutkimuksissa tuotiin esiin, ettei työkierto toteudu aina suunnitelmien mukaan (Lahtinen ym. 2008) sekä esimiesten asettamat esteet ovat esimiesten asenne ja pelko menettää osaava työntekijä toiseen yksikköön (Järvi & Uusitalo 2004). Lisäksi työkierto

tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden työkierron jälkeen käyttää henkilöstöresurseja joustavasti, niin työntekijät eivät olekaan valmiita joustavaan resursointiin ja siirtymään tehtävästä tai yksiköstä toiseen (Lahtinen ym. 2008, Hodson 2014.) Tässä tutkielmassa röntgenhoitajat olivat suunnitelleet työkiertoa kehittääkseen ammatillista osaamista ja virkistääkseen itseä työyksikön vaihdolla. Mutta oman työyksikön röntgenhoitajatilanne oli muuttunut sopimisen ja lähtemisajan välissä, niin työkierto ei ollut toteutua toivotulla tavalla. Aikaisemmissa tutkimuksissa työkiertoa vaidaan toteuttaa yksipuoleisesti, vastavuoroisesti, ketjuuntuneena, sivusuuntaisena tai hierarkkisesti yksikössä (Asikainen 2008, Partanen 2009, Hodqson ym. 2014). Tässä tutkielmassa röntgenhoitajat kokivat myös, että työkierron pitää tapahtua vastavuoroisesti, jolloin tavoitteet ja kehittymisen tarpeet eivät kohtaa yksiköiden tarjoaman kuvantamistutkimusten kanssa. Lisäksi huomioitavaa on se, että löytyykö yhtä aikaan kiinnostuneita röntgenhoitajia lähtemään työkiertoon kuvantamisyksiköistä. Asiakisen (2008) tutkimuksessa toteaa, että kokenut työntekijä joutuu uudessa tilanteessa asettumaan vasta-alkajan asemaan ja sietämään sekä kohtaamaan omaa epävarmuutta oudossa ympäristössä. Tässä tutkielmassa taas oppijan rooliin asettuminen valmiilta röntgenhoitajalta tuo haasteita kiertoon lähtemiseen. Oppijan roolissa heidän pitää osata nöyrytyä ottamaan vastaan toiselta röntgenhoitajalta opetus ja perehdytys ja hyväksymään, etteivät osakaan kaikkea, mitä olivat kuvitelleet osaavansa. Osaamattomuudessa uusi ympäristökin tuo uudet haasteet, kun ei tiedäkään mistä kaikki tarvittavat välineet löytyvät työtä tehtäessä. Kun taas Peltolan (2008) tutkimuksessa hoitajat kokivat kiusaantuneen tilanteissa, jossa eivät osanneet auttaa kokenutta hoitajaa, joka ei ehtinyt tehdä kaikkia töitään, sekä eivätkä pystyneet tekemään tekemättömiä töitä osaamattomuutensa takia.

Röntgenhoitajaa mietityttää titeuttamasta työkiertoa taloudellinen tilanne, johon luulua työmatkat, joihin ei haluta kuluttaa liikaa aikaa eikä lisätä kustannuksia. Röntgenhoitaja ei lähde sellaiseen paikkaan kiertoon, missä matka tuo lisähaasteita ja joutuu käyttämään omaa autoa tai useampaa julkista kulkuneuvoa. Partanen (2009) tuo myös esille tutkimuksessaan, että työntekijöiden työkiertoon lähtemisen esteenä ovat pitkät välimatkat. Lisäksi tässä tutkielmassa työkierto ei heti mahdollistanut röntgenhoitajaa toimimaan koko osastossa, ennen kuin useamman kuukauden perehdytys oli suoritettu. Tästä johtuen esteeksi tuli palkka, joka laskee ilta-, yö- ja päivystyslisien vuoksi alemmas useammaksi kuukaudeksi, sekä työkierron jälkeen ei katsottu palkan nousevan vaikka osaaminen ja ammattitaito kasvoivat. Aikaisemmassa tutkimuksessa osa työkierrossa

olevista huomioitiin palkan korotuksella ja osa jäi palkan osalta alemalle tasolle, kun vastaanottavassa yksikössä oli noviisin asemassa ja omassa yksikössä poissaoleva (Asikainen 2008). Tässä tutkielmassa myös perhe tuo erilaiset haasteensa työkiertoon lähtemiseen, esimerkiksi toinen ei voi lähteä lasten ollessa pieniä ja toisen elämää taas lähteminen helpottaa, kun pääsee lähemmäs kotia töihin. Röntgenhoitajat huomioivat perheen ja oman elämäntilanteen suunniteltaessa työkiertoa, milloin sen voisi toteuttaa. Röntgenhoitajille työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeä osa työssä jaksamiseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa perhe katsottiin myös työhyvinvointia edistävänä ja perhettä ei voinut katsoa työstä irrallisena osana (Peltola 2008, Partanen 2009, Kaymaz 2010).

Lahtisen ym. (2008) tutkimuksessa kerrotaan, että toisten kielteinen palaute työkierrosta voi vaikuttaa työntekijöiden työkiertoon suhtautumisen ja estää lähtemisen. Aikaisemmissa tutkimuksissa todettiin myös työkierron olevan jännittävää ja pelottavaa, jolloin työntekijä joutui tekemään tunnettyötä. Lisäksi turvattomuutta koettiin luopuessaan tutuista asioista, työympäristöstä ja työkavereista. (Partanen 2009.) Lisäksi Asikainen (2008) tui esillesen, että uuteen ja outoon työyhteisöön meno pelotti sekä työkierrossa olava tunsi itsensä ulkopuoliseksi työyhteisössä. Tässä tutkimuksessa työkierron haasteet tuovat tietynlaiset esteet röntgenhoitajille, esimerkiksi heitä peloteltiin työkiertopaikan toimintatavoista, joita lähtijä ei voi hyväksyä, sekä puhuttiin ikävään sävyyn työkiertoyksiköstä. Melkein kaikki röntgenhoitajat jännittivät kiertoon lähtöä sekä oman jännityksen toi uudet ihmissuhteet ja uusi ympäristö. Jännitystä lisäsivät heidän miettiessä pärjäävätkö he työssä toisten röntgenhoitajien kanssa, riittävätkö heidän taidot uuteen yksikköön ja oppivatko uudessa yksikössä saavuttaakseen tavoitteet. Lisäksi lähteminen herätti luopumisen tunnetta omasta tutusta työympäristöstä. Haasteeksi tässä koettiin tutustuminen uuteen yksikköön ja sen tuomiin haasteisiin, kun he eivät osaa toimia siellä sekä viihtyvätkö uudessa työyhteisössä muiden röntgenhoitajien kanssa.

Tässä tutkielmassa toiseksi laajemmaksi esteeksi röntgenhoitajilla on työyhteisötuen puute, joka on jakautunut kahteen pienempään alueeseen: työnantajien ja sosiaalisen tuen puute. Aikaisemmissa tutkimuksissa esimiesten negatiivinen suhtautuminen työkiertoon voi estää halukuuden lähteä työkiertoon. Suhtautumisen syynä voi olla työntekijän menettämisen pelko ja työntekijän hyvä tietopääoma, jota ei voi viedä yksiköstä pois (Järvi & Uusitalo 2004, Asikainen 2008) ja lisäksi työkierron toteutus voi lisätä esimie-

helle töitä (Partanen 2009). Taas tässä tutkielmassa röntgenhoitajat kokivat esteeksi esimiehen asenteen ja suhteutumisen, ettei työkierto toteudukaan esimiehen kanssa tehdyn suunnitelman mukaan. Esimiehet eivät haluakaan päästää työntekijää kiertoon, kun he katsovat oman yksikön henkilöstötilanteen. Hallinnolliset syyt voivat vaikuttaa myös työkiertoon lähtemiseen sillä perusteella, ettei olekaan taloudellista lähteä opettelemaan sellaista modaliteettia, jota omassa yksikössä ei vielä ole. Röntgenhoitajan, jolla on laaja osaaminen ja hallitsee useamman modaliteetin, työkierto voidaan estää, kun ei ollakaan halukkaita päästämään osaajaa pois. Työkierrossa osaajan tilalle saadaan toinen röntgenhoitaja, mutta hän ei välttämättä osakkaan juuri sitä kyseistä modaliteettia, jonka työkiertoon lähtijä osasi. Taas Partanen (2009) tutkimuksessa esimiehen asennoituminen ja sitoutuminen on tärkeässä roolissa, ja esimiehet halusivat mahdollistaa työntekijälle työkierron ja vastavuoroisesti uuden työntekijän vastaanoton. Lisäksi esimiehen tulee tukea perehdyttäjiä. (Partanen 2009).

Oppimista tukevissa käytännöissä tulisi huomioida perehdyttäminen, erilaiset parityökentelyt ja työkierto, jotta työssä oppimisesta saataisiin hyvät tulokset. Perehdyttäminen voi aluksi laskea henkilön tehkuutta työssä, joka on eräänlainen este työkierrolle, mutta tulevaisuutta ajatellen työntekijän järkevä sijoittuminen onnistuu paremmin. (Pohjalainen 2006). Tässä tutkielmassa uusi yksikkö toi omat haasteensa työkierrolle, röntgenhoitajien piti tutustua yksikön tiloihin, että tarvittaessa löytävät tarvittavat välineet ja osaavat käyttää niitä, eikä aikaa kuluisi tavaroiden etsimiseen. Uudessa yksikössä toimintatavat olivat vieraita ja röntgenhoitajat joutuivat yksikössä tutustumaan siihen, miten siellä toteutetaan kuvantaminen. Uuteen yksikköön menoa jännitettiin uusien työkaavereiden vuoksi ja siellä syntyviä ihmissuhteita. Röntgenhoitajat jännittivät, miten uuteen työntekijään suhtaudutaan ja miten hänet otetaan työyhteisön jäseneksi sekä viihdyttääkö uudessa yksikössä ja työyhteisössä. Lisäksi perehdytyksen tuomat haasteet ovat lähtemisen esteenä. Uuteen röntgenhoitajaan suhtautuminen vaikuttaa myös perehdytykseen ja siihen, pystyvätkö he puolin ja toisin toimimaan yhdessä, onko ohjaus sellaista, että uusi oppija oppii asiat ja toimintatavat ja saa sellaiset tiedot ja taidot, että osaa työskennellä yksikössä ja saa osaamista, jota voi hyödyntää tulevaisuudessa.

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tulokset röntgenhoitajien odotuksista ja esteistä suhteutettuna aikaisempaan tietoon näyttää olevan yhtenevät. Tutkielman johtopäätökset ovat seuraavat:

1. Odotuksena röntgenhoitajilla oli työtyytyväisyyden lisääminen työkierrolla. Jotta röntgenhoitajien työtyytyväisyyttä voidaan lisätä, niin ulkoinen työkierto pitäisi olla läsnä päivittäisessä työskentelyssä ja röntgenhoitajia pitäisi ohjata enemmän työkiertoon osallistumiseen, koska työkierrosta hyötyy niin työntekijä kuin työnantaja sekä koko työyhteisö.
2. Röntgenhoitajilla oli odotuksena työyhteisöjen tuki, jolla röntgenhoitajat haluavat laajentaa sosiaalisia suhteita kollegoihin ja verkostoitua heidän kanssa. Tämä pitäisi tiedostaa työyhteisössä ja mahdollistaa verkostoituminen näin pienessä maassa kuin Suomikin on, että jokaisen yksikön ei tarvitsisi kaikkia uudistuksia mieltä yksinään ja käyttää kuntien rahoja siihen. Näin säästettäisiin yhteiskunnan varoja, kun yhteistyötä lisättäisiin ja mahdollistettaisiin yli organisaatioiden.
3. Esteeksi röntgenhoitajat kokivat työkierron toteutumisen, jossa hoitajat itse joutuvat ottamaan usein työkierron puheeksi ja suunnittelemaan työkierron toteutuminen sekä vaatimaan itselle työtyytyväisyyttä, koska työkierto on yksi työyhteisön ja henkilöstön kehittämismenetelmä ja tämä on usein kirjoitettu organisaatioiden strategioihin. Niin työkiertoon lähteminen pitäisi olla suunniteltua ja tavoitteellista sekä helpommin toteutettavissa olevaa röntgenhoitajalle. Lisäksi esimiesten pitäisi kannustaa hoitajia kehittämään itseään ja sairaalanjohtajien palkita työkierrossa olleita.
4. Röntgenhoitajilla oli myös esteenä työyhteisötuen puute, joka katsottiin niin, etteivät esimiehet ole valmiita päästämään röntgenhoitajia työkiertoon ja eivätkä tue heidän valintoja. Lähiesimiehet eivät voi toteuttaa kaikkia strategioita, joita työyhteisössä on, jos ylemmät johtoportaat eivät mahdollista heidän olemaan henkilöstön esimiehiä ja katsomaan röntgenhoitajien työhyvinvointia. Tämän esteen poistamiseksi tarvitaan koko johtoportaan päätöksiä, että työkiertoa voidaan toteuttaa, koska esimiesten pitää pitää kiinni omasta henkilökunnasta, että työyksikkö toimii asianmukaisesti. Lisäksi työyhteisön pitäisi tukea uusien hoitajien vastaanotamisessa ja perehdy-

tyksessä, että röntgenhoitaja olisivat avoimempia ottamaan uusia ideoita ja toimintatapoja vastaan sekä työssä olemaan suvaitsevaisempia toisia kohtaan.

5. Kehittäessä työkiertoa on hyvä huomioida tutkielmasta nousseet odotukset ja esteet, että röntgenhoitajat pystyisivät toteuttamaan työkiertoa ja saisivat itselleen laajemmän ammattitaidon kehittämällä itseään käytännössä. Työkiertoa kehittäessä pitäisi myös suunnitella niiden organisaatioiden kanssa, joissa työkiertoa halutaan toteuttaa, miten työkierto toteutetaan ja määritellä työkiertoaika. Lisäksi sairaalan johdon tulisi tehdä sopimukset kaikkien niiden organisaatioiden kanssa, jotta työkiertoa voisi toteuttaa laajemmin ja yli organisaatioiden.
6. Kehitystyössä pitäisi olla myös työkierosta kiihottuneita röntgenhoitajia kertomassa, mitä ja miten he haluavat työkierron toteutuvan. Nämä kehitystyöt pitäisi tehdä sairaalan johdon ja henkilökunnan kanssa. Lisäksi pitäisi tuoda röntgenhoitajien tietoisuuteen miten pääsee työkiertoon, miten työkierto toteutetaan, milloin sen voi toteuttaa, missä sen voi tehdä ja miten se palkitaan. Lisäksi näin saataisiin työkiertoon selkeät linjaukset ja työkiertoa voitaisiin toteuttaa suunnitelmallisemmin ja tavoitteellisemmin, mitkä on kirjattu työkiertoon lähtevän röntgenhoitajan kanssa keskusteluissa sovittuihin tulevan kauden tavoitteisiin. Suunnitelmallisuus lisää myös, että esimiehet hallitsevat oman yksikön resurssoinnin paremmin.

Työkiertoa pitäisi tutkia enemmän ja useammasta eri näkökulmasta. Mielenkiintoista ensimmäiseksi olisi jatkaa tutkielmaa työkierron toteutukseen, kuinka eri työpaikat toteuttavat työkiertoa ja kuinka tavoitteellista ja suunnitelmallista toiminta on. Toisena kiinnostuksen kohteena jatkotutkimukselle on työkierron hyöty työnantajalle sekä työntekijälle. Kolmanneksi työkiertoa pitäisi tutkia ulkoisen työkierron toteutuksen mahdollisuuksia ja työnantajien suhtautumista työkiertoon. Neljäntenä työkiertoa pitäisi tutkia siitä, onko työkierto suunnitelmallista ja tavoitteellista ja voidaanko tällä estää esimiesten pelko työntekijän lähtemisestä. Viidenneksi voisi tutkia, miten työkierto toteutuu, jos esteet poistetaan ja odotukset mahdollistetaan.

LÄHTEET

- Ahonen S-M, Liikanen E (2010) Radiographers' preconditions for evidence-based radiography. *Radiography* 16, 217-222.
- Andersson B T, Christensson L, Jakobsson U, Fridlund B, Broström A (2012) Radiographers' self-assessed level and use of competences-a national survey. *Insights into Imaging* 3(6), 635-645.
- Asikainen K. 2008. Työkierto sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmä erikoissairaanhoidossa. Pro gradu -tutkielmassa. Oulun yliopisto, Oulu.
- Blixt M-K, Uusitalo T (2006) Työkierto hoitotyössä – Esimerkki silmähoitajien osaamisen edistämisestä. Teoksessa: Miettinen M, Hopia H, Koponen L, Wilskman K (2006) *Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja*, Sairaanhoidajaliitto, Helsinki.
- Cased S (2012) Implications of job rotation literature for performance improvement practitioners. *Performance Improvement Quarterly* 25(2), 27–41.
- Chen S.-Y, Wu W.-C, Chang C.-S, Lin C.-T (2015) Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. *Journal of Nursing Management* 23(3), 297-306.
- Elo S, Kyngäs H (2008) The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62(1), 107–115.
- Elo S, Kääriäinen O, Kanste O, Pölkki T, Utriainen K, Kyngäs H (2014) Qualitative Content Analysis, A Focustworthiness. Published. PDF-dokumentti <http://sgo.sagepub.com/content/4/1/2158244014522633>. Luettu: 2015/10/20.
- Eskola J, Vastamäki J (2015) Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: Valli R, Aaltola J (toim) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä. PS-kustannus. 27-44.
- Henner A, Grönroos E (2011) Röntgenhoitajan työnkuva teleradiologiassa. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*. 3 (1), 15-28.
- Hirsjärvi S, Hurme H (2004) *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki University Press. Helsinki.
- Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P (2008) *Tutki ja kirjoita*. 13.-14., osin uudistettu painos, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

- Hodqson S, Al Shehhi M, Al-Marzougi E (2014) The effect of job rotation on employees in organizations in the UAE. *Middle East Journal of Business* 9(3), 35-44.
- Hongisto L. 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana. Pro gradu- tutkielma, Kuopio, Kuopion yliopisto.
- Hätönen H (2011) Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Educa-Instituutti Oy, Helsinki.
- Jaime O (2001) Job Rotation as a Learning Mechanism. *Management Science* 47 (10), 1361-1370.
- Järvi M, Uusitalo, T (2004) Job rotation in nursing: a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal of Nursing Management*, 12: 337–347.
- Kauhanen J.2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen.8.-9.painos WSOY oppimateriaalit Oy. Helsinki.
- Kauhanen C, Oittinen P, Kanerva A, Seuri T, Schubert C (2010) Mielenterveys-Hoitotyö. 1. painos. WSOYpro Oy. Helsinki.
- Kaymaz K (2010) The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal* 1(3), 69–86.
- Kivinen T (2008) Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Väitöskirja. Kuopio, Kuopion yliopisto.
- KT Kuntatyönantajat (2011) Osaamista kehittämään! – periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. KT Kuntatyönantajat. Helsinki. [www-dokumentti http://shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/osaamista_kehittamaan.pdf](http://shop.kuntatyonantajat.fi/uploads/osaamista_kehittamaan.pdf). Luettu 2015/11/7.
- Kuntatyö kunnossa. 2011. Työhyvinvoinnin rakennusaineet. Kuntien eläkevakuutus. WWW-dokumentti. www.keva.fi/kuntatyokunnossa. Luettu 2011/11/17.
- Kurtti J (2012) Hiljainen tieto ja työssä oppiminen. Edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Väitöskirja. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Kuula A. 2006. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa: Etiikkaa ihmistieteille. Toim. Hallamaa J, Launis V, Lötjönen S, Sorvali I. Suomalaisen kirjallisuuden Seura. Helsinki.

- Könönen M. 2005. Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytys klinikassa. Pro gradu -tutkielma. Kuopio, Kuopion yliopisto.
- Lahtinen P, Harri M, Laitinen-Väänänen S, Heinonen P (2008) Yhteisöllisen asiantuntijuuden kehittyminen portfolioprojektissa. Lahden ammattikorkeakoulujen julkaisu, Tutkimuksia, osa 13, Tampereen yliopistopaino.
- Lisää vuorovaikutusta, lisää osaamista - keinoja hiljaisen tiedon jakamiseen (2015) Ilmarinen. [www-dokumentti. https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-lisaa-vuorovaikutusta-lisaa-osaamista.pdf](http://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-lisaa-vuorovaikutusta-lisaa-osaamista.pdf). Luettu: 2015/9/15.
- Luoma-Kuikka A, Kauppi M, Pihlaja L (2009) Tavoitteellisen työkierron ja mentoroinnin kehittäminen. Alueellinen kehittämisprojekti Etelä-Savossa 1.3.2006-31.8.2008. Loppuraportti. Etelä-Savon sairaanhoitopiiri, Mikkeli.
- Manka M-L, Hakala L, Nuutinen S, Harju R (2010) Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto, Kuntoutussäätiö, Tampere.
- Niemi A (2006) Röntgenhoitajien turvallisuuskulttuuri säteilyn lääketieteellisessä käytössä - kulttuurinen näkökulma. Oulu, Oulun yliopisto.
- Niemi A, Paasivaara L, Nikkonen M (2011) Ne toisenlaiset hoitajat - röntgenhoitajat hoitokulttuurinsa edustajina. Toiseutta ja ykseyttä kuvaavia piirteitä röntgenhoitajan työstä suhteessa muuhun hoitotyöhön. Kankkunen P, Nikkonen M, Paasivaara L (toim) Kulttuurinen hoitotiede ja tutkimus. Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Health Sciences. Kuopio.
- Osaamisen ennakointi kuntapalveluissa. Keski-Suomen pilotti. Kunta- ja palvelurakenteiden muutosten synnyttämät uudet osaamistarpeet. (2013) Keski-Suomen liitto, Jyväskylän kaupunki, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri, KT Kuntatyönantajat, Helsinki. PDF-dokumentti. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/osaamisen-ennakointi/raportit/Documents/oek-keski-suomi-pilottiraportti-final.pdf>. Luettu 2015/10/9.
- Pan Y-C, Huang P-W, Lee J-C, Chang C-L (2012) Relationships Among Job Rotation Perception and Intention, Job Satisfaction and Job Performance: A Study of Tainan Area Nurses. *Journal of Nursing*. 59 (2), 51-60.

- Partanen A (2009) Työkierto tavoitteelliseksi. Terveydenhuollon lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä. Pro gradu -tutkielma, Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.
- Peltola U (2008) Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemansa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Pohjalainen M. 2006 Osaamisen johtaminen yleisissä kirjastoissa. Pro gradu -tutkielma, Tampere, Tampereen yliopisto.
- Salo M, Iso-Ketola H-L, Hätönen H, Frisk T (2013) Osaamisella laatua lainsäädäntöön, Sujuvampaan lainvalmisteluun -hankkeen loppuraportti (raportti IV). Selvityksiä ja ohjeita 7/2013. Oikeusministeriö, Helsinki. PDF-dokumentti. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-263-7>. Luettu 2015/10/9.
- Salunen R, Holmberg-Marttila D, Mattila K (2012) Toisen työstä oppiminen, Ketjulähettoiminnan arviointi terveydenhuollossa. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 49, 302–316. WWW-dokumentti. File://C:/Documents%20and%20Settings/HP_Omistaja/Omat%20tiedostot/Downloads/7693-18983-1-PB.pdf. Luettu 2015/10/29.
- Savolainen T, Hirvonen-Kari M, Pajukari A, Nevantaus H, Järvenpää R, Heikkilä R (2007) Raura Ammattiura röntgenhoitajana. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Yliopistopaino.
- Sorppanen S (2006) Kliinisen radiografiatieteen tutkimuskohde. Käsiteanalyttinen tutkimus kliinisen radiografiatieteen tutkimuskohdetta määrittävistä käsitteistä ja käsitteiden välisistä yhteyksistä. Väitöskirja. Oulu, Oulun yliopisto.
- Tervo-Heikkinen T (2008) Hoitotyön vaikuttavuus erikoissairaanhoidossa. Väitöskirja. Kuopio, Kuopion yliopisto.
- Tuomi J (2007) Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Tuomi J, Sarajärvi A (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Uraohjaus ja sisäinen liikkuvuus työ- ja elinkeinohallinnossa, HEUREKA -työryhmän loppuraportti 29.5.2009 (2009) Työ- ja elinkeinoministeriö arbets- och näringsministeriet ministry of employment and the economy. Valtioneuvosto Helsinki. WWW-dokumentti http://vm.fi/documents/10623/307715/TEM_hallinnonala.pdf/0b7492fc-832f-4c64-9b8d-e6c6d52bb43c Luettu: 2015/10/23.

- Utriainen K, Kyngäs H (2008) Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskat-
saus. *Hoitotiede* 20 (1), 36-47.
- Valtonen M (2000) Radiografian asiantuntijuus – Röntgenhoitajan työ ja siinä tarvittava
osaaminen. Väitöskirja. Oulu, Oulun yliopisto.
- Walta L (2012) Potilaan hoitaminen diagnostisessa radiografiassa ja sen kuormittavuus
röntgenhoitajan arvioimana – tavoitteena inhimillinen ja turvallinen kuvantamista-
pahtuma. Väitöskirja. Turku, Turun yliopisto.
- Valtionhallinnon henkilökierto-opas (2012). Valtiovarainministeriö, Valtioneuvosto,
Helsinki.
- Venninen T (2007) ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajatte-
len” - ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä.
Väitöskirja. Helsinki.
- Vilkka H (2005) Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

HAASTATTELUN TEEMAT

1. RÖNTGENHOITAJAN ODOTUKSET TYÖKIERROLTA

- a) Mitä odotuksia sinulla on/oli työkierrolle?
- b) Osaaminen
- c) Oppiminen
- d) Muutokset osastolla, työympäristössä ja tekniikan sekä teknologian kehittämisessä
- e) Ammatillinen kehittyminen, ammattitaidon ylläpito
- f) Työn resursointi
- g) Vaikutukset työyhteisöön, Työhyvinvointi, ilmapiiri
- h) Uuden tiedon käyttäminen, hyödyntäminen
- i) Haastateltavan kiinnostu ja motivaatio

2. RÖNTGENHOITAJAN ESTEET TYÖKIERROLLE

- a) Onko sinulla esteitä työkierrolle, mitä?
- b) Työkierron haasteet
- c) Osaaminen, uuden oppiminen
- d) Taloudellinen tilanne
- e) Ystävyys ja perhesuhteet
- f) Haastateltavan kiinnostus ja motivaatio

HAASTATTELUN TEEMAT JA KYSYMYKSET

1. a) Mitä odotuksia sinulla on työkierrolle?

b) Osaaminen

Millaista osaamista odotat/odotit työkierrolta?

c) Oppiminen

Mitä odotat/odotit oppivan työkierrolla?

d) Muutokset osastolla, työympäristössä ja tekniikan sekä teknologian kehittämisessä

Millaisia muutoksia odotat/ odotit työkierron tuovan päivittäiseen työhösi? Kerro mitä odotat työkierron vaikuttavan osaston toimintaan työkierrossa ja sen jälkeen?

e) Ammatillinen kehittyminen, ammattitaidon ylläpito

Mitä odotuksia sinulla on ammatilliseen kehittymiseen ja ammattitaidon ylläpitoon?

f) Työn resursointi

Kerro odotuksista työkierron vaikuttamisesta työn hallintaan?

g) Vaikutukset työyhteisöön, Työhyvinvointi, ilmapiiri

Millaisia odotuksia sinulla on työkierrosta työhyvinvointiin ja työilmapiiriin?

h) Uuden tiedon käyttäminen, hyödyntäminen

Millaisia odotuksia sinulla oli työkierrosta saamaan tietoon ja taitoon?

i) Haastateltavan kiinnostu ja motivaatio

Mikä sinua kiinnostaa työkierrossa? Miten työkierto motivoi sinun päivittäistä työskentelyä?

2. a) Millaisia ja mitä esteitä sinulla on/oli työkierrolle?

b) Työkierron haasteet

Millaisia haasteita tuo mielestäsi työkierto? Entä muutoksia?

c) Osaaminen, uuden oppiminen

Millaisia esteitä osaamistaso ja tietämättömyys tuovat työkierrolle?

d) Taloudellinen tilanne

Millaisia esteitä taloudellinen tilanne tuo työkiertoon lähtemiseen?

e) Ystävyys ja perhesuhteet ja työn ulkopuoliset vaikutukset

Millaisia esteitä mielestäsi perhe- ja ystävyysuhteet tuovat työkierrolle?

f) Haastateltavan kiinnostus ja motivaatio

Kerro miten mielestäsi röntgenhoitajan oma kiinnostus ja motivaatio vaikuttavat työkierrolle lähtemiseen ja onnistumiseen?

Kuvio analyysin tekemisestä.

Alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetty ilmaisu
<p>...Hetkeksi haistelemaan uusia tuulia, jos se mais-tuis se työ mukavammalle... 14/1</p> <p>... odotin vain eniten että työhön tulee vähän uutta sisältöä ja uutta repertuaaria... 15/3</p> <p>...Halusin muutosta elämään ja muutenkin työnku-vaan... 15/2</p> <p>...Tuli sellainen tarve nähdä muitakin paikkoja kuin omansa ...</p> <p>...halusin nähdä mitä muualla tehdään...ja miten muutkin hoitajat ja hoitajayhteisöt toimii... 15/5</p> <p>... tarve nähdä muitakin työpaikkoja ...ettei kangis-tu liikaa kuvittelemaan et se on ainut oikea tapa ...</p> <p>... halusin vaihtelua...15/3</p> <p>... kevennystä työhön, kun työ oli fyysisesti ja hen-kisesti niin raskasta...15/5</p> <p>... halusin uusia haasteita ja oppia uutta...15/3</p>	<p>Haistelemaan uusia tuulia</p> <p>Uutta sisältöä työhön Uutta repertuaaria Muutosta elämään ja työnkuvaan</p> <p>Näkisi muita työyhteisöjä</p> <p>Vaihtelua Kevennystä työhön</p> <p>Uusia haasteita</p>
<p>... mä varmaan läksin eniten hakemaan muutosta omaan työhyvinvointiin ja halusin nähdä muita työ-yhteisöjä ... 15/2</p> <p>... mä olin moni osaja ja osasin mielestäni aika paljon ja laajasti kaikkea...rupesi käymään tylsäksi se työ ... 15/2</p> <p>... hyvä nähdä muitakin työyksiköitä ja sillä tavalla sitten näen oman yksikkönsä paremmuus tai mikä siellä voisi olla paremmin ...15/4</p> <p>...en mä sitä sano että eikö työ olisi rankkaa... olisi henkisesti ja fyysisesti kevyempää se työ...15/5</p>	<p>Työhyvinvointiin, hyvinkin kypsä tilanteeseen</p> <p>Rupesi käymään tylsäksi työ</p> <p>Ettei oma työ näyttäisi tyhmältä</p> <p>Työ oli rankkaa</p>
<p>... sellaiset odotukset, että täällä saisi paljon lisää osaamista ... 15/3</p> <p>... osaaminen lisääntynyt huomattavasti magneetti puolella ...15/3</p> <p>... tuonut paljon lisää osaamista entinen paikka nivelpainotteinen tää sit ihan eri ...15/3</p> <p>... lisää sisätauti osaamista ... 15/5</p> <p>... laite osaamista ja teknistä osaamista mitä voi toisille opettaa...15/4</p> <p>... eväitä siihen omaan tekemiseen, ettei jätetä yksin...15/4</p>	<p>Osaaminen käytännössä lisäänty</p> <p>Lisää varmuutta tekemiseen ja lisää osaamista</p> <p>Laite osaamista, teknistä osaa-mista</p> <p>omaan tekemiseen eväitä</p>
<p>... sellaista ammatillista kehittymistä kun tiesi, että vaihdan vähän isompaan paikkaan...15/3</p> <p>... ammatillisesti täällä pääsee tekemään ihan kaik-kee, mitä vanhassakin paikassa ... 14/1</p> <p>... osaaminen vahvistuu ja ammattitaito säilyy ...15/3</p> <p>... et saisi pidettyä sitä laajaa ammattitaitoa ...15/5</p>	<p>Yleisnäkemyistä siihen ammat-tiin</p> <p>Saisi pidettyä sitä laajaa ammat-titaitoa</p> <p>Avaa omaakin osaamista Syvennystä olemassa olevaan ammattiin</p>

LIITE 2 jatkuu

Pelkistetty ilmaisu	Alakatekoria	Yläkatekoria	Kokoavakäsité
Haistelemaan uusia tuulia Uusia haasteita Uutta sisältöä työhön Uutta repertuaaria Muutosta elämään ja työnkuvaan Näkisi muita työyhteisöjä Vaihtelua Kevennystä työhön	Vaihtelua työhön		
Viemään omaa osaamista Hakemaan osaamista Vaihtaa tietoja ja taitoja Saavan erilaisia näkemyksiä asioihin Uudenlaista suhtautumista asioihin ja työyksikköön	Työkierron hyö- ty	Työnmielekkyyys	
Oman työhön motivaatiota Kiva tulla töihin Mielenkiintoista ja monipuolista toimintaa	Motivaatio		
Toisten ihmisten keskinäinen oleminen Ilmapiiiri räjähdys herkkä	Työilmapiiri		
Työhyvinvointiin, hyvinkin kypsä tilanteeseen Rupesi käymään tylsäksi työ Työ oli rankkaa Ettei oma työ näyttäisi tyhmältä	Työhyvinvointi	Hyvinvointi	
Mietitty omia asenteita Oma into ja asenne uuteen työhön	Muutos omaan asenteeseen		Työtyytyväisyys
Osaaminen käytännössä lisääntyy Lisää varmuutta tekemiseen ja lisää osaamista Laite osaamista, teknistä osaamista omaan tekemiseen eväitä	Osaaminen		
Oppia muilta Oppii lisää ymmärtämään Oppia uutta Opin kuvamaan aikuisia /lapsia Opin toimimaan lasten kanssa	Oppia uutta		
Yleisnäkemystä siihen ammattiin Saisi pidettyä sitä laajaa ammattitaitoa Avaa omaakin osaamista Syvennystä olemassa olevaan ammattiin	Ammattitaidon kehittäminen	Ammattitaidon kasvu	
Kouluttaa muita uuden laitteen käyttöön otossa Kouluttamaan toisia opettamaan Laitteen käyttöön oton liittyvät kehitystyöt	Uusia tehtäviä		

TIEDOTE TUTKITTAVILLE JA SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Hyvä röntgenhoitaja

Tutkin röntgenhoitajien työkierron odotuksia ja mahdollisia esteitä. Tutkimus kuuluu terveystieteiden maisteriopintoihin Oulun yliopistossa. Tutkimuksen ohjaajana toimii tutkijatohtori Sanna-Mari Ahonen. Tutkimus raportoidaan monografiatyypisenä pro gradu -tutkielmana. Tutkimuslupa on saatu johtavalta ylilääkäriltä. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla röntgenhoitajien odotuksia ja esteitä työkiertoon kuvantamisyksiköissä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, joka auttaa kehittämään röntgenhoitajien työkiertoa kuvantamisyksiköissä. Tutkimustuloksia voidaan käyttää sisäisen ja ulkoisen työkierron kehittämisessä röntgenosastoissa. Tässä tutkimuksessa tutkitaan ulkoista työkiertoa eli henkilö siirtyy yksiköstä toiseen.

Tutkimusaineisto kerätään teemahaastattelulla ja haastattelu nauhoitetaan. Haastattelu tehdään työaikana rauhallisessa paikassa. Kerätty aineisto on vain tätä tutkimusta varten ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti sekä tutkimustulokset julkaistaan siten, että tutkittavat eivät ole niistä tunnistettavissa. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Tutkimukseen osallistumisesi on vapaaehtoista ja halutessa voit keskeyttää tutkimukseen osallistumisen.

Ystävällisin terveisin

Maria Väyrynen

Röntgenhoitaja, TtK, TtM-opiskelija

Oulun yliopisto, Terveystieteiden laitos

Kiitos tutkimukseen osallistumisesta!

Paikka ja aika

osallistujan nimi

olen saanut riittävästi tietoa edellä mainitusta tutkimuksesta kirjallisesti ja suullisesti ja osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Ymmärrän tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuden ja voin keskeyttää osallistumisen milloin tahansa ilmoittamalla siitä tutkijalle. Annan luvan käyttää luovuttamiani tietoja tässä tutkimuksessa.

osallistujan allekirjoitus

tutkijan allekirjoitus