

20.10.2016

Röntgenhoitajien ammatillisen kasvun tukeminen -työkalupakki Kuvantamisen lähiesimiehille

Kivistö Susanne, Röntgenhoitaja (Yamk), PPSHP Päivystysröntgen, susanne.kivistö@ppshp.fi

Asiasanat: Osaamisen johtaminen, kehittämistyö, työkalupakki, kuvantamisen lähiesimiestyö

KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan nopea kehittyminen ja tulevaisuuden haasteet edellyttävät organisaatiolta ja työntekijöiltä jatkuvaa uusien asioiden oppimista ja osaamisen kehittämistä [1]. Hyvällä esimiestyöllä vaikutetaan positiivisesti sekä työssä jaksamiseen että osaamisen kehittämiseen [2]. Osaamisen johtamisella yrityksen toiminta- ja kilpailukykyä vahvistetaan ja varmistetaan osaamispuutteen avulla. Yrityksen osaamisen vaaliminen ja vahvistaminen vaatii suuntaamista, määrittelyä, arviointia, suunnittelua ja kehittämistä. Osaamisen johtamisen prosesseja organisaation on mahdollistettava ja tuettava lisäämällä ryhmätyöskentelyä, dokumentoimalla tietoa ja osaamista sekä määrittelemällä osaamisen kehittämisen tavoitteet [3].

Esimies on ratkaisevassa roolissa henkilökuntansa osaamisen kehittämisessä. Hän pystyy valtuuttamaan ja kannustamaan henkilökuntaansa etsimään tietoa ratkaisemaan työssä esiin tulevia haasteita. Tämä parantaa potilaan hoitamista, lisää sekä työyhteisön että asian tutkijan omaa osaamista ja itseluottamusta. Se samalla lisää työyhteisön hyvinvointia. [4] Ennakoiva osaamisen kehittäminen on keskeinen organisaation ja yksilön menestykseen ja hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Osaamisen kehittämistä on johdettava, katsottava yksilö - ja organisaation näkökulmasta. [5]Esimiestyö on vaativaa. Se edellyttää entistä useammin erityisiä johtamisen taitoja, koulutusta sekä tutkittua tietoa työn tueksi. [6] Kuvantamisen alan nopea kehittyminen edellyttää röntgenhoitajilta jatkuvaa oman substanssialueen osaamisen kehittämistä ja laajentamaan osaamistaan sen ulkopuolisiin osaamisalueisiin [7][8][9][10][11][12].

Työelämän kehittämistyön tarkoituksena oli kartoittaa yliopistollisen sairaalan Kuvantamisen lähiesimiesten osaamisen johtamista, miten röntgenhoitajat olivat kehittäneet osaamistaan tutkintonsa jälkeen ja mitä röntgenhoitajat toivoivat lähiesimiehiltään osaamisen kehittämisessä. Tavoitteena oli saada aikaan Kuvantamisen lähiesimiehille tarkoitettu työkalupakki työntekijän ammatillisen kasvun tukemiseen. Työkalupakilla tarkoitetaan tässä kehittämistyössä erilaisia perehdyttämiseen ja osaamisen lisäämiseen liittyviä lomakkeita sekä toimintatapoja joita hyödyntämällä lähiesimies voi auttaa henkilökuntaansa perehdyttämisessä ja osaamisen lisäämisessä. Kehittämistyön tavoitteena oli helpottaa lähiesimiestyötä ja auttaa sekä lähiesimiehiä että työntekijöitä perehdyttämisessä ja osaamisen kehittämisessä. Tavoitteena oli lisäksi saada aikaan järjestelmällinen ja suunnitelmallinen tapa kehittää osaamista Kuvantamisessa.

MENETELMÄT

Osaamisen kehittämisen ja johtajuuden teoriatietoa haettiin aikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Aineisto kerättiin sekä laadullisin että määrällisin keinoin. Määrällinen aineisto kerättiin tekemällä Webropol-kysely röntgenhoitajille (n=164). Laadullinen aineisto saatiin teemahaastattelemalla Kuvantamisen lähiesimiehiä (n=10).

Työkalupakin kehittämiseen muodostettiin työryhmä. Siihen opiskelijan lisäksi kuului ylihoitaja, laatujohtaja, opetuskoordinaattori ja yksi lähiesimiehistä. Kuvantamisen lähiesimiehille kehitettiin työryhmässä työkalupakki osaamisen johtamiseen. Ennen työkalupakin kokeiluaikaa lähiesimiehille järjestettiin tilaisuus, jossa oli mahdollisuus esittää kysymyksiä ja kommentteja. Varsinaista työkalupakin kokeiluaikaa lähiesimiehillä oli kuukausi. Tämän jälkeen kerättiin palaute työkalupakista.



20.10.2016

TULOKSET

Kuvantamisen lähiesimiehille kehitettiin asiantuntijaryhmässä työkalupakki osaamisen johtamiseen. Lähiesimiehet pitivät tarpeellisenä koota hajallaan olevia johtamisen välineitä yhteen paikkaan, helposti löydettäväksi sekä saada työkaluja osaamisen johtamiseen. Kuvantamisen röntgenhoitajat olivat kehittäneet osaamistaan tutkintonsa jälkeen työkavereiltaan oppimalla sekä osallistumalla koulutuspäiville. Osaamisensa kehittämiseksi röntgenhoitajat toivoivat lähiesimiehltaan sanallista kannustusta työn tekemisen lomassa, työaikaan asioiden opiskeluun ja saada osallistua koulutuspäiville.

KEHITTÄMISTYÖN HYÖDYNTÄMINEN

Työkalupakki sisällytettiin yliopistollisen sairaalan Kuvantamisen vastualueen tiedostoihin lähiesimiesten käytettäväksi. Kehitettyä työkalupakkia voidaan hyödyntää helpottamaan esimiestyötä Kuvantamisen lisäksi sen ulkopuolisilla osastoilla. Kehittämistyön perusteella voidaan suositella jatkettavan lähiesimiestyön ja siihen liittyvien työkalujen ja järjestelmien kehittämistä edelleen.

LÄHTEET

- [1] Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2012. Ennakointiselvitys yksityisten sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden osaamis- ja johtamishaasteista. Johtamistaidon opisto. Vipuvoimaa EU:lta. Viitattu 7.5.2015, <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/86897/Ennakointiselvitys%20yksityisen%20sosiaali%20ja%20terveysalan%20tulevaisuuden%20osaamis%20ja%20johtamishaasteista.pdf?sequence=1>.
- [2] Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (Kaste) 2012-2015. Julkaisuja 2012:1. Viitattu 14.9.2014, http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1578410#fi
- [3] Mustakangas, T. 2014. Strategialähtöistä osaamisen johtamista tarvitaan. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 3. Viitattu 18.2.2015, <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201403034350>.
- [4] Moore, L. 2010. Work-based learning and the role of managers. *Nursing management*, 2010 17 (5), 26-29.
- [5] Työterveyslaitos, 2015. Hyvän johtamisen kriteerit. Viitattu 10.3.2015, <http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/sivut/default.aspx>.
- [6] Kanste, O. 2014. Johtamisen haasteet osastonhoitajan työssä. Näyttöön perustuva hoitotyö. *Sairaanhoitaja - lehti*. Viitattu 10.3.2015, <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/johtamisen-haasteet-osastonhoitajan-tyossa>.
- [7] Lesley, J. Forsyth, J. & Maehle, V. 2010. Consultant radiographers: Profile of the first generation. *Radiography*, volume 16, issue 4, 279 - 285. Sisäinen lähde. Viitattu 7.3.2016, <http://www.sciencedirect.com.ezp.oamk.fi:2048/science/article/pii/S1078817410000556?np=y>
- [8] Luotolinna - Lybeck, H. Röntgenhoitajan tulevaisuuden osaaminen. Teoksessa P. Nygren & R. Nurminen (toim.) *Tulevaisuuden osaaminen Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä*. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 114, Turku: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 70 - 91.
- [9] Walta, L. 2012: Potilaan hoitaminen diagnostisessa radiografiassa ja sen kuormittavuus röntgenhoitajan arvioimana - tavoitteena inhimillinen ja turvallinen kuvantamistapahtuma. Väitöskirja. Viitattu 8.5.2015, <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/76839/AnnalesC337Walta.pdf?sequence=1>
- [10] Lockwood, P., Piper K. & Pittock, L. 2014. CT head reporting by radiographers: Result of an accredited postgraduate programme. *Radiography* volume 21, issue 3, e85 - e89. 4. Sisäinen lähde. Viitattu 7.3.2016, <http://www.sciencedirect.com.ezp.oamk.fi:2048/science/article/pii/S1078817414001540?np=y>
- [11] Aura, S., Jordan, S., Saano, S., Tossavainen, K. & Turunen H. 2016. Transfer of learning: Radiographers' perceptions of simulation-based educational intervention. *Radiography*, in press, doi:10.1016/j.radi.2016.01.005, Sisäinen lähde. Viitattu 7.3.2016, <http://www.sciencedirect.com.ezp.oamk.fi:2048/science/article/pii/S1078817416000079?np=y>



20.10.2016

[12] Booth, L., Henwood, S. & Miller, P. 2016. Reflections on the role of consultant radiographers in the UK: What is a consultant radiographer? *Radiography*, volume 22, issue 1, 38 - 43. Sisäinen lähde. Viitattu 7.3.2016, <http://www.sciencedirect.com.ezp.oamk.fi:2048/science/article/pii/S1078817415000577>

