



## Suomen Röntgenhoitajat ry:n palkkasuositus Suomen sädehoitoyksiköissä työskenteleville röntgenhoitajille

Tämä suositus on tehty yhteistyössä Suomen Röntgenhoitajien (SORF) ja sädehoitojaoston kanssa. Tämä suositus on luotu käytettäväksi alueellisen palkkajärjestelmän kehittämiseen ja valtakunnallisten palkkaerojen tasoittamiseksi sädehoitoyksiköissä.

### Tasopalkkajärjestelmän käyttö sädehoidossa työskentelevillä röntgenhoitajilla

Sädehoidossa työskentelevät röntgenhoitajat suositellaan sijoitettavaksi hinnoitteluluokkaan S2TEA100. Perusteena tähän luokkaan sijoittamisesta ovat itsenäinen alan teoreettinen hallinta ja käytännön erityisasiantuntijuus huomioon ottaen työtehtävien vastuullisuuden, monipuolisuuden ja henkisesti raskaan työympäristön.

#### *Vastuullisuus*

Sädehoidossa käytettävien suurten säteilyannosten mukanaan tuoma vastuu on selkeä peruste palkkauksessa huomioitavaksi. Röntgenhoitaja on päävastuussa potilaalle annettavan sädehoidon kohdistuksesta ja antamisesta yksilöllisesti tehdyn suunnitelman mukaisesti. Sädehoitofraktioiden kerta-annosten kasvaminen ja hoitojen monimutkaistuminen sekä sädekirurgisten hoitojen kohdistaminen ovat lisänneet röntgenhoitajan vastuuta ja kuuluvat nykyään röntgenhoitajan päivittäisiin työtehtäviin.

Sädehoitoa saavilla potilailla on lähes aina useita lääkityksiä syöpä- tai perussairauksiinsa liittyen. Nämä ja sytostaatti- sekä hormonihoitot voivat aiheuttaa potilaalle lukuisia sivuvaikutuksia, joiden hoidosta myös röntgenhoitajan tulee olla tietoinen ja antaa ohjausta. Lääke- ja perushoidon osaaminen siis kuuluu osaksi sädehoidossa työskentelevän röntgenhoitajan työtehtäviä.

#### *Monipuolisuus*

Sädehoitotyöhön kuuluu monipuolisesti myös työtehtäviä, jotka perinteisesti liitetään muiden ammattiryhmien työhön. Esimerkiksi haavanhoito, potilasohjaus ja henkisen tuen antaminen ovat sädehoitoyksikössä työskentelevän röntgenhoitajan jokapäiväisiä tehtäviä.

Sädehoidossa työskentelevän röntgenhoitajan työhön kuuluu laajasti eri modaliteettien, tekniikoiden, hoitokoneiden sekä laitteistojen hallinta. Osaamista on ylläpidettävä jatkuvasti, jotta hoidot voidaan antaa turvallisesti ja laadukkaasti.

### *Työympäristö*

Potilaat ovat erittäin sairaita ja usein sairauskriisin eri vaiheissa. Röntgenhoitajan tulee hallita sensitiivinen lähestyminen ja kannustava kohtelu. Hoitosuhteet ovat usein pitkiä, mutta kohtaamiset lyhyitä. Röntgenhoitajan tulee saada mahdollisimman paljon tietoa potilaan voinnista lyhyessä ajassa, mutta toistuvat kohtaamiset voivat olla henkisesti raskaita.

Säteilylle ei tunneta raja-arvoa turvalliselle altistumiselle. Käytettäessä suuria sädeannoksia riskit ja röntgenhoitajan vastuu nousevat merkittävästi. Sädehoidossa työskentelevän röntgenhoitajan työskentelyssä ei saisi tapahtua virheitä, mikä lisää täydellisen työsuorituksen painetta ja henkistä kuormittavuutta.

### **Palkanlisät sädehoidossa työskentelevillä röntgenhoitajilla**

Lisäksi röntgenhoitajien osaamisen laajuuden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella tulee räätälöidysti ottaa käyttöön tasopalkkamalli ja henkilökohtaiset lisät.

### *Osaamiseen perustuvat tasopalkat*

Työntekijät sijoitetaan heidän tekemiensä työtehtävien osaamistason ja vastuun perusteella niille kuuluville osaamisen ja vastuun tasoille. Esimerkiksi perustyötä laajempaa osaamista ja vastuullisempaa työskentelyä vaativassa työpisteessä työskentely on oltava suuremman tasopalkan myöntämisperuste.

Valtakunnallisesti tällaisia työtehtäviä (palkanlisä 80-160€) ovat tällä hetkellä mm. sädelomakompensaatio, vastuun nouseminen, annossuunnittelu, stereotaktisten hoitojen kohdistus, tavanomaista vaativampi modaliteetti/hoitokone (esim. MR-linac), kudoksensisäinen sädehoito, esihenkilön sijaisuus, röntgenhoitajanhoitajan pitämä itsenäinen vastaanotto, opiskelijaohjaus, kuvankatselulisä, muottityöskentely ja elektronivalujen valmistus, opetushoitaja (henkilökunnan koulutus sekä koulutus- ja perehdytysmateriaalien luominen ja ylläpito), radiolääkkeet, usean modaliteetin ja työpisteen hallinta, laitevastuu ja hoitajaksojen koordinointi.

### *Henkilökohtaiset lisät*

Henkilökohtaisia lisiä (100–200 €) jaetaan työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Esimerkiksi työote ja aktiivisuus voivat olla tällaisia ominaisuuksia. Myös esimerkiksi vieraan kielen hallinta ja käyttäminen työtehtävissä voi olla henkilökohtaisen lisän peruste.