



# **”ONHAN SULLA KÄTILÖKOULUTUS”**

**Synnytyssalikätilöiden ajatuksia perehdyttämisen merkityksestä kätilön ammatilliseen kasvuun**

**Sanna Hagman  
Hanna Pajula  
Jenni Tapper**

**Opinnäytetyö  
Toukokuu 2008**

Hoitotyön koulutusohjelma



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
Sosiaali- ja terveysala

Tekijät Hagman Sanna Pajula Hanna Tapper Jenni	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 37+6	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi  ”Onhan sulla kätilökoulutus” – Synnytyssalikätilöiden ajatuksia perehdyttämisen merkityksestä kätilön ammatilliseen kasvuun		
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma, kätilötyö		
Työn ohjaajat Koski Kirsti Perttunen Jaana		
Toimeksiantaja Keski-Suomen keskussairaalan synnytysyksikkö		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen merkitys perehdyttämällä on synnytyssalikätilön ammatilliseen kasvuun. Tutkimuksessamme haimme tietoa siitä, millaista perehdytystä synnytyssalikätilöt ovat uransa aikana saaneet sekä millaista perehdytystä kätilöt tarvitsevat.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla kevään 2008 aikana viideltä synnytyssalissa työskentelevältä kätilöltä. Haastateltavat olivat olleet työelämässä 2-36 vuotta. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että perehdytys koettiin tärkeänä kätilötyön ammatillisen kasvun lisääjänä. Työyksikköön sisälle pääsemisen ja itse työn tekemisen kannalta perehdyttäminen koettiin myös tärkeäksi. Käytännössä perehdyttäminen koettiin puutteelliseksi pääosin resurssipulan ja suunnittelemattomuuden takia. Yksimielisiä oltiin siitä, että perehdytystä tulisi jatkossa kehittää.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Kätilö, perehdytys, ammatillinen kasvu		
Muut tiedot		

Authors Hagman Sanna Pajula Hanna Tapper Jenni	Type of Publication Bachelor's Thesis	
	Pages 37+6	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title  ”You’ve got the midwife training, right” – Thoughts of maternity ward midwives about the significance of familiarisation for the professional growth of midwives		
Degree Programme Degree Programme in Nursing, midwifery		
Tutors Koski Kirsti Perttunen Jaana		
Assigned by The Unit of Obstetrics of the Central Finland Central Hospital		
Abstract  The aim of the present study was to find out what kind of significance familiarisation had for the professional growth of maternity ward midwives. In the study, information was sought on what kind of familiarisation maternity ward midwives had received during their career and what kind of familiarisation midwives need.  A qualitative research approach was utilised in the study. The data was gathered with the help of theme interviews during the spring 2008. Five maternity ward midwives who had been working from two to 36 years were interviewed. The data was analysed by using an inductive contents analysis.  The results indicated that familiarisation was considered an important factor increasing the professional growth of midwives. Familiarisation was also found important for becoming acquainted with the working unit and for the concrete working. In practice, familiarisation was regarded as insufficient mainly due to an unsystematic planning and a lack of resources. All the interviewees were of the opinion that familiarisation should be developed further.		
Keywords Midwife, familiarisation, professional growth		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>2</b>
<b>2 PEREHDYTTÄMINEN</b> .....	<b>3</b>
2.1 Mitä on perehdyttäminen.....	3
2.2 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet .....	3
2.3 Perehdyttämisen osa-alueet ja vaiheet .....	4
2.4 Mentorointi perehdyttämisen apuna.....	7
2.5 Hyvän perehtyjän ja perehdyttäjän ominaisuudet.....	8
2.6 Perehdyttämistä ohjaavat lait ja asetukset .....	9
<b>3 OSAAMINEN KÄTILÖTYÖSSÄ</b> .....	<b>10</b>
3.1 Kätilön määritelmä ja tehtävät.....	10
3.2 Kätilön kvalifikaatiot, ammatillinen osaaminen ja -kasvu .....	11
3.3 Kätilö synnyttäjän hoidon asiantuntijana .....	14
<b>4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT</b> .....	<b>15</b>
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>16</b>
5.1 Tutkimusmenetelmä.....	16
5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu .....	16
5.3 Tutkimusaineiston analyysi .....	17
<b>6 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> .....	<b>19</b>
6.1 Kätilöiden saama perehdytys työurallaan.....	19
6.2 Synnytyssalikätilön tarvitsema perehdytys .....	20
6.3 Perehdytyksen merkitys kätilön ammatilliseen kasvuun .....	22
<b>7 POHDINTA</b> .....	<b>23</b>
7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	23
7.2 Tutkimustulosten tarkastelua .....	27
7.3 Työprosessin eteneminen .....	31
7.4 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita.....	32
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>34</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>38</b>
Liite 1: Tutkimuslupa.....	38
Liite 2: Yhteistyökirje osastolle.....	39
Liite 3: Haastattelurunko .....	40
Liite 4: Analyysirunko .....	41

## 1 JOHDANTO

Terveysthuollon henkilökuntaan kohdistuvien lisääntyvien vaatimusten myötä urakehityksen ja ammatillisen kasvun tukeminen on yhä tärkeämpää. Työn vastuun lisääntyminen sekä tiedon nopea uusiutuminen tekevät tulevaisuuden hoitotyöstä yhä vaativampaa ja oman osaamisen kehittämistä entistä tärkeämpää. (Heikkilä, Miettinen, Mäkelä & Paunonen 2003, 15.) Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen takaa oikeanlaisen osaamisen sekä tiedot ja taidot, jotka edistävät työyksikön tuloksellisuutta. Perehdyttäminen on henkilöstön suunnitelmallista kehittämistä, jolla varmistetaan osaaminen, motivoidaan itsensä kehittämiseen ja edistetään myönteisten asenteiden syntymistä. (Miettinen & Perko 2000.)

Perehdyttäminen on prosessi, jonka avulla opitaan uusi tai muuttunut tehtävä, kehitetään työyhteisöä, ymmärretään organisaation toimintaperiaatteet, kehitetään yhteistyötä ja jaetaan osaamista. Työn itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden kasvaessa sekä työprosessien muuttuessa perehdyttämisen merkitys korostuu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195–196.)

Kiinnostuksemme aiheeseen heräsi käytännön harjoittelujakson aikana synnytyssalissa, jolloin omakohtaisen kokemuksen kautta aloimme ymmärtää perehdytyksen tärkeyttä. Synnytyssalin perehdytyskansio ei palvellut tarkoitustaan mielestämme riittävän hyvin ja tämän vuoksi päädyimme yhteistyössä osastonhoitajan kanssa muokkaamaan aiheesta opinnäytetyön.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää perehdyttämisen merkitystä synnytyssalikätilön ammatilliseen kasvuun. Tutkimukssamme haimme tietoa siitä, millaista perehdytystä synnytyssalikätilöt ovat uransa aikana saaneet sekä millaista perehdytystä kätilöt tarvitsevat.

Tutkimuksemme kohdistui Keski-Suomen keskussairaalan synnytyssaliin ja sen henkilökuntaan. Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, koska tutkimus kartoitti kätilöiden omia mielipiteitä ja kokemuksia. Aineiston keruu toteutettiin teemahaastatteluina ja aineisto analysoitiin sisällön analyysillä.

## **2 PEREHDYTTÄMINEN**

### **2.1 Mitä on perehdyttäminen**

Lyhyesti määriteltynä perehdyttäminen on toimintaa, jonka avulla työntekijä sopeutuu uuteen tai muuttuneeseen työhön tai työympäristöön (Heinonen & Järvinen 1997, 142). Se on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, johon jokaisella uuteen työtehtävään tulevalla työntekijällä on oikeus (Perttunen, Murtolahti & Miettinen 2003, 11).

Perehdyttäminen on prosessi, jonka tavoitteena on auttaa työntekijää tutustumaan, oppimaan ja harjaantumaan uusiin työtehtäviin, työyhteisön tapaan toimia, työtovereihin ja yhteistyöverkostoihin. Perehdytys on vuorovaikutusprosessi, jossa perehdytettävä työntekijä on aktiivinen toimija. Perehdytys pitää sisällään koko työyhteisön, se ei ole ainoastaan ohjaajan ja ohjattavan välinen prosessi. (Frisk 2003, 41–42.) Hyvä perehdyttäminen edistää ammatillisen asenteen syntymistä ja ammatillisen identiteetin muodostumista. Se antaa myös valmiuksia oman työn kehittämiseen. (Elovainio 1992, 10.) Perehdyttämisen eri toimenpiteiden avulla perehdytettävä oppii työtehtävänsä sekä tietää työhönsä kohdistuvat odotukset ja oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa (Kangas 2003, 4).

### **2.2 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet**

Perehdytyksen tarkoituksena on valmentaa työntekijä tehtävänsä. Perehdytyksessä työntekijä tutustutetaan työympäristöön, työolosuhteisiin, oman työyhteisön tavoitteisiin ja toimintaan sekä niissä tapahtuviin muutoksiin. Riittävät tiedot ja taidot ovat työtehtävien hyvän hoitamisen edellytys ja samalla työntekijä saa hyvän perustan itsensä, tehtäviensä ja työyhteisön jatkuvalla kehittämiselle. Perehdytyksen avulla kiristetaan työn tarkoitusta eli sitä, miksi työtä tehdään ja mihin kokonaisuuteen se liittyy. (Biley & Smith 1998, 1022–1025.)

Hyvällä perehdyttämällä voidaan saavuttaa monenlaisia asioita; yksittäisen työntekijän, työnantajan ja työpaikan tai – yhteisön näkökulmasta. Onnistunut perehdytys voi

lisätä tehokkuutta, asiakastyytyväisyyttä tai laatua tai se voi vähentää tapaturmia, virheitä ja vaaratilanteita. Hyvästä perehdyttämisestä on hyötyä koko työyhteisölle, sillä silloin uusi työntekijä pystyy nopeammin itsenäiseen työhön eikä tarvitse muiden apua ja aikaa. Työntekijän hyvinvointiin vaikutetaan hyvällä perehdyttämisellä siten, että kun työntekijä hallitsee työnsä, osaa, oppii ja pääsee näyttämään taitonsa sekä sopeutuu nopeasti työyhteisöön, hän viihtyy työssään ja voi hyvin. (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77.)

Laadukkaalla perehdyttämisellä saadaan työntekijän mielenkiintoa ja vastuuntuntoa työtä kohtaan kasvatettua ja näin ollen hänen ammattitaitonsa kehittyy. Motivaatio on oleellinen osa laadukkaaseen työntulokseen pyrittäessä hyvien taitojen ja kykyjen ohella. Perehdyttämisessä keskeisiin tavoitteisiin kuuluukin työmotivaation kasvattaminen ja säilyttäminen. (Korosuo & Järvinen 1992, 261–262.)

### **2.3 Perehdyttämisen osa-alueet ja vaiheet**

Lepistö (2004) on jakanut perehdyttämisen eri osa-alueisiin. Näitä osa-alueita ovat tiedottaminen ennen työhön tuloa, vastaanotto ja työpaikkaan perehdyttäminen, työsuhderehdyttäminen ja työnopastus. (Lepistö 2004, 60.) Perehdyttäminen alkaa työpaikkailmoituksesta, sillä hyvin laadittu ilmoitus tuottaa hyviä hakijoita, helpottaa valintaa ja perehdyttämistä (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77). Ennen työhöntuloa työhaastattelussa hakijalle tulee antaa riittävästi tietoa työsuhteeseen liittyvistä kysymyksistä, kuten työtehtävistä, palvelusuhteen ehdoista sekä työpaikan toiminnasta ja tavoitteista. Haastattelun yhteydessä voidaan jakaa myös kirjallista aineistoa ja hakijalle kerrotaan, ketkä tarvittaessa antavat lisätietoa. (Lepistö 2004, 60.)

Vastaanotto ja työpaikkaan perehdyttäminen sisältää uuden työntekijän vastaanoton, joka kuuluu esimiehen tehtäviin. Vastaanottovaihe on erityisen tärkeä, koska siinä uusi työntekijä otetaan jäseneksi työyhteisöön. Olisi hyvä, että hän tuntisi itsensä tervetulleeksi ja hyväksytyksi vastaanottovaiheesta lähtien. Vastaanoton perusteella uusi työntekijä muodostaa ensivaikutelman työpaikasta ja työyhteisöstä. (Emt. 58.)

Ensimmäisten päivien perehdyttämiseen kuuluu tutustuttaminen taloon, työyksikköön, henkilöstöön ja toimintaan. Mikäli esimies ei itse toimi perehdyttäjänä, työyhteisöstä on valittava henkilö, joka vastaa perehdyttämisestä. Henkilön tehtävänä on suunnitella uuden työntekijän ensimmäiset työpäivät, missä on otettava huomioon muun muassa tulijan työkokemus. Koko työyhteisön tulee olla valmis vastaanottamaan uusi työntekijä ja osallistua perehdyttämiseen. Perehdyttäminen paikkakunnan palveluihin ja tärkeimpiin kohteisiin on paikallaan, jos uusi työntekijä on muuttanut toiselta paikkakunnalta. (Emt. 59.)

Työsuhdeperehdyttäminen aloitetaan keskustelulla, jossa selvitetään työyksikön sijainti koko organisaatiossa, työyksikön toiminta, tehtävät ja tavoitteet, työyksikössä noudatettavat työajat ja aikataulut sekä työyksikön toimintakäytännöt. Lepistön (2004) mukaan työsuhdeperehdyttäminen sisältää:

- selvityksen sisäisestä tiedonkulusta ja yhteistoimintamuodoista
- työyksikön työntekijöiden esittelyn
- esittelyn työpaikkaa koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä niiden käytöstä
- esittelyn työtiloista, sosiaali- ja ruokailutiloista, terveystalouksista jne.
- esittelyn luottamushenkilöistä, työsuojeluhenkilöistä ja ammattijärjestöjen edustajista. (Lepistö 2004, 59.)

Perehdytyksen neljäs ja keskeisin osa-alue on työnopastus. Se tarkoittaa työpaikalla tehtävää välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Työnopastuksessa keskitytään työn tekemisen keskeisten valmiuksien oppimiseen. Opastuksen avulla opastettava tuetaan itsenäiseen, omatoimiseen ajatteluun ja itsenäiseen oppimiseen. Tietojen ja taitojen opettamisen lisäksi on tärkeää, että saadaan työntekijä asenteellisesti valmiiksi kohtaamaan uudet tai muuttuneet työtehtävät nyt ja tulevaisuudessa. (Heinonen & Järvinen 1997, 145.) Työnopastus kytkeytyy kiinteästi työyhteisön ja toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. Suunnitelmallinen ja hyvin hoidettu työnopastus takaa sen, että opastettava oppii työtehtävät nopeasti ja alusta alkaen oikein. (Kangas 2003, 13.)

Kangas (2003) käsittelee työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi kehitettyä niin sanottua viiden askeleen menetelmää. Menetelmän askeleet ovat: 1) Opastustilanteen aloittaminen, 2) opetus, 3) mielikuvaharjoittelu, 4) taidon kokeilu ja harjoittelu-



minen sekä 5) opitun varmistaminen. Opastustilanne aloitetaan lähtötason arvioinnilla ja oppimistavoitteiden selvittämisellä. Opetusvaiheessa opastettava saa kokonaiskuvan opastettavasta tehtävästä tai asiasta sekä sen tekemiseen liittyvistä keskeisistä ohjeista ja nyrkkisäännöistä. Mielikuvaharjoitteluvaiheessa opastettava esimerkiksi kuvaa vaihe vaiheelta tilanteen, joka hänelle on jo opastettu. Neljännen askeleen tarkoituksena on harjoitella taitoja käytännössä. Tässä vaiheessa opastettava tekee koko työvaiheen itsenäisesti, jonka jälkeen opastaja arvioi sen. Viimeisessä vaiheessa työskentelyä tarkastamalla varmistetaan, että työ on opittu oikein. Opitun voi myös varmistaa esimerkiksi pyytämällä opastettavaa opettamaan työn toiselle. (Kangas 2003, 14–15.)

Perehdyttämisessä käytettävien apumateriaalien tarkoituksena on tukea mieleen painamista ja asioiden muistamista. Ensimmäisenä työpäivänä perehdytettävälle tulee paljon uutta asiaa, joten apumateriaalien lukeminen etukäteen helpottaa uusien asioiden omaksumista. Hyvä perehdytysaineisto on kyllä arvoinen, kun esimerkiksi kesätyöntekijät aloittavat työnsä, eikä heille useinkaan käytännön syistä ole mahdollista järjestää kunnon perehdyttämistä. (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77.) Apumateriaaleista voi myös myöhemmin tarkistaa asioita, jotka ovat jääneet epäselviksi. Apumateriaaleja ovat muun muassa perehdyttämiskansiot, toimintakertomukset, työpaikan internet-sivut ja henkilöstölehdet. (Kangas 2003, 10.)

Jokaisen työntekijän kohdalla tulisi pyrkiä elinikäiseen oppimiseen, osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Tämä vaatii sekä työntekijän oman halun ja aktiivisuuden itsensä kehittämiseen, että työnantajan luomat mahdollisuudet kuten laadukkaan perehdyttämisen työtehtäviin, säännöllisen ja suunnitelmallisen täydennyskoulutuksen sekä työnantajan tukeman omaehtoisen koulutuksen. (Perttunen ym. 2003, 13.)

Perehdyttämisen arviointi on tärkeä vaihe. Seurantakeskustelujen ja kirjallisten muistiinpanojen avulla voidaan seurata ja arvioida, kuinka perehdyttäminen etenee ja onnistuu. Kaikki perehdyttämisen vaiheet ja sisällöt olisi hyvä kirjata ylös, jotta perehdyttäjä, perehdytettävä sekä työnjohto olisivat selvillä työntekijän osaamisen tasosta. (Perehdyttäminen ja työnopastus palvelualoilla 1992, 19.)

## 2.4 Mentorointi perehdyttämisen apuna

Vastuu työntekijän perehdyttämisestä on esimiehellä. Käytännössä kuitenkin muut työyhteisön jäsenet toteuttavat usein varsinaisen työhön opastuksen. (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77.) Työyksikössä tulisi olla useampia perehdyttäjiä, ettei työ kasaantuisi yhdelle työntekijälle (Kjelin & Kuusisto 2003, 195).

Perehdytyksessä tulisi hyödyntää työpaikoilla oleva hiljainen tieto. Sillä tarkoitetaan henkilökohtaiseen kokemukseen perustuvaa tietotaitoa tai ihmisen arvomaailmaan ja uskomuksiin perustuvaa osaamista. Se on kykyä toimia tietyllä tavalla hyödyntäen intuitiotaan ja vaistoaan siitä, miten pitää toimia. (Ojala 2002, 14, 170.) Tutkimusten mukaan hiljaisella tiedolla on myös hoitotyön asiantuntijuudessa ja ammatillisessa kasvussa merkittävä rooli (Herbig, Bussing & Ewert 2001, 694). Hiljaisen tiedon siirtäminen työntekijältä toiselle tapahtuu parhaiten mentoroinnin avulla eli henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. Hiljaisen tiedon on mahdollista siirtyä vain sellaisessa ympäristössä, missä ihmiset uskaltavat jakaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään. (Ojala 2002, 14, 170.)

Mentorointiin kuuluvat kokemuksesta oppiminen, yhdessä oppiminen sekä tiedon ja osaamisen jakaminen. Mentorointi on kahden henkilön, mentorin ja mentoroitavan, välistä vuorovaikutusta, joka perustuu luottamukseen ja molempien haluun kehittyä organisaation hyväksi ja jossa molemmat ottavat vastuun omasta kehittymisestään. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 9, 15.) Mentorointi avaa molemmille osapuolille mahdollisuuden löytää uusia puolia itsestään molemminpuolisen vuorovaikutussuhteen kautta (Järvinen 2003, 16).

Kun mentorointia toteutetaan uuden työntekijän kohdalla, on huomioitava, että työ tai vähintään työyhteisö ovat tuntemattomia mentoroitavalle. Turvallinen työyhteisöön liittyminen heti työsuhteen alussa on tärkeää myöhemmän työuralla menestymisen kannalta. Se myös vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Uusi, vielä ammatillisesti epäkypsä työntekijä tarvitsee roolimallin, vahvan ammatillisen taustan omaavan esikuvan, jona mentori voi toimia. (Juusela 2006, 15.)

Mentori on yleensä työkokemukseltaan vanhempi henkilö, jonka tehtävänä on ohjata ja opastaa työyhteisössä toimimisessa sekä toimia eräänlaisena roolimallina (Ojala 2002, 146–147). Mentori on asiantuntija, jolla on niin sanottua hiljaista tietoa, sanonta asiantuntijan strategista tietoa (Tynjälä 1999, 159). Mentorin ei pidä huolehtia koko työpaikan organisaatiosta, vaan hänen tulee keskittyä pelkästään yksilöön ja tämän kehitykseen. (Ojala 2002, 146–147.) Mentoroinnille ei ole olemassa yhtä tiettyä kaavaa, miten sitä toteutetaan, vaan tilanteet voivat olla luonnollisia, ohjattuja, epämuodollisia, suunnitelmallisia tai spontaaneja. Perustavoite on kuitenkin aina oppimisen ja kehittymisen tukeminen. Mentorit eivät voi siirtää suoraan omia taitojaan mentoroitavaan, mutta he voivat ohjata ja opastaa. (Juusela ym. 2000, 16, 19–20.)

Nuoremman työntekijän urapolku voi kulkea vanhemman työntekijän rinnalla, josta hän voi saada kokemuksella hankittua osaamista. Näin nuoren on helpompi päästä työuransa alkuun ja löytää kehittymisalue, josta pitää. Myöhemmin mentoroitavista työntekijöistä voi tulla esimerkillisiä mentoreita. Mentoroinnin tulisi olla yksi henkilöstön kehittämisen muoto ja sillä tulisi olla myös ylimmän johdon tuki. Sen tulisi palvella yksittäistä työntekijää, koko organisaatiota sekä viime kädessä asiakkaita. (Järvinen 2003, 16–19.)

## **2.5 Hyvän perehtyjän ja perehdyttäjän ominaisuudet**

Ihmiset oppivat erilalla ja oppimistavoissa esiintyy yksilöllisiä eroja; yksi oppii parhaiten näkemällä, toinen kuulemalla ja kolmas tekemällä. Oppimistyylin tunnistaminen ja huomioiminen tehostavat oppimista. Myös perehtyjän asenteilla ja motivaatiolla on suuri merkitys oppimiseen. (Kangas 2003, 13.) Oppimiseen on oltava selvä henkilökohtainen tarve ja oppijan tulisi voida edetä omassa tahdissaan ja omalla tavallaan (Juusela 2006, 5).

Hyvä perehtyjä on aktiivinen ja aloitteellinen, tarkkailee jatkuvasti omaa osaamistaan ja pyytää tarvittaessa lisäkoulutusta tai – opastusta. Hän ei peittele tai häpeä omaa osaamattomuuttaan, vaan tunnistaa oman osaamisensa rajat ja ilmaisee ne. (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77.) Aktiivisen perehtyjän tunnistaa myös siitä, että hän selvästi ilmaisee halunsa itsensä kehittämiseen, uskaltaa olla oma itsensä ja tuoda esille

omat näkemyksensä ja ajatuksensa, on avoin uusille ideoille ja näkökulmille, antaa palautetta sekä on valmis käsittelemään myös omia tunnetilojaan (Juusela 2006, 18).

Hyvä perehdyttäjä on yleensä melko kokenut työntekijä, joka on itse kiinnostunut omasta työstään. Hänellä tulee olla kyky kertoa asioista yksinkertaisesti ja välttää ammattislangia. Perehdyttäjältä vaaditaan myös hyvää kuuntelijan taitoa. Jutustelu kahvikupin äärellä voi olla hyvä perehdytystilanne. Tärkeää olisi, että perehdyttäjä pystyisi innostamaan tulokasta asettamaan tavoitteita ja suunnittelemaan omaa oppimistaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195–196.)

Hyvä perehdyttäjä luo kokonaiskuvan opetettavasta asiasta ja kertoo heti alussa, mitä on suunnitellut, mitä aikoo käydä läpi ja miten sen tekee. Hän pyrkii liittämään opettamansa asiat kokonaisuuteen ja jaksottamaan opetettavia asioita. Parhaimmillaan perehdyttäjä antaa opastusta vain sen verran kuin perehtyjä sitä tarvitsee ja silloin kun hän sitä tarvitsee. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196.) Hyvä perehdyttäjä osaa antaa positiivista palautetta, joka on kannustavaa, tehokasta ja kehittävää. Hän antaa ymmärrettävästi konkreettista palautetta mahdollisimman pian suorituksen jälkeen ja kohdistaa sen asiaan. Hän ei moiti perehdytettävää eikä mene henkilökohtaisuuksiin. (Perehdyttämisen kehittäminen 1992, 19.)

## 2.6 Perehdyttämistä ohjaavat lait ja asetukset

Organisaatioilla on mahdollisuus suunnitella ja toteuttaa perehdytystä melko vapaasti ja itsenäisesti. Perehdytystä säätelevät lait ja asetukset ovat luonteeltaan periaatteellisia ja käytännön toiminnalle suuntaa-antavia. Perehdytystä koskevia lakisäädöksiä ja asetuksia ovat mm. työturvallisuus, työsuojelun valvonta, nuorten työntekijöiden suojeleminen, työterveyshuolto ja yhteistoiminta yrityksissä. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 18.) Työturvallisuuslain (14§) mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) *työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja nii-*

*den oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*

- 2) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*
- 3) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja*
- 4) *työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (L. 23.8.2002/738.)*

Perehdytyksen suunnittelu ja käynnistäminen edellyttävät työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhteistyötä. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä edellyttää, että työnantaja ratkaisee muun muassa työhönoton periaatteet ja työhön perehdytyksen järjestelyt yhdessä niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajien kanssa, joita asia koskee. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 18.)

### **3 OSAAMINEN KÄTILÖTYÖSSÄ**

#### **3.1 Kätilön määritelmä ja tehtävät**

Kätilön ammatti on muiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden tavoin laillistettu. Ainoastaan Terveydenhuollon Oikeusturvakeskuksen rekisteröimät koulutuksen saaneet kätilöt voivat toimia kätilön ammatissa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ohjaavat yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyt arvot, alan yhteiset arvot ja periaatteet sekä ammattikuntakohtaiset arvot ja ammattietiikat. Terveydenhuollon lähtökohtana on ihmisarvon ja elämän kunnioitus, yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja vastuu ihmisestä sekä kaikkien ihmisten yhtäläiset oikeudet hyvinvointiin, terveyteen, arvokkaaseen elämään ja kuolemaan sekä terveyttä tukevaan ympäristöön. (Etene 2001.)

Kätilö on seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistämisen sekä naistentautien hoitotyön asiantuntija. Seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistämällä pyritään siihen, että ih-

misillä on mahdollisuus tietoiseen perhesuunnitteluun, tyydyttävään ja turvalliseen seksuaalisuuteen sekä suunniteltuihin, toivottuihin raskauksiin ja synnytyksiin. Kätilö auttaa ja tukea naisia, perheitä ja yhteisöjä määrittelemään, saavuttamaan ja parantamaan seksuaali- ja lisääntymisterveyttään. (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon – koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen 2001, 42.)

Kätilön tehtävänä on naisten, lasten ja koko perheen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen muuttuvassa monikulttuurisessa yhteiskunnassa sekä toimia naisten tasa-arvon edistäjänä ja sosiaalisena tukena (Sirviö, Aumo, Korkiamäki, Lunappa, Nurminen, Närvä, Pajukangas & Palmqvist 1998, 5). Kätilö on vastuussa omasta toiminnastaan sekä omien rajojensa tunnistamisesta. Hänellä on oikeus itsenäisiin päätöksiin, mutta myös velvollisuus tarvittaessa konsultoida toista asiantuntijaa turvatakseen asiakkaalleen parhaan mahdollisen ja ammattitaitoisen hoidon. (Emt. 9-10.) Kätilötyö edellyttääkin kätilöltä itsenäistä päätöksentekokykyä, tilanneherkkyyttä, kohtaamistaitoja ja hyviä kädentaitoja (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon – koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen 2001, 42). Kätilöllä tulee olla työnsä syvälinen asiantuntemus, luova vuorovaikutustaito ja kyky yhteistyöhön eri ammattiryhmien kanssa. Yhteistyön täytyy sujua niin asiakkaiden kuin moniammatillisen työyhteisön kanssa riippumatta heidän kulttuuritaustoistaan. (Eskola & Hytönen, 2002, 28,30.)

### **3.2 Kätilön kvalifikaatiot, ammatillinen osaaminen ja -kasvu**

Nykysuomen sivistyssanakirjan (1979) mukaan kvalifikaatiolla tarkoitetaan asetettujen ehtojen mukaisuutta, soveliaisuutta ja edellytyksiä (Nykysuomen sivistyssanakirja 1979, 334). Käytännössä kvalifikaatioilla tarkoitetaan ammattitietoja ja – taitoja, joita yksilö hankkii koulutuksen ja elämän aikana (Sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja kätilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa 2001).

Yksi tärkeimmistä kätilön kvalifikaatioista on eettisyys, jota ohjaavat lainsäädäntö, yleiset ohjeet, ja kansainväliset eettiset ohjeet. Kansainväliset ohjeet sisältävät ohjeita vuorovaikutussuhteista, kätilön ammatillisista velvollisuuksista sekä kätilötyön ja ammattikäytännön kehittämisestä. Suomen kätilöliiton laatutyöryhmä on laatinut omat suomalaiset kätilön ammattieettiset ohjeet ja työtä ohjaavat periaatteet, jotka pohjau-

tuvat hyvin pitkälti kansainvälisiin eettisiin ohjeisiin. Suomalaisen kättilön ammattietiikan perustana ovat ihmisarvo, ihmiskäsitys ja asiakkaan oikeuksien huomioonottaminen. (Sirviö ym. 1998, 8.) Eettinen ja arvo -osaaminen kättilön ammatissa tarkoittaa sitä, että kättilö tuntee ammattikuntansa historian ja haasteet sekä ottaa vastuun niin omasta kuin kättilötyön laadun kehittämistäkin huomioiden tulevaisuuden haasteet (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon – koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen 2001, 42).

Osaaminen käsitetään koulutuksen tuottamiksi valmiuksiksi (Sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja kättilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa 2001). Ammatillinen osaaminen taas on ammatissa toimiessa käytettävä toimintakykyisyys, joka koostuu tiedoista, taidoista ja ihmisen ominaisuuksista (Jaakkola 1995, 199). Kättilön ammatillinen osaaminen voidaan jakaa eettiseen ja arvo-osaamiseen, terveyden edistämisen osaamiseen, yhteistyöosaamiseen, tutkimus- ja kehittämisosaamiseen, johtamisosaamiseen, monikulttuurisen kättilötyön osaamiseen ja yhteiskunnalliseen osaamiseen (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon – koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen 2001, 42).

Muuttuva työelämä edellyttää työntekijältä jatkuvaa ammatillista kasvua ja organisaatioilta uudenlaista organisaatiokulttuuria (Heikkinen 1995, 38–41). Ammatillinen kasvu on sekä työntekijän että koko työyhteisön kasvua ja kehittymistä työssä ja työstä kohti asiantuntijuutta. Asiantuntijuudella tarkoitetaan hoitajan ammattiin kiinnittyvää ja hoitotieteeseen perustuvaa erityisosaamista, joka kehittyy koulutuksen ja työkokemuksen myötä. Asiantuntijuus on laaja-alaista pätevyyttä ja kvalifikaatioiden hallintaa, mutta myös hoitotyön ja hoitajan roolin tiedostamista, oman tietoperustan vahvuutta sekä toiminnan suunnittelua ja kehittämistä. (Manninen 2000, 30–31.) Ammatillinen kasvu, asiantuntijuus ja työssäoppiminen kietoutuvat kiinteästi yhteen. Asiantuntijuus ilman todellista toimintaympäristöistä hankittua kokemusta ei ole mahdollista. (Paloposki, Eskola, Heikkilä, Miettinen, Paavilainen & Tarkka 2003, 163.)

Hart ja Rotem (1995) ovat löytäneet kuusi ammatilliseen kasvuun vaikuttavaa tekijää: itsenäisyys ja vastuu, roolien selkeys, työtyytyväisyys, johtamisen laatu, vertaistuki ja oppimismahdollisuudet (Hart & Rotem 1995, 3). Kivistön ja Kalimon (2000) tutkimukset vahvistavat asian: toimiva työyhteisö ja sopivasti haasteellinen työ edis-

tävät ammatillista kasvua (Kivistö & Kalimo 2000, 140). Nimetyn ohjaajan tai mentorin roolilla ammatillisen kasvun edistäjänä on myös merkitystä. Ohjaaja helpottaa uuden työntekijän pääsyä yksikön työkuultuuriin ja auttaa kulttuuristen koodien tulkinna. (Loyd Jones, Walters & Akehurst 2001, 158–159.)

Ammatillista kasvua tukevia ympäristön piirteitä ovat kannustava ilmapiiri ja johtaminen, palkitseminen, intensiivinen kommunikaatio ja turvallisuus. Kannustavan ilmapiirin luominen asettaa johdolle ja esimiehille haasteita. Työntekijöiden urakehittymisen tukeminen ja ammatti-identiteetin rakentumisen mahdollistaminen, osaamisresurssien kehittäminen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä kehittymisen arviointi ja siitä palkitseminen edistävät työssäoppimista. Samanlainen vaikutus on työroolien selkeydellä ja ristiriidattomuudella. Toisaalta työssä koettu stressi ja liiallinen kuormittavuus puolestaan heikentävät tai jopa estävät työssäoppimista. (Ruohotie 2000, 98.)

Onnistunut ammatillinen kasvu vaatii kehittyneitä oppimisstrategioita (Ruohotie 2000, 98). Taitavan oppijan asiantuntijaksi kasvamista kuvaa vahva luottamus omaan oppimiskykyyn sekä aktiivinen ja oma-aloitteinen uuden tiedon käytäntöön soveltaminen (Daley 1999, 140). Ammatillinen kasvu on edennyt suotuisasti, mikäli työntekijää voidaan luonnehtia asiantuntijaksi, joka on pätevä ja hallitsee työssä tarvittavat kvalifikaatiot. Se on asiantuntijuuden vaiheittaista kehittymistä. Ammatillista kehittymistä prosessina luonnehtivat tavoitteellisuus, jatkuvuus ja systemaattisuus. (Guskey 2000, 18.) Kätilöiltä edellytetään kykyä ja halua arvioida omaa työtään kriittisesti ja toimia jatkuvasti oman työn kehittämiseksi. Tämä taas edellyttää, että kätilöllä on hallussaan kaikki tiedot ja taidot, joita ammatissa edellytetään, ja että hän kartuttaa tietojaan jatkuvasti. (Sirviö ym. 1998, 9-10.)

Kasvua asiantuntijuuteen voidaan kuvata eräänlaisena osaamisyhteisöön kasvamisena. Aloittelijan kasvu asiantuntijaksi etenee asteittain syvenevän osallistumisen myötä, jossa oppiminen etenee rutiinitehtävien itsenäisestä suoriutumisesta yhä laajempien kokonaisuuksien hallintaan ja päättyy kyseiseen asiantuntijakulttuuriin jäseneksi pääsemiseen. (Hakkarainen 2000, 20.) Langin ja Nikkosen (1994) tutkima kätilöiden oppimispolku muistuttaa kovin edellistä kuvausta: aluksi korostui mallioppiminen ja



samanaikaisesti pyrittiin sisäistämään osaston toimintakulttuuri. Persoonallinen tyyli kehittyi vähitellen työ- ja elämäkokemuksen myötä. (Lang & Nikkonen 1994, 110.)

Niin sanotussa Bennerin mallissa Benner jakaa asiantuntijan ammatillisen kasvun viiteen vaiheeseen: noviisi, edistynyt aloittelija, pätevä, taitava ja asiantuntija (Benner, Tanner & Chesla 1999, 28). Janhonen ja Pyykkö (1996) ovat perehtyneet ammatilliseen kasvuun hoitotyössä. Kehittyvän hoitotyön mallin mukaan hoitajien käyttämät hoitotavat, jotka vaihtelevat sisältönsä suhteen, ovat joko varmistavia, kasvattavia, ymmärtäviä tai katalyyttisiä. Varmistava hoitotyö vastaa Bennerin luokituksessa noviisia tai edistynyttä aloittelijaa, kasvattava hoitotapa vastaa pätevän hoitajan toimintaa, ymmärtävää hoitotyötä toteuttava on jo edennyt taitavaksi hoitajaksi ja katalyyttiin hoitotapaan ylittänyt hoitajaa voidaan kuvata asiantuntijaksi. Kasvu katalyyttiseksi hoitajaksi eli ammatillinen kasvu asiantuntijaksi on aikaa vievä kasvu- ja kehitymisprosessi, joka edellyttää, teoreettisen tiedon ja työelämästä hankittujen kokemusten lisäksi myös persoonallista kehittymistä. (Janhonen & Pyykkö 1996, 12–17.)

### **3.3 Kätilö synnyttäjän hoidon asiantuntijana**

Käytännössä kätilön ammatilliseen osaamiseen kuuluvat muun muassa normaalisyntymysten seuranta ja hoito sekä riskiraskauksien ja –synnytysten seuranta ja hoito. Kätilön uusimmissa osaamisvaatimuksissa korostuvat vaihtoehtoiset synnytyksen hoitokäytännöt ja synnytyksen kivunlievitys, vanhempien ja lapsen varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen, naisen sosiaalinen tuki ja oikeudet potilaana, synnytykseen liittyvien pelkojen ja masennuksen tunnistaminen, seksuaaliterveyteen, parisuhteeseen ja perheen perustamiseen liittyvät kysymykset sekä miehen huomioon ottaminen lisääntymisterveyteen liittyvissä palveluissa. (Sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja kätilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa 2001.)

Kätilötyötä ohjaavia arvoja ja periaatteita ohjaavat kokonaisvaltaisen hoidon periaatteet, joita ovat itsemääräämisoikeus, tasa-arvo, yksilöllisyys, terveyskeskeisyys, vastuullisuus, turvallisuus, jatkuvuus, perhekeskeisyys ja omatoimisuus (Sirviö ym. 1998, 8). Kokonaisvaltaisen hoidon periaatteet edellyttävät, että kätilö toimii persoonallises- sa vuorovaikutuksessa turvallisuutta ja luottamusta herättävästi sekä hoitaa asiakkai-

taan yksilöllisesti pyrkien toiminnallaan edistämään ihmisen omien voimavarojen hyödyntämistä terveyden edistämiseksi ja säilyttämiseksi. Lähtökohtana on, että asiakkaalla on oikeus osallistua häntä koskeviin päätöksiin. (Sirviö ym. 1998, 9-10.)

Kokonaisvaltaisen hoidon periaatteet tulevat esiin käytännön työssä. Synnyttäjän oma-toimisuuden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja päätöksenteon tukeminen korostuvat, sillä synnyttäjät ovat yhä enemmän oman hoitonsa asiantuntijoita, terveitä ja omatoimisia. Asiakkaat eivät ole enää pelkästään yksilöitä, naisia, vaan kokonaisia perheitä, jolloin korostuvat terveys- ja perhekeskeisyys. (Eskola & Hytönen, 2002, 28,30.) Myönteisen synnytyskokemuksen aikaansaamiseksi tarvitaan hyvä vuorovaikutussuhde kättilön ja synnyttäjän välille. Tämä vaatii kättilön aitoa läsnäoloa synnyttäjän luona, empatiaa sekä synnyttäjän sanallisten ja sanattomien viestien kuuntelua ja havainnointia. (Vänttinen 1996, 57, 67.) Myös kansainvälistyminen luo omat haasteensa kättilötyöhön ja laadukas työn hoitaminen edellyttää paneutumista vieraisiin kulttuureihin (Eskola & Hytönen, 2002, 30).

Hiironen ja Tarnanen (2001) ovat tutkimuksessaan selvittäneet kättilön tarvitsemia tieto- ja taitoalueita synnyttäjän hoidossa. He ovat saaneet kuusi sisältöluokkaa: vuorovaikutusosaaminen, itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen, ajattelun ja päätöksenteon osaaminen, teoriaan pohjautuvat toiminnalliset taidot, synnyttäjän lähtökohtien tunnistaminen sekä eettinen osaaminen. Näistä vuorovaikutusosaaminen nousi kättilötyön tärkeimmäksi osaamisalueeksi. (Hiironen & Tarnanen 2001, 20.)

#### **4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä merkitys perehdyttämisellä on synnytyssalikätilön ammatilliseen kasvuun. Tutkimuksessamme haimme tietoa siitä, millaista perehdytystä synnytyssalikätilöt ovat uransa aikana saaneet sekä millaista perehdytystä kättilöt tarvitsevat.

Tutkimuksen tarkoituksen pohjalta keskeisiksi tutkimustehtäviksi nousevat:

1. Millaista perehdytystä synnytyssalikätilöt ovat saaneet uransa aikana?

2. Millaista perehdytystä synnytyssalikätilöt tarvitsevat?
3. Millainen on perehdytyksen merkitys kätilön ammatilliseen kasvuun?

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **5.1 Tutkimusmenetelmä**

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tarkoituksenmukainen silloin, kun halutaan saada jostakin ilmiöstä uutta tietoa, eikä aikaisempaa tietoa juurikaan ole tai se on puutteellista aiheen tutkimattomuudesta johtuen (Krause & Kiikkala 1996, 62–63). Kvalitatiivinen tutkimus sopii aiheeseen, jossa tutkitaan ihmisten kokemuksia (Åstedt-Kurki & Nieminen 1997, 152). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja siinä pyritään kuvaamaan tutkittavaa kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 160–161).

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii käytettäväksi erityisesti silloin, kun tutkittava asiaa tarkastellaan sellaisena, kuin kohderyhmä itse sen näkee ja kokee (Emt. 161). Koska tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää, millainen on perehdytyksen merkitys synnytyssalikätilön ammatilliseen kasvuun, on tarkoituksenmukaista käyttää kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.

### **5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu**

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Keski-Suomen keskussairaalan synnytyssalin kätilöt. Lupa (Liite 1) haastatteluiden tekemiseen saatiin osastonhoitajalta. Kohdistimme tutkimuksen nimenomaan kätilöihin ja heidän ajatuksiinsa, koska heidän näkökulmaansa perehdyttämisestä ei ole aiemmin tutkittu. Perehdyttämistä käsittelevät tutkimukset ja kirjallisuus perustuivat pääosin perehdyttämisestä vastuussa olevien tahojen ajatuksiin. Kätilöitä haastatteleamalla pyrimme saamaan hyvin todenmukaisen käsityksen perehdyttämisen toteutumisesta.

Osastolle oli toimitettu etukäteen yhteistyökirje (Liite 2), jossa oli lyhyesti tietoa tutkimuksen aiheesta, haastattelukysymyksistä (Liite 3) ja ajankohdasta. Yhteistyökirjeen perusteella kätilöillä oli mahdollisuus ilmaista halukkuutensa osallistua haastatteluihin laittamalla nimensä taukuhuoneen seinällä olevaan listaan. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt valittiin nimilistan perusteella sekä haastattelupäivinä työvuorossa olevien kätilöiden joukosta. Halusimme haastateltaviksi kätilöitä, joilla oli mahdollisimman erimittainen työkokemus. Kaikkiaan tutkimukseen pyydettiin viisi synnytysalissa työskentelevää kätilöä, jotka olivat työskennelleet kätilönä 2-36 vuotta. Kaikki haastattelut pohjautuivat vapaaehtoisuuteen.

Tutkimustavaksi valittiin teemahaastattelu, jossa kätilöillä oli mahdollisuus kertoa omien kokemustensa pohjalta perehdytyksen merkityksestä. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat ennalta suunniteltuja. Haastattelu etenee keskustelunomaisesti teemojen mukaan ilman, että haastattelijä vaikuttaa haastateltavan vastauksiin. (Eskola & Suoranta 1998, 87.)

Haastattelut toteutettiin Keski-Suomen keskussairaalan synnytysalissa kahden viikon aikana maaliskuussa 2008. Haastattelutilanteissa oli paikalla kaksi tutkijaa, joista toinen toimi haastattelijana ja toinen tarkkailijana. Tarkkailun tarkoituksena oli varmistaa kaikkien käsiteltävien asioiden esilletulo. Tarkentavien apukysymysten esittäminen oli myös tarkkailijan tehtävä. Kaikki haastattelut olivat yksilöhaastatteluja, jotka nauhoitettiin tutkimukseen osallistuvien suostumuksella. Haastattelutilanteet pyrittiin toteuttamaan rauhallisessa ympäristössä ja luomaan ilmapiiristä rento ja miellyttävä.

### **5.3 Tutkimusaineiston analyysi**

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda selkeyttä kerättyyn tutkimusaineistoon ja näin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysissä aineistoa pyritään tiivistämään, kuitenkin säilyttämällä kaikki tutkimusaineiston tieto, vaikka sitä samanaikaisesti pyritään selkiyttämään hajanaisesta aineistosta mielekkääksi kokonaisuudeksi. (Eskola ym. 1998, 138.)

Käytimme tutkimusaineiston analyysinä sisällön analyysiä, jonka toteutimme laadullisen tutkimusotteen mukaisesti. Siinä korostuvat tekstin sisällöllinen ja laadullinen merkitys. Kvalitatiivisessa sisällön analyysissä kerätystä aineistosta muodostetaan sisältöluokkia, joiden avulla pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä. Sisältöluokat voidaan rakentaa induktiivisesti eli aineistosta lähtien tai deduktiivisesti eli valmista viitekehystä käyttäen. Lopullisen sisällön analyysin tekeminen edellyttää, että koko tutkittava aineisto on keräämisen jälkeen kirjoitettu puhtaaksi, minkä jälkeen varsinainen analysointi voidaan aloittaa luokittelemalla saatua aineistoa. (Krause & Kiikkala 1996, 117–118; Tanskanen 2008.)

Tässä tutkimuksessa sisällön analyysi toteutettiin induktiivista lähestymistapaa käyttäen. Valitsimme aineistopohjaisen lähestymistavan, koska löytämämme aiemmin muodostetut käsitejärjestelmät eivät mielestämme olleet suoraan sovellettavissa tähän tutkimukseen. Halusimme, että tutkimusaineistosta nouseva tieto voidaan jakaa eri sisältöluokkiin sen ominaisuuksien mukaan. Induktiivisen lähestymistavan käyttö mahdollistaa uusien, aiemmissa käsitejärjestelmissä esiintymättömien asioiden esille pääsyn. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.)

Tämän tutkimuksen haastattelut litteroitiin kaseteilta sanatarkasti säilyttäen puhekielinen ilmaisu. Aineistoa kertyi kaikkiaan 17 A4 sivua yhden rivivälillä kirjoitettuna. Saatua aineistoa luettiin useaan kertaan läpi samalla alleviivaten tekstistä tutkimustehävien kannalta olennaisia ilmaisuja.

Analyysiyksiköksi valittiin tässä vaiheessa lausumat, jotka pelkistettiin analyysiin sopiviksi. Analyysin alussa pelkistykset koottiin paperille ja leikattiin liuskoiksi, minkä jälkeen pelkistykset ryhmiteltiin haastattelukysymysten pohjalta kolmeen ryhmään. Ryhmistä muodostui alaluokkia. (Liite 4.) Tulosten raportoinnissa käytettiin suoria lainauksia, joiden tarkoituksena on lisätä tutkimustulosten luotettavuutta sekä elävöittää että antaa lukijalle kuva siitä, miten alkuperäisestä aineistosta käsitteitä on muodostettu.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Kätilöiden saama perehdytys työurallaan

*Saatu perehdytys.* Haastatellut kätilöt kertoivat saaneensa hyvin vähän tai ei ollenkaan perehdytystä aloittaessaan työt synnytyssalissa. Suurin osa oli siirtynyt työelämään suoraan opiskelujen jälkeen, eivätkä he sen takia olleet saaneet varsinaista perehdytystä työyksikön ollessa jo tuttu. Kyseisen sairaalan ulkopuolelta tulleet kätilöt saivat perehdytykseksi lähinnä tilojen esittelyn. Uudet kätilöt olivat heti työvahvuudessa mukana ja työssä piti vain pärjätä, aluksi kokeneemman kätilön valvonnassa.

*”Kun mää tulin, näytettiin että tuossa on huone ja tuosta saat synnyttäjän.”*

*”Mää olin just lopettanu täällä synnytyssalijakson ja sitten tulin heti kesäsjaiseksi töihin.”*

*”Mä sain tasan kaks tuntia.”*

*Avun saaminen kollegoilta.* Avun pyytämiseen toisilta kätilöiltä oli korkea kynnyks ja se koettiin usein ei-toivotuksi. Jotkut kokivat tämän johtuvan synnytyssalin altaaksi koetusta ilmapiiristä. Osan mielestä apua oli kuitenkin aina tarvittaessa saatavilla. Avun saanti oli paljolti kiinni omasta aktiivisuudesta. Uusien kätilöiden annettiin ymmärtää, että saamallaan kätilökoulutuksella heidän tulee pärjätä työssä.

*”Kun kysy jotain niin sanottii vaan ettet sää oo enää oppilas. Sit mä en enää kysyny.”*

*”Onhan sulla kätilökoulutus.”*

*”Kyselin sitte apua niin ku työkavereilta ja ne neuvo.”*

**Moniammatillinen perehdytys.** Pitkän työuran omaavat kättilöt kokivat, että työnjako synnytysyksikössä oli aikaisemmin selkeämpi. Synnytyksen hoito oli ennen lääkärijohtoisempaa ja ohjausta saatiin myös heidän taholtaan.

## 6.2 Synnytyssalikättilön tarvitsema perehdytys

**Perehdytyksen alku.** Perehdytys koettiin yksimielisesti tärkeäksi. Uutta työntekijää perehdytettäessä tärkeinä pidettiin riittävää aikaa ja rauhallista ilmapiiriä. Työnkuvan, tilojen ja laitteiden esittely tulee sisällyttää perehdytyksen alkuun. Uuden kättilön olisi hyvä olla ylimääräisenä ja mielellään aamuvuoroissa vähintään viikon ajan. Perehdytysajalle ei toivottu myöskään yövuoroja. Perehdytys tulisi tapahtua vanhemman kollegan opastuksessa. Rinnalla kulkijan ei välttämättä tarvitse olla sama henkilö koko perehdytyksen ajan.

*”Olis joku jonka kans ainaki viikon kulkis.”*

*”Uutta kättilöä ei saa koskaan jättää yksin, eikä itkettää.”*

*”No mut et viikon sais suurin piirtein olla sitte semmosena ylimääräisenä päivävuoroissa et sais niinku rauhassa olla.”*

*”Työnkuvan esittely kuuluu kättilölle, paikat osaa esittää kuka tahansa.”*

**Oppiminen käytännössä.** Kättilöt korostivat katsomalla oppimisen merkitystä perehdytyksessä. He kokivat, että työkokemuksen pituudesta riippumatta opettavaista on se, kun pääsee seuraamaan toisen hoitamaa synnytystä. Toinen tärkeä tapa oppia uusia asioita oli niiden tekeminen itse. Oppimisessa erityisen tärkeää on myös oma aktiivisuus ja erilaisiin oppimistilanteisiin rohkeasti mukaan meneminen.

*”Yhä edelleenki saa oivalluksia ku mä meen toisten synnytyksiä katto-  
maan taikka avuks siihen.”*

*”On ihan eri asia ensi ite nähä kun se toinen tekee sen homman ja sitte vasta ite tehä.”*

**Suunnitelmallinen perehdytys.** Vastuullisen perehdytyksen lähtökohtana tulisi olla suunnitelmallisuus, jonka pohjana on kätilön näkökulma. Vastauksista tuli esiin myös johdon tuen tärkeys perehdytyksen onnistumiseksi. Perehdytyksen onnistuminen edellyttää vastuuta sekä perehdyttäjältä että perehtyjältä itseltään. Myös työnjaolla koettiin olevan selkeä merkitys uuden kätilön vastuulliseen toimintaan. Työt tulisi voida aloittaa helpommasta päästä ja pikku hiljaa osaamisen kasvaessa voisi siirtyä hoitamaan vaativampia tapauksia. Sallivan ilmapiirin koettiin luovan paremmat edellytykset uuden opetteluun.

*”Tärkeätä on ettei se uus ihminen jää turvattomaksi ettei sille jää niitä huonoja kokemuksia.”*

*”Johdon asenne on ollu tämä, että jokainen on vastuullinen työstään.”*

*”Ehkä ajattelis sen vastuun olevan molemminpuolinen, että ne annetaan ne mahdollisuudet mutta myös itse ottaa selville, että pitää huolen siitä, että minä saan riittävästi tietoa jotta minä pärjään.”*

**Apuvälineitä perehdytykseen.** Perehdytyksen tukena olisi hyvä olla tarjolla apumateriaaleja. Perinteinen perehdytyskansio koettiin edelleen tärkeäksi, mutta sen lisäksi kaivattiin selkeitä kirjallisia hoito-ohjeita, jotka ovat ajan tasalla ja helposti saatavilla. Vastauksista nousi esiin myös ns. tsekkauslomake uuden työntekijän osaamisen kartoittamiseksi, jonka avulla työntekijä voisi selvittää itselleen oman osaamisensa nykytilannetta ja oppimisen tarvetta.

*”Olis varmaa hyvä asia, että olis olemassa joku lomake, josta se asianomanen henkilö vois itse kattoo, että mitä minä hallitsen ja mitä minä vielä tarvitsen ja mistä minä voin saada tietoa.”*

**Yksilöllinen perehdytys.** Vastaajat olivat yksimielisesti sitä mieltä, että kaikki uudet työntekijät tarvitsevat perehdytystä, mutta sen sisältö riippuu tulokkaan yksilöllisestä



tilanteesta, kuten työkokemuksen määrästä tai siitä, onko työyksikkö ennestään tuttu. Myös tapa oppia on yksilöllinen ja se tulisi huomioida perehdytystä suunniteltaessa.

*”Sillohan se painottuu vielä enemmän jos sää oot tullu talon ulkopuolelta.”*

*”No oikeestaan aika paljo on jokaisella itellää nii se, että mikä se tarve on.”*

### 6.3 Perehdytyksen merkitys kätilön ammatilliseen kasvuun

**Työn sisäistäminen.** Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä pääsee helpommin osalliseksi työyhteisöön ja oppii nopeammin osaston tavat. Näin perehtyjä tietää toimivansa asianmukaisesti, osaaminen lisääntyy ja ongelmatilanteita tulee vähemmän.

*”Sillon kun sä tiedät miten täällä hoidetaan, ni sun on paljo helpompi tulla siihen työyhteisöön ja paljo helpompi tehdä työtä, sä osaat, sä kehityt, ongelmatilanteita tulee paljon vähemmän ja sieltä jää sellaset epävarmuudet pois.”*

**Henkinen kasvu.** Haastateltavat kokivat perehdyttämisellä voitavan vaikuttaa etenkin kasvamiseen omassa ammatissa. Kunnan perehdytys lisää itsevarmuutta ja luottamusta sekä vähentää työhön liittyvää epävarmuutta. Olisi tärkeää, että uusi työntekijä saisi onnistumisen kokemuksia heti alkuun oman ammatti-identiteetin kehittämiseksi.

*”Tärkeätä on, ettei se uus ihminen jää turvattomaks ettei sille jää niitä huonoja kokemuksia.”*

*”Ettei tarttis kantapään kautta opetella, vaan onnistumisten kautta lähtis tämä oma identiteetti kehittämään kätilönä, eikä epäonnistumisten.”*

**Jatkuva kehittyminen.** Kätilöt kokivat jatkuvan kehittämisen tärkeänä omassa työssään. Kriittinen työote ja oma aktiivisuus sekä kiinnostus omaa alaa kohtaan lisäävät

kättilön ammatillista osaamista. Omaa aktiivisuutta kouluttautumiseen pidettiin tärkeänä ja ammatillista kasvua lisäävänä. Myös hyvin järjestetty työkierto nähtiin hyödyllisenä sekä perehtymisen että ammatillisen kasvun näkökulmasta.

*”Joo enemmän se työkierto on stressaavaa kun hyödyllistä, kun nää resurssit on mitkä on.”*

*”Koulutuksia mää oon saanu ja niitä myös ite aktiivisesti kyllä hakenu. Mulle se on ollu aika tärkeä asia, että mää piän koko ajan itseeni ja ammattitaitooni ajan tasalla koko ajan.”*

## **7 POHDINTA**

### **7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Teoreettisen viitekehyksen on tarkoitus näyttää, mistä näkökulmista ja miten tutkittavaa aihetta on aiemmin tutkittu. Se keskittyy asetetun tutkimusongelman kannalta oleelliseen kirjallisuuteen. Tämän työn teoreettinen viitekehys koottiin perehdyttämistä ja kättilötyötä käsittelevän kirjallisuuden pohjalta. Perehdyttämistä käsittelevä tieteellinen kirjallisuus oli pääosin keskittynyt tarkastelemaan aihetta perehdyttäjän näkökulmasta. Me pyrimme tuomaan tutkimuksessamme esille näkökulmaa myös perehdytettävän kannalta. Lähteitä yleisestä perehdyttämisestä löytyi paljon, mutta tutkimuksia synnytyssalikätilöiden perehdyttämisestä ja ammatillisesta kasvusta ei löytynyt. Aihettamme sivuavia tutkimuksia sen sijaan löysimme muutamia. Lähdekirjallisuutta oli paljon saatavilla, mutta perusteokset olivat melko vanhoja, minkä vuoksi emme voineet niitä kaikkia hyödyntää. Ulkomaisia lähteitä käytimme vähän, koska niiden saatavuus etenkin kättilöiden perehdyttämisestä oli vaikeaa. Tutkimuksemme kohdistui nimenomaan suomalaisten kättilöiden perehdyttämiseen ja ajatuksiin, minkä vuoksi suomalaisten lähteiden käyttö oli mielestämme perusteltua. Kättilön työ synnyttäjän hoitajana vaihtelee eri maissa, minkä vuoksi suomalaiset lähteet olivat mielestämme luotettavampia.

Tutkimusaineiston keruumenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun, koska tarkoituksena oli selvittää haastateltavien omia kokemuksia ja heidän asioille antamia merkityksiä. Teema-alueiden avulla pyrittiin rajaamaan tutkimusongelmien kannalta epäolennaista tietoa pois, mutta toisaalta teemojen sisällä jäi liikkumavaraa. Haastattelutilanteissa tutkijoilla oli mahdollisuus ennalta suunniteltujen teemojen sisällä esittää tarkentavia kysymyksiä ja saada näin mahdollisimman monipuolisesti tietoa tutkittavasta aiheesta. Mielestämme tarkentavien kysymysten esittämisellä oli luotettavuutta lisäävä vaikutus, koska näin saimme tarkennettua tutkittavaa aihetta ja pysyttyä aiheessa. Vaikka tutkijat pyrkivätkin parhaansa mukaan välttämään haastateltavien johdattelua, saattoi kysymykset toisinaan olla hieman johdattelevia. Haastattelutilanteissa oli yhtä haastattelua lukuun ottamatta aina kaksi tutkijaa paikalla, mikä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, koska näin molemmat pystyivät havainnoimaan tilannetta ja näin varmistui kaikkien teema-alueiden käsittely. Haastattelijan varmuutta ja uskoa omiin kykyihin lisää aiempi haastattelukokemus (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184). Yhdelläkään tutkijoista ei ollut aiempaa kokemusta haastattelemisesta, minkä vuoksi tutkijat perehtyivät teemahaastatteluja koskevaan kirjallisuuteen etukäteen huolellisesti.

Tarkastelemissamme aiemmissä samantyyppisissä tutkimuksissa oli otannaksi valittu tai muotoutunut suunnilleen samankokoinen joukko, minkä perusteella valitsimme oman tutkimuksemme kohderyhmäksi viisi kättilöä. Tutkimusaineistoa kertyi viidestä haastattelusta oletettua enemmän, mikä teki sisällön analysoinnista haastavan ja työlään. Toisaalta saamamme runsas aineisto kertoo haastattelukysymystemme kattavuudesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa voidaan pitää riittävänä, kun aiheesta tutkimusongelmien kannalta alkaa toistua samoja asioita (Eskola & Suoranta 1998, 62). Viiden kättilön haastatteluissa oli jo havaittavissa kylläntymistä, kun haastateltavat ilmaisivat keskenään samoja asioita, mikä myös osaltaan puoltaa otannan laajuuden sopivuutta tutkimuksessa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää osittain harkinnanvarainen otanta, sillä halusimme, että haastateltavilla kättilöillä oli mahdollisimman eripituinen työkokemus. Otantaan valikoituneiden kättilöiden työkokemus vaihteli kahdesta kolmeenkymmeneenkuuteen työvuotta, mikä antoi laajaa ja monipuolista näkemystä aiheeseen.

Koska otantamme kohdistui nimenomaan kättilöihin, uskomme saaneemme puolueettomamman ja luotettavamman käsityksen asiasta, kuin jos olisimme haastatelleet esi-

merkiksi yksikön johdossa olevia henkilöitä. Tällaisissa johtotehtävissä olevat henkilöt ovat yleensä vastuussa yksikön perehdytyksen suunnittelusta ja organisoinnista, joten heiltä saatu aineisto olisi voinut olla kaunistellumpaa kuin miten asia todellisuudessa on. Pohdimme asiaa myös siltä kannalta, että välttämättä johdon näkemys perehdyttämisestä käytännössä ei ole sama kuin päivittäistä kättilötyötä toteuttavilla työntekijöillä, jotka yleensä ovat myös vastuussa käytännön perehdyttämisen toteuttamisesta. Haastatteluihin osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, mikä sai meidät pohtimaan toisaalta myös kättilöiden motiiveja. Mietimme, että vapaaehtoiset kättilöt saattoivat olla keskimääräistä kriittisemmin ajattelevia ja mielipiteitään helpommin esille tuovia, jolloin tutkimustulokset näyttäytyvät mahdollisesti kärjistyneempinä kuin mitä tilanne todellisuudessa on. Toisaalta kriittiset ajatukset ja näkemykset kehitystarpeista ovat tärkeitä yksikön tulevaisuuden ja kehittämisen kannalta. Laadukkaiden vastausten saantia haastattelukysymyksiin edesauttoi uskoaksemme se, että olimme toimittaneet kysymykset etukäteen osastolle nähtäviksi.

Haastattelut toteutimme synnytyssalin tiloissa sellaisessa huoneessa, joka kyseisenä hetkenä sattui olla vapaana. Koska haastattelut suoritettiin kättilöiden työn lomassa, olimme etukäteen tietoisia ja varautuneet siihen, että haastattelut voivat keskeytyä. Yksi haastatteluista keskeytyi hetkellisesti toisen kättilön käydessä huoneen ovelle. Emme usko tämän kuitenkaan vaikuttaneen haastattelun kulkuun ja haastattelu jatkuikin luontevasti siitä, mihin oli jääty ilman että haastateltavassa näkyi merkkejä vaivantumisesta. Toinen haastattelutilanne puolestaan muodostui enemmän ryhmäkeskusteluksi, sillä haastattelutilana tällöin toimiva kahvihuone oli ainut vapaa tila sillä hetkellä ja haastatteluajankohta osui juuri kättilöiden kahviaikaan. Ehdimme aloittaa haastattelun yhden kättilön kanssa, mutta pian huoneeseen tuli useampi muu kättilö, jotka lopulta osallistuivat innokkaasti yhteiseen keskusteluun. Tämä ei tuntunut häiritsevän ollenkaan haastateltavana ollutta kättilöä ja saimme käsityksen, että hän pikemminkin sai enemmän irti itsestään toisten läsnäolon kautta. Vaikka haastattelutilanne muodostuikin enemmän kahvipöytäkeskusteluksi, paikalla olleet haastattelijat onnistuivat poimimaan keskustelusta haastateltavan omat ajatukset. Emme usko, että tällainen ryhmäkeskustelu vaikutti tutkimustuloksiin suuntaan tai toiseen, koska ilmapiiri oli koko ajan avoin ja kaikki keskustelun osapuolet olivat samoilla linjoilla aiheesta.

Kaikkea saatua tutkimusaineistoa on käsitelty luottamuksellisesti, eikä tutkijoiden lisäksi muut ole saaneet nähdä tai lukea auki kirjoitettua materiaalia. Haastattelunauhalla on säilytetty siten, ettei muilla ole ollut mahdollisuutta päästä niitä kuuntelemaan. Haastattelujen auki kirjoituksen jälkeen nauhat on hävitetty asianmukaisesti. Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden kättilöiden henkilöllisyys on pysynyt muutoin salassa, paitsi samassa työvuorossa haastateltavien kanssa olleet ovat mahdollisesti tiedonneet tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyden. Osastolle etukäteen toimittamaamme nimilistaa tuli vain yksi nimi ja muut halukkaat vapaaehtoiset ilmoittautuivat haastattelupäivinä suoraan tutkijoille. Tutkimuksessa käytetyistä suorista lainauksistakaan ei pysty tunnistamaan kenestä on kyse. Aineistosta poimituilla suorilla lainauksilla voidaan lisätä raportin luotettavuutta ja osoittaa lukijalle luokittelun alkuperä (Tanskanen 2008).

Sisällön analyysin ongelmana on luotettavuuden kannalta pidetty sitä, että tutkija ei pysty objektiiviseen tarkasteluun analyysiprosessista, vaan tulos perustuu subjektiiviseen näkemykseen asiasta. Haasteena sisällön analyysissä voidaan pitää sitä, miten tutkija onnistuu pelkistämään aineiston ja muodostamaan kategoriat niin, että kuvaus on mahdollisimman luotettava. Sisällön analyysiä pidetään vaativana analyysimenetelmänä, mutta silti se on käyttökelpoinen menetelmä monissa hoitotieteellisissä tutkimuksissa edellyttäen tutkijan huolellista ja systemaattista analyysiä tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. (Tanskanen 2008.) Tutkijoilla ei ollut entuudestaan paljoa tietoa perehdyttämisen teoriasta, mikä auttaa aiheen objektiivisessä käsittelyssä. Toisaalta kaikilla oli omia kokemuksia harjoittelujaksoilta ja työelämästä, mikä taas voi tuoda enemmän subjektiivista näkökulmaa tutkimuksen tekemiseen. Pyrimme tutkimusta tehdessämme kuitenkin parhaamme mukaan objektiiviseen lähestymistapaan ja mielestämme onnistuimmekin siinä hyvin. Tutkimusaineiston abstrahointi onnistui ongelmitta, koska olimme litteroineet haastattelut nauhoilta paperille sanasta sanaan. Tämä teki kategorioinnista mielekäästä ja sujuvaa sekä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Huolellinen ja järjestelmällinen tutkimuksen analysointi lisäsi sisällön analyysin luotettavuutta.

Laadulliselle tutkimukselle asetetut eettiset peruseikat toteutuivat tutkimuksessamme hyvin. Haastateltavat saivat etukäteen yhteistyökirjeen, jossa oli lyhyesti tietoa tutkimuksen aiheesta, haastattelukysymyksistä ja ajankohdasta. Tämän perusteella haasta-

teltavat tekivät päätöksensä osallistumisesta tutkimukseen. Ennen haastattelujen alkua kerroimme vielä, että tiedot ovat luottamuksellisia ja raportissa anonymiteetti säilytetään ehdottomasti. Tutkimus onnistui siinäkin mielessä eettisesti hyvin, että tutkimuksesta saatava hyöty on huomattavasti suurempi kuin siitä aiheutuva haitta (Vehviläinen-Julkunen 1998, 27).

## 7.2 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tulokset kuvaavat viiden synnytyssalissa työskentelevän kättilön kokemuksia ja ajatuksia perehdyttämisen merkityksestä kättilön ammatilliseen kasvuun. Tutkimuksen tuloksia ei pienen otannan vuoksi voida yleistää, vaan ne ovat ainoastaan suuntaa antavia ja ajatuksia esiin tuovia. Aiheesta ei ole täysin vastaavia aiempia tutkimuksia saatavilla, joten emme voi suoraan verrata saamiamme tutkimustuloksia aiempiin tutkimuksiin, vaan ainoastaan yleiseen teoretietoon perehdyttämisestä ja ammatillisesta kasvusta.

Tutkimukseen osallistuneet kättilöt kokivat perehdyttämisen merkityksen suureksi ja hyvin tärkeäksi kättilön ammatillisen kasvun kannalta. Tutkimusaineistosta nousee selkeästi esille kolme aihealuetta, jotka pohjautuvat tutkimustehtäviimme. Vertaamme saamiamme tutkimustuloksia teoreettiseen viitekehukseen.

Ensimmäinen sisältöluokka käsittelee **kättilöiden saamaa perehdytystä työurallaan**. Haastateltujen saama perehdytys oli ollut hyvin vähäistä, monen kohdalla sen takia, että he olivat siirtyneet käytännön harjoittelujaksoilta suoraan työelämään. Perehdytys oli lähinnä tilojen ja laitteiden esittelyä, eikä työntekijää perehdytetty varsinaiseen työnkuvaan lainkaan. Jokaisella uuteen työtehtävään tulevalla on oikeus perehdytykseen (Perttunen, Murtolahti & Miettinen 2003, 11). Myös perehdyttämistä ohjaavat lait ja asetukset kehottavat työnantajaa huolehtimaan asianmukaisesta perehdyttämisestä työpaikalla (L. 23.8.2002/738). Friskin (2003) mukaan perehdyttämisen tavoitteena on auttaa työntekijää tutustumaan, oppimaan ja harjaantumaan uusiin työtehtäviin ja työyhteisön tapaan toimia (Frisk 2003, 41–42). Tutkimuksestamme saamiemme tulosten perusteella tämä tavoite ei ole toteutunut haastateltavien kohdalla. Kättilöt olivat suoraan vahvuudessa ja heidän piti vain pärjätä ilman kunnollista perehdytystä.

Ahtaaksi koettu synnytyssalin ilmapiiri teki avun pyytämisestä toisilta kollegoilta ajoittain vaikeaa. Uusien kätilöiden oli annettu ymmärtää, että työssä pitää pärjätä, koska on saanut kätilökoulutuksen. Ilmapiiri, jossa uudella tai kokeneemmalla työntekijällä ei ole mahdollisuutta kysyä ja esittää omia mielipiteitään, haittaa tai jopa estää perehtymistä ja uuden oppimista. Ojalan (2002) mukaan hiljaisen tiedon siirtyminen työntekijältä toiselle on mahdollista vain sellaisessa ympäristössä, missä ihmiset uskaltavat jakaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään (Ojala 2002, 14). Kätilöllä on vastuu omasta toiminnastaan ja myös velvollisuus tarvittaessa konsultoida toista asiantuntijaa (Sirviö 1998, 9-10). Käytännössä tämän noudattaminen on vaikeaa tutkimassamme työyksikössä, sillä ilmapiiri koettiin siellä ahtaaksi. Mietimme, että tämä saattaa johtaa siihen, että uusi työntekijä ei uskalla pyytää apua vaikka sitä tarvitsisi ja näin vaaratilanteiden uhka saattaa kasvaa ja potilasturvallisuus vaarantua.

Mielestämme mentorointi ja tiedon jakaminen ovat tärkeitä etenkin synnytyssalissa ja niitä pitäisi käyttää enemmän, sillä kokeneilla kätilöillä on paljon intuitioon perustuvaa hiljaista tietoa, joka olisi tärkeää siirtää tulevalle kätilöpolvelle. Mentorointi avaa myös mahdollisuuden molemmille osapuolille löytää uusia puolia itsestään ja kehittyä työssään. Perehdytys ei ole ainoastaan ohjaajan ja ohjattavan välinen prosessi, vaan koko työyhteisön tulee olla valmis vastaanottamaan uusi työntekijä ja osallistua perehdyttämiseen (Lepistö 2004, 59). Avun saanti on paljolti kiinni työntekijän omasta aktiivisuudesta. Kirjallisuuden mukaan hyvä perehtyjä on aktiivinen, aloitteellinen ja pyytää tarvittaessa lisäkoulutusta ja -opastusta (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77). Pohdimme, että perehtyjän oma aktiivisuus ei kuitenkaan yksin riitä takaamaan kunnon perehdytystä, varsinkaan jos työyhteisön ilmapiirissä on ongelmia.

Moniammatillinen perehdytys lisää yhteistyön sujuvuutta eri ammattiryhmien välillä ja tukee samalla perehdytyksen onnistumista (Eskola & Hytönen 2002, 30). Tutkimuksessa kävi ilmi, että aiemmin työnjaon ollessa selkeämpi kätilöt saivat enemmän apua ja ohjausta lääkäreiltä. Nykyään synnytyksenhoito on kätilöjohtoisempaa, minkä vuoksi salliva ilmapiiri ja hyvä yhteishenki korostuvat moniammatillisessa työyhteisössä.

Haastatellut kokivat yksimielisesti **kätilöiden tarvitsevan hyvää perehdytystä**. Perehdytykseen toivottiin riittävää aikaa ja rauhallista ilmapiiriä. Nämä eivät tällä het-

kellä oikein toteudu, kuten eivät myöskään toiveissa ollut vahvuuden ulkopuolella perehtyminen. Ylimääräisenä oloa toivottiin ainakin viikon ajan mielellään aamuvuoroissa. Kätilöt toivoivat, että työnkuvan, tilojen ja laitteiden esittely tapahtuisi heti perehdytyksen ensimmäisinä päivinä (vrt. Lepistö 2004, 59). Vastauksista nousi esiin, että perehdyttäminen tulisi tapahtua vanhemman kollegan opastuksessa. Juusela (2006, 15) korostaa mentorin merkitystä roolimallina vielä ammatillisesti epäkypsälle työntekijälle. Haastateltujen mielestä rinnalla kulkija voisi vaihdella, ettei sen tarvitsisi olla koko ajan sama, kuten Kjelin ja Kuusistokin (2003, 195) esittävät tutkimuksessaan.

Oppiminen käytännössä koettiin tärkeäksi. Kätilöiden mielestä katsomalla ja tekemällä oppii parhaiten, niin uutena työntekijänä kuin jo kokeneempanakin. Mielestämme kätilöt voisivat vieläkin enemmän käydä seuraamassa toistensa hoitamia synnytyksiä ja siten saada vinkkejä omaan työskentelyynsä. Uuden työntekijän toivottiin hakeutuvan aktiivisesti ja rohkeasti mukaan erilaisiin oppimistilanteisiin. Myös Kankaan (2003, 13) mielestä oppimisen kannalta oleellista on perehtyjän asenteet ja motivaatio.

Kätilöt painottivat suunnitelmallista perehdyttämistä, joka pohjautuisi kätilön omaan näkökulmaan. Jotta perehdyttäminen onnistuu, on molempien, niin perehdyttäjän kuin perehtyjän itsensäkin, otettava siitä vastuu. Vastuullisen toiminnan puolesta puhuu myös järkevä työnjako; uuden työntekijän tulisi voida aloittaa työt helpommasta päästä ja osaamisen kasvaessa siirtyä hoitamaan vaikeampia tapauksia. Johdon tuen puute perehdyttämisen suunnittelussa ja mahdollistamisessa korostuivat vastauksissa. Kätilöt toivoivat johdolta enemmän panostusta hyvän perehdytyksen järjestämiseksi. Myös Järvisen (2003, 17) mukaan perehdyttämisellä tulisi olla ylimmän johdon tuki. Mielestämme on harmillista, että edellytykset perehdytyksen onnistumiselle ovat heikot eikä hyvä perehdytys toteudu. Ikävää on resurssipulan näkyminen näinkin tärkeässä asiassa. Ajattelimme myös, että kenties työyksiköissä, jotka perehdyttävät henkilöstönsä suunnitelmallisesti ja joissa perehdyttäminen nähdään hoitotyön johtamisen osana, on enemmän motivoituneita työntekijöitä ja vaihtuvuus on vähäisempää.

Perehdytyksen apumateriaalien tarkoituksena on tukea mieleen painamista ja asioiden muistamista (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77). Kätilöt kaipasivat synnytyssaliin kunnollista perehdytyskansiota ja selkeitä kirjallisia ajan tasalla olevia hoito-ohjeita



työnsä ja perehdyttämisen tueksi. Niiden toivottiin olevan myös helposti saatavilla. Vastauksista nousi esiin myös tsekkauslomake, jonka avulla voitaisiin kartoittaa uuden työntekijän osaamista tulovaiheessa.

Kuten Kangas (2003, 13) toteaa, että jokaisen tapa oppia on yksilöllinen ja se tulisi huomioida perehdyttämisessä, näin totesivat myös haastatellut. Yksilöllisessä perehdyttämisessä olisi huomioitava tulijan lähtötilanne ja työkokemus (Lepistö 2004, 59). Perehdytystä ohjaavassa työturvallisuuslaissakin (L. 23.8.2002/738) on maininta, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus tulee ottaa huomioon perehdytyksen suunnittelussa. Kätilöiden haastatteluissa tulivat esiin nämä samat asiat, joiden lisäksi he mainitsivat tärkeäksi huomioida, onko työympäristö uudelle työntekijälle ennestään tuttu.

Kätilöt painottivat vastauksissaan **perehdytyksen merkitystä ammatilliseen kasvuun**. Hyvä perehdytys vaikuttaa työn sisäistämiseen. Kätilöiden mielestä hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä oppii nopeammin osaston käytänteet ja pääsee helpommin osalliseksi työyhteisöön. Kun työntekijä on sisäistänyt asiat hyvin, voi se lisätä työn tehokkuutta ja asiakastyytyväisyyttä sekä vähentää tapaturmia, virheitä ja vaaratilanteita (Perehdytys tuottaa tulosta 2008, 77). Tutkimuksemme kätilötkin kertoivat kokemuksensa pohjalta työn sisäistämisen tärkeydestä ongelmatilanteiden välttämiseksi.

Ammatillisen asenteen syntymistä ja ammatillisen identiteetin muodostumista voidaan edistää hyvällä perehdyttämisellä (Elovainio 1992, 10). Haastatellut kokivat hyvällä perehdytyksellä voitavan lisätä itsevarmuutta ja luottamusta sekä vähentää työhön liittyvää epävarmuutta. Kätilöt pitivät tärkeänä oman ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta, että uusi työntekijä saisi onnistumisen kokemuksia heti työnsä alkuvaiheessa. Perehdyttämisellä voidaan heidän mielestään vaikuttaa myös työntekijän kasvuun omassa ammatissa.

Jatkuva kehittyminen koettiin tärkeäksi omassa työssä. Riittävät tiedot ja taidot ovat työtehtävien hyvän hoitamisen edellytys ja samalla työntekijä saa hyvän perustan itsensä, tehtäviensä ja työyhteisön jatkuvalle kehittämiselle (Biley & Smith 1998, 1023). Kätilöt pitivät omaa aktiivisuutta kouluttautumiseen tärkeänä ja ammatillista

kasvua lisäävänä tekijänä. Perttusen ym. (2003, 13) mukaan jokaisen työntekijän kohdalla tulisi pyrkiä elinikäiseen oppimiseen, osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Kätilöt kokivat kriittisen työöteen, oman aktiivisuuden sekä kiinnostuksen omaa alaa kohtaan lisäävän ammatillista osaamista, minkä myös Sirviö ym. (1998, 9-10) ovat tuoneet julkaisussaan esiin. Haastatellut näkivät hyvin järjestetyn työkierron hyödyllisenä keinona kätilöiden perehdyttämisessä ja ammatillisen kasvun lisäämisessä. Mietimme, kuinka työntekijöiden itsensä jatkuvaa kehittämistä voidaan tukea. Keinoina tässä voisivat olla hyvin järjestetty työkierto, erilaiset koulutukset ja kehityskeskustelut.

### **7.3 Työprosessin eteneminen**

Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa helmikuussa 2006, kun aloimme pohtia perehdytyksen merkitystä uudelle työntekijälle synnytyssalissa. Kiinnostus tähän aiheeseen heräsi käytännön harjoittelujakson aikana synnytyssalissa, jolloin perehdytys kätilöntyöhön oli hyvin ajankohtaista myös meidän kohdallamme. Teimme yhteistyötä Keski-Suomen Keskussairaalan synnytysyksikön kanssa ja aihe oli tarpeellinen myös heidän näkökulmasta. Aiheen ajankohtaisuus ja hyödynnettävyys lisäsi mielenkiintoa, koska tarkoituksena oli alun perinkin tuottaa hyödyllinen ja käytännönläheinen tutkimus työelämän tarpeisiin. Perehdyttäminen aiheena on hyvin laaja, minkä vuoksi aiheen rajaaminen ja teoreettisen viitekehyksen jäsentäminen oli oleellista ja haastavaa, koska halusimme työn palvelevan nimenomaan synnytyssalin tarpeita.

Varsinainen työprosessi alkoi aineiston keräämisellä ja siihen tutustumisella. Aiheesta oli paljon tietoa, mutta uusimpien lähteiden löytäminen oli vaikeampaa. Hankkimamme aineiston pohjalta aloimme hahmottelemaan ja kirjoittamaan teoriaosuutta, mikä antoi edellytykset tutkimuksen suunnitteluun. Teoreettisen viitekehyksen luominen oli mieluisaa ja melko helposti etenevää työtä. Tähän vaikutti varmasti se, että teoriatietaoa oli riittävästi saataville. Seuraavaksi prosessi eteni tutkimuksen suunnittelu- ja haastatteluvaiheeseen, joka osoittautui käytännössä luultua vaikeammaksi. Aikataulun yhteensovittaminen haastateltavien työn luonteen takia oli ongelmallista, koska haastattelut suoritettiin kätilöiden työajalla. Saimme myös huomata, ettei haastateltavia ollutkaan niin helppo saada innostumaan mukaan.

Aineiston analysoinnista muodostui tutkimuksen haasteellisin osuus, koska keskeisten sisältöluokkien luominen tutkimustarkoitusta vastaavaksi ei ollut niin yksinkertaista kuin oletimme. Luokittelussa päädyimme käsittelemään aineistoa tutkimuskysymysemme pohjalta, mikä selkeytti aineiston käsittelyä ja hahmottamista. Kaiken kaikkiaan sisällön analyysi on haastava ja monivaiheinen prosessi, minkä työstäminen vaatii paljon aikaa ja asiaan perehtymistä. Tämä pääsi yllättämään meidät, vaikka analyysimenetelmää valitessamme tiedostimme kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän haasteellisuuden. Työn tekeminen kolmestaan oli meille kaikille erityisen sopiva muoto. Olemme koko opiskelun ajan tehneet paljon yhteistyötä keskenämme ja tunnumme toistemme työskentelytavat, minkä vuoksi oli helppo toteuttaa näinkin iso prosessi yhdessä. Pystyimme jakamaan vastuuta keskenämme, mikä helpotti työtaakkaa. Myös ajatusten jakaminen antoi meille laajempaa näkemystä aiheesta, sillä pystyimme reflektoimaan toisiamme työn edetessä. Haastavinta yhteistyössä oli kolmen ihmisen aikataulujen yhteensovittaminen. Kaikesta huolimatta koimme kuitenkin saaneemme tutkimuksen tekemisestä hyödyllistä kokemusta tutkimusprosessin vaiheista ja itse tutkimuksen tekemisestä. Työn aiheeseen perehtymisen kautta osaamme nyt kenties vaatia hyvää perehdytystä työpaikoilla itsellemme sekä kollegoillemme ja ehkäpä jonnain päivänä olemme itsekkin kehittämässä sitä.

#### **7.4 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita**

Muodostimme tutkimustuloksista seuraavanlaisia johtopäätöksiä: Kättilöiden saama perehdytys oli vähäistä ja puutteellista. Tuloksista voidaan huomata, että työntekijät kaipaavat hyvää perehdytystä työyksikköonsä. Johdon toivottiin ottavan enemmän vastuuta perehdytyksestä, vaikka toisaalta ymmärrettiin resurssipulan merkitys perehdytyksen käytännön toteutukseen. Perehdyttäminen koettiin yksimielisesti ammatillista kasvua lisäävänä; se auttaa työn sisäistämässä, lisää itsevarmuutta ja tukee jatkuvaa kehittymistä.

Tutkimamme työyksikkö voi halutessaan hyödyntää tutkimustamme suunnitelleessaan perehdytystä työntekijöilleen. Synnytyssalin perehdytyskansio ei tällä hetkellä vastaa tarkoitustaan ja osastolla onkin ollut puhetta uuden kansion tekemisestä. Työstämme löytyykin hyödyllistä tietoa perehdytyskansion tekemiseen ja sitä voitaisiin hyödyntää

uutta kansiota luotaessa. Tämä tutkimus sopii myös sovellettavaksi muiden työyksiköiden perehdytyksen arviointiin ja suunnitteluun.

Pohdimme, että yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset muuttavat jatkuvasti koko hoitoyön osaamisvaatimuksia. Kätilöiden, kuten muidenkin sosiaali- ja terveystieteiden, tulisi varautua asenteellisesti siihen, että työn menestyksellinen hoitaminen tulee vaatimaan tulevaisuudessa jatkuvaa kouluttautumista ja aitoa elinikäistä oppimista. Kaiken kaikkiaan itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen ovat suuri tulevaisuuden haaste. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi suhtautua muutoksiin ja kehitykseen myönteisesti ja kulkea siinä kehityksessä mukana (Hiironen & Tarnanen 2001, 27–31).

Tässä tutkimuksessa selvitettiin ainoastaan synnytyskätilöiden ajatuksia perehdyttämisestä. Emme löytäneet aiheesta aiempia tutkimuksia, joten mielestämme jatkossa aiheetta voisi tutkia muiden sairaaloiden synnytysosastoilla ja sitten verrata tuloksia keskenään. Näin voitaisiin saada laajempaa näkemystä perehdyttämisen toteutumisesta Suomessa. Olisi kiinnostavaa saada tulevaisuudessa tietää, miten hyvä perehdytys vaikuttaa kätilöiden ammatissa toimimiseen ja siinä kehittymiseen. Tämä edellyttäisi, että työyksiköissä olisi toteutettu pidemmän aikaa kunnollista perehdytystä hyvän perehdytysohjelman mukaisesti, jonka jälkeen perehdytyksen vaikuttavuutta pystyttäisiin tutkimaan.

## LÄHTEET

- Ala-Fossi, M. & Heininen, E. 2003. Sijaisuus ja sijaisten työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta. Pro-gradu tutkielma, Tampereen yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos.
- Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon - koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen. 2001. Opintojen keskeiset sisällöt ja vähimmäisopintoviikkomäärät. Julkaisu. Opetusministeriö.
- Benner, P., Tanner, C. A. & Chesla C. A. 1999. Asiantuntijuus hoitotyössä. Juva: WSOY.
- Biley, F.C. & Smith, K.L. 1998. "The buck stops here": Accepting responsibility for learning and actions after graduation from a problem-based learning nursing education curriculum. *Journal of Advanced Nursing* 27, 1021–1029.
- Daley, B. 1999. Novice to expert: an exploration of how professionals learn. *Adult Education Quarterly* 49, 4, 133-147.
- Elovainio, M. 1992. Perehdytys ja tiimityö. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Eskola, K. & Hytönen, E. 2002. Naisen elämä ja hoitotyö. 1.-3. painos. Porvoo: WS Bookwell.
- ETENE. 2001. Valtakunnallinen terveydenhuollon neuvottelukunta. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtioneuvosto.
- Frisk, T. 2003 Ohjaamien työssä. Helsinki: Edita Prima.
- Guskey, T. 2000. Evaluating Professional Development. California: Corwin Press, Inc.
- Hakkarainen, K. 2000. Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 31, 2, 84–98.
- Hart, G. & Rotem, A. 1995. The clinical learning environment: Nurses' perceptions of professional development in clinical settings. *Nurse Education Today* 15, 1, 3-10.
- Heikkilä, J., Miettinen, M., Mäkelä, N. & Paunonen, T. 2003. Sairaanhoitajien urakehitys Keski-Suomessa. Jyväskylä: Kopijyvä.
- Heikkinen, J. 1995. Lähtökohtia ammattikasvatuksen kulttuuriseen tarkasteluun. Tampereen yliopisto. *Acta universitatis Tamperensis ser A vol. 442*.

- Herbig, B., Bussing, A. & Ewert, T. 2001. The role of tacit knowledge in the work context of nursing. *Journal of Advanced Nursing* 34, 5, 687–695.
- Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Hiironen, K. & Tarnanen, L. 2001. Kätilö synnyttäjän hoitajan – kätilöiden ajatuksia kätilön tarvitsemista tieto- ja taitoalueista synnyttäjän hoidossa nyt ja tulevaisuudessa. *Opinnäytetyö*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Jaakkola, R. 1995. Työelämän ja koulutuksen käsitteistä. Teoksessa *Ammattitukintojen ja näyttökokeiden teoreettisia perusteita*. Toim. Turpeinen. Opetushallitus, 127–133.
- Janhonen, S. & Pyykkö, A. 1996. Kehittyvän hoitotyön malli. Helsinki: WSOY.
- Juusela, T. 2006. Ajetaanko tandemilla? Mentorointi työyhteisössämme. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Järvinen, A. 2003. Mentoroinnista lisäpotkua ammattiosastoihin. *Tehy* 5, 14–19.
- Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualueilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kinnunen, J., Nyberg, T. & Rissanen, S. 2000. Sosiaali- ja terveydenhuollon osaamisvaatimukset 2000-luvulla: Maisterikoulutusko avuksi? *Tehy* 13/00, 33–34.
- Kivistö, M. & Kalimo, R. 2000. Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin. Teoksessa *Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Toim. A-M. Lehto & N. Järnfeldt. *Tutkimuksia* 20, 123–146. Tilastokeskus.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Korosuo, H. & Järvinen, A. 1992. Rekrytoijan käsikirja. Vantaa: Weilin+Göös.
- Krause, K. & Kiikkala, I. 1996. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällönanalyysi. *Hoitotiede* 1, 3–12.
- L. 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 18.2.2008.  
[Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738).

- Lang, L. & Nikkonen, M. 1994. Kätilöiden hoitokulttuuri ja synnyttäjien hoitoa koskevia odotuksia ja kokemuksia. *Hoitotiede* 6, 3, 107–115.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2.uud.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Loyd Jones, M., Walters, S. & Akehurst, R. 2001. The implications of contact with the mentor for preregistration nursing and midwifery students. *Journal of Advanced Nursing* 35, 2, 151–160.
- Manninen, J. 2000. Kurssikoulutuksesta oppimisympäristöihin – Aikuiskoulutuskäytäntöjen kehityslinjoja. Teoksessa *Aikuiskoulutus verkossa*. Toim. J. Matikainen & J. Manninen. Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 29–42.
- Metsämuuronen, J. 1998. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? *ESR-julkaisut -sarja*. Helsinki.
- Miettinen, M. & Perko, U. 2000. Miten työyhteisöön saadaan itseään johtavia työntekijöitä. Teoksessa *Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla*. S. Miettinen, M. Miettinen, I. Nousiainen & L. Kuokkanen. 136–144. Juva: WSOY.
- Nousiainen, I. 1998. Osastonhoitajien ja ylihoitajien käsityksiä sairaanhoitajan työn osaamisalueista. *Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja* 1, Sosiaali- ja terveysala. Jyväskylä.
- Nykysuomen sivistyssanakirja. 1979. Vierasperäiset sanat. 3. painos. Porvoo: WSOY.
- Otala, L. 2002. Oppimisen etu - kilpailukykyä muutoksessa. 4. painos. Porvoo: WSOY.
- Paloposki, S., Eskola, N., Heikkilä, J., Miettinen, M., Paavilainen, E. & Tarkka, M-T. 2003. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sairaanhoitajien arvio teoreettisesta ja käytännöllisestä osaamisestaan. *Hoitotiede* 15, 4, 155–165.
- Perehdyttäminen ja työnopastus palvelualoilla. 1992. Työturvallisuuskeskus. 3. korjattu painos. Pori: Kehitys.
- Perehdyttämisen kehittäminen - Opas palvelualojen esimiehille ja työnopastajille. 1992. Mikkeli: Työturvallisuuskeskus.
- Perehdytys tuottaa tulosta. 2008. *Tehy* 1, 77.
- Perttunen, J., Murtolahti, M. & Miettinen, M. 2003. Perehdyttäminen osaamisen lisäjäjänä. *Sairaanhoitaja* 76,1, 11–13.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

- Sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja kätilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa. 2001. Terveydenhuollon ammatinharjoittamisen kannalta keskeisiä näkökohtia. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 31.1.2008. [Http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/paosisallys46.htm](http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/paosisallys46.htm), monisteita 2000:15.
- Sirviö, E-L., Aumo, O., Korkiamäki, K., Lunappa, M., Nurminen, L., Närvä, H., Pajukangas, M. ja Palmqvist, S. 1998. Tiedolla, taidolla ja tunteella – kätilötyön eettiset ja laadulliset perusteet. Laatutyöryhmä. Suomen kätilöliiton julkaisu. Porvoo: Kirjapaino Tryckeri.
- Tanskanen, A. 2008. Sisällön analyysi hoitotieteessä. Tuumasta tekstiksi - perusopas seminaari- ja opinnäytetyön tekijälle. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Viitattu 31.1.2008. [Http://www.uta.fi/laitokset/hoito/wwwoppimateria.ali/luku5e.html](http://www.uta.fi/laitokset/hoito/wwwoppimateria.ali/luku5e.html)
- Tynjälä, P. 1999. Konstruktiivisen ja perinteisen oppimisympäristön vertailu yliopistossa. *Aikuiskasvatus* 19, 3, 257–262.
- Vehviläinen-Julkunen, K. 1998. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. Toim. M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen. 1.-2. painos. Juva: WSOY, 26–34.
- Vänttinen, T. 1996. Kätilö synnyttäjän ja hänen perheensä hoitajana - tulevaisuus-orientoitunut delfitutkimus kätilön kvalifikaatioista muuttuvassa toimintaympäristössä *Lisensiaattitutkimus*. Kuopion yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos.
- Åstedt-Kurki, P. & Nieminen, H. 1997. Fenomenologisen tutkimuksen peruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen. Juva: WSOY.



## LIITTEET

### Liite 1: Tutkimuslupa

#### Liite 1: Tutkimuslupa

Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala  
Opinnäytetyöryhmä  
Lukuvuosi 2007–2008



#### OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS / LUPA-ANOMUS

Olemme Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita. Pyydämme lupaa toteuttaa opinnäytetyötämme yhteisössämme.

#### Opinnäytetyön aihe/nimi

Kättilön ammatillisen osaamisen kasvu synnytyssalissa perheystämisen keinoin

#### Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksena on tutkia perheystämisen merkitystä ja vaikutuksia synnytyssalikätilön osaamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Tavoitteena on tutkimuksen tulosten pohjalta kehittää perheystystä synnytyssalissa.

#### Opinnäytetyön suorituspaikka/yhteistyötaho

Keski-Suomen sairaanhoitopiiri, keskussairaala, synnytysyksikkö/synnytyssali

#### Opinnäytetyön arvioitu valmistumisajankohta

Kevät 2008

#### Opinnäytetyön tekijät (yhteystietoineen)

Sanna Hagman	sanna.hagman.sho@jamk.fi
Hanna Pajula	hanna.pajula.sho@jamk.fi
Jenni Tapper	jenni.tapper.sho@jamk.fi

#### Tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet:

Ohjaavan opettajan allekirjoitus

*Kirsti Koski*

Kirsti Koski

Ohjaavan opettajan allekirjoitus

*Jaana Perttunen*

Jaana Perttunen

Hyväksyn opinnäytetyön tekemisen yhteisössämme

Opinnäytetyön tekijät velvoitetaan (esim. raporttoimaan yhteistyötaholle)

*raportoimaan tuloksista synnytyssalissa*

En hyväksy opinnäytetyön tekemistä yhteisössämme, miksi:

Tarvitaanko muita lupa-anomuksia  KYLLÄ, mitä \_\_\_\_\_

*Piirjo Vilppola*

Allekirjoitus ja nimenselvennys

PIIRJO VILPPOLA

*Syvätyön  
Naisten  
osa-alueen johtajana  
22.5.08*

*Enin suunnitelmien  
yhteyden*

*Edellytyksiä: raportointi  
synnytyssalissa es. heikentäm.  
selän 2 kpl tutkimusraportti  
(käsien synn. salin, kättilän  
... heikentäm.)*

## Liite 2: Yhteistyökirje osastolle

22.2.2008

**Hei!**

Olemme pian valmistuvia kättilöopiskelijoita Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä perehdytyksen merkityksestä synnytyssalikätilöiden ammatilliseen kasvuun. Teemme opinnäytetyön yhteistyössä osastonne kanssa. Osana työtämme suoritamme yksilöhaastattelututkimuksen.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka perehdytyksen keinoin synnytyssalissa työskentelevien kättilöiden ammatillista kasvua voidaan kehittää. Toteutamme tutkimuksen yksilöhaastatteluina työaikanaanne maaliskuussa viikoilla 12-13. Haastattelut nauhoitetaan ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Nauhat hävitetään vastausten käsittelyn jälkeen. Tutkimuksen suorittamisesta on keskusteltu osastonhoitajan kanssa.

Tarvitsemme tutkimukseen viisi kättilöä. Toivomme mahdollisimman monipuolista haastateltavien ryhmää työkokemuksen osalta, sekä pitkän työuran omaavia että hiljattain synnytyssalutyönsä aloittaneita.

Toivomme tähän listaan mahdollisimman monta nimeä tutkimukseen suostumiseksi, jotta haastatteluiden käytännön toteuttaminen olisi joustavaa. Tulemme edellä mainituilla viikoilla haastattelemaan Teitä ja katsomme paikan päälle tultuamme, kuka tai ketkä suostumuksen antaneista ehtivät töiltään haastateltaviksi.

Ohessa haastattelun kysymyksiä, joihin toivomme Teidän jo etukäteen tutustuvan.

- Millaista perehdytystä olet saanut aloittaessasi työt synnytyssalissa?
- Millaista perehdytystä koet synnytyssaliin tulevien kättilöiden tarvitsevan?
- Miten koet perehdyttämällä voitavan vaikuttaa kehittävästi synnytyssalikätilön ammatilliseen kasvuun?

Tutkimukseen suostuvien nimet:

Ystävällisin terveisin

Sanna Hagman, Hanna Pajula & Jenni Tapper

**Liite 3: Haastattelurunko**

1. Kuinka kauan olet työskennellyt kätilönä?
2. Millaista perehdytystä olet saanut urasi aikana synnytyssalissa?
3. Millaista perehdytystä koet synnytyssaliin tulevien kätilöiden tarvitsevan?
4. Miten koet perehdyttämällä voitavan vaikuttaa kehittävästi synnytyssalikätilön ammatilliseen kasvuun?

## Liite 4: Analyysirunko

1/3





