

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulu

Selja Dal Maso

Mielekästä ja tuottavaa työtä raskaanakin
- Toimintamallin kehittäminen raskaana olevan
työntekijän työllistämiseksi

Tiivistelmä

Selja Dal Maso

Mielekästä ja tuottavaa työtä raskaanakin. Toimintamallin kehittäminen raskaana olevan työntekijän työllistämiseksi, 52 sivua, 9 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Opinnäytetyö 2019

Ohjaajat: Yliopettaja Niina Nurkka ja lehtori Kristiina Helminen, Saimaan ammattikorkeakoulu, tasa-arvovaltuutettu Wiebke Solms, Rettungsdienst Kooperation in Schleswig-Holstein gGmbH

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää eräälle Saksan ensihoidon organisaatiolle yhtenäinen toimintamalli naispuolisten työntekijöiden työllistämiseksi äitiyssuojalain kriteerien edellyttämiin työtehtäviin raskauden aikana. Tavoitteena oli helpottaa raskaana olevien naisten työllistymistä organisaatiossa, pyrkien ylläpitämään heidän työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Samalla otettiin huomioon työnantajan resurssit ja Saksan äitiyssuojalain mukanaan tuomat kriteerit.

Opinnäytetyö oli kolmivaiheinen tutkimuksellinen kehittämistyö. Ensimmäisessä vaiheessa kerättiin ryhmähaastattelujen avulla organisaation työntekijöiden kokemuksia, näkemyksiä ja odotuksia raskauden aikaisesta työllistymisestä. Toisessa vaiheessa haastattelujen tulokset analysoitiin ja analyysin tulokset esitettiin työryhmälle. Kolmannessa vaiheessa laadittiin toimintamallin runko työryhmässä tehdyn SWOT-analyysin ja siitä tehtyjen johtopäätösten pohjalta.

Haastattelujen avulla saatiin kattava kuva raskaana olevien työntekijöiden asemasta ja tilanteesta tällä hetkellä. Työntekijät olivat suurimmalta osin tyytymättömiä työllistymiseen raskauden aikana ja tunsivat sillä olevan suuri vaikutus työmotivaatioon sekä työhyvinvointiin. SWOT-analyysi osoitti, että yhtenäinen toimintamalli toisi etuja niin työnantajalle kuin työntekijälle parantaen työmotivaatiota, työhyvinvointia ja työntekijän sitoutumista organisaatioon.

SWOT-analyysin kautta saatiin toimintamallille laadittua hyvä runko, johon kerättiin haastatteluissa esiin nousseita ideoita raskauden aikaiseen työllistymiseen. Toimintamalli on hyvä laajentaa vielä myöhemmässä vaiheessa niin, että se käsittelee myös ajanjakso ennen raskautta ja töihin paluu raskauden jälkeen.

Asiasanat: työhyvinvointi, moninaisuuden johtaminen, osaamisen johtaminen, Saksan äitiyssuojalaki

Abstract

Selja Dal Maso

Meaningful and productive work while pregnant. Developing an approach for the employment of a pregnant employee, 52 Pages, 9 Appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Service, Lappeenranta

Master's Degree Programme

Development and Management of Health Care and Social Services

Master's Thesis 2019

Instructors: Principal Lecturer Niina Nurkka and Senior Lecturer Kristiina Helminen, gender equality representative Wiebke Solms, Rettungsdienst Kooperation in Schleswig-Holstein gGmbH

The aim of this thesis was to develop a coherent approach for the employment of female workers in a German primary care organisation in order to employ women employees during pregnancy. The aim was to facilitate the employment of pregnant women in the organisation, striving to maintain their motivation for work and wellbeing. The employer's resources and the criteria introduced by German Maternity Protection law were taken into account.

The thesis was a three-phase research development. The first step was to collect, through group interviews, the experiences, views and expectations about the employment of the employees of the organisation during pregnancy. In the second phase, interviews were analysed and the results of the analysis were presented to a working group. In the third phase, the framework for an approach was constructed based on a SWOT analysis made in the working group and its conclusions.

The interviews provided a comprehensive picture of the status and situation of pregnant workers at the moment. The majority of employees were unhappy with their employment during pregnancy and felt that it had a major impact on work motivation and occupational wellbeing. The SWOT analysis showed that a coherent approach would bring benefits both to the employer and to the employee, improving work motivation, well-being and employee engagement in the organization.

Through the SWOT analysis, it was possible to develop a good frame of the coherent, which gathered ideas from the interviews for employment during pregnancy. It is a good idea to extend this approach at a later stage to include the period before pregnancy and to the return to work after childbirth.

Keywords: occupational welfare, diversity management, competence management, German Maternity Protection Law

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Ensihoito työympäristönä	6
2.1	Saksan ensihoito	6
2.2	Työturvallisuus	9
3	Nainen ja työ	10
3.1	Saksan äitiyssuojalaki	11
3.2	Äitiyssuoja työnantajan näkökulmasta	13
4	Työhyvinvointi	14
4.1	Osaaminen ja sen johtaminen	16
4.2	Ikäjohtaminen	17
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät	19
6	Opinnäytetyön toteutus	19
6.1	Työntekijöiden haastattelujen toteutus	22
6.2	Haastattelujen analysointi	24
6.3	SWOT-analyysin toteutus	26
7	Tulokset	27
7.1	Työntekijöiden haastattelun tulokset	27
7.2	SWOT-analyysin tulokset	38
7.3	Toimintamallin ehdotus	40
8	Pohdinta	42
8.1	Opinnäytetyön tulosten pohdinta	43
8.2	Opinnäytetyöprosessin pohdinta	47
8.3	Eettisyys ja luotettavuus	50
8.4	Jatkokehittämisaiheet	52

Liitteet

Liite 1	Haastattelukutsun saatekirje
Liite 2	Kutsu haastatteluun
Liite 3	Suostumuslomake haastatteluun osallistumiselle
Liite 4	Haastatteluteemat ja apukysymykset
Liite 5	Litteroinnin esimerkkisivu
Liite 6	Analyysipolku
Liite 7	Haastattelujen analyysitaulukko esimerkki
Liite 8	Kutsu kehittämispalaveriin
Liite 9	SWOT-analyysi

1 Johdanto

Saksan äitiyssuojalaki Mutterschutzgesetz (MuSchG) muuttui 2017 tuoden mukanaan muutoksia raskaana olevan naisen työllistämiseen. Mikäli työntekijän työtehtävä normaalioloissa on sellainen, josta aiheutuu terveydellistä haittaa niin raskaana olevalle kuin lapsellekin, on työnantaja velvoitettu tarjoamaan työntekijälle toinen turvallinen työtehtävä. Mikäli uutta turvallista työtehtävää ei ole tarjottavissa on työnantaja velvoitettu asettamaan työntekijä työkieltoon. (DGVU 2018,11).

Ensihoidon työmaailmassa moni nainen salaa raskauden niin pitkään kuin mahdollista. Tämä johtuu siitä, että naiselle on epäselvää kuinka työnantaja suhtautuu raskauteen ja kuinka nainen työllistetään raskauden aikana. Jos tunne taakana olemisesta työyhteisölle on suuri, aiheuttaa se stressiä, mikä voi aiheuttaa terveydellisen haitan niin naiselle itselleen kuin syntymättömälle lapselle. (Ziegler, Graml, Weissenrieder 2015.)

Uutta tehtävää raskauden ajaksi miettiessä on tärkeää ottaa huomioon työntekijän työhyvinvointi ja työtyytyväisyys. Kuten Mertel (2006, 11) tutkimuksessaan toteaa, työntekijä haluaa tuntea tekevänsä järkevää työtä ja olevansa pätevä sekä kasvavansa työnsä avulla henkisesti. Näiden työlle asetettujen vaatimusten osittaisellakin täyttymisellä on merkityksellinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja siten myös työhyvinvointiin. Tyytyväisyydellä on suuri merkitys niin työntekijän kuin organisaation kannalta. Mikäli edellä mainitut tarpeet tulevat työssä tyydytettyä, on tällä työntekijän näkökulmasta suuri vaikutus elämänlaatuun ja hyvinvointiin. Tyytyväinen työntekijä on taas organisaatiolle keino saavuttaa tavoitteensa. (Hohberg 2015, 77).

Saavuttaakseen tavoitteensa organisaatio tarvitsee yksilön osaamista. Jotta osaamisen tuomasta pääomasta saataisiin optimaalisin hyöty, on osaamista johdettava. Osaamisen johtaminen voidaan nähdä laajana kokonaisuutena ohjata ja hallita niin organisaatiossa olevaa kuin myös hankittavissa ja muutettavissa olevaa tietoa, taitoa ja kokemusta. (Laaksonen ja Ollila 2017, 175-176).

Opinnäytetyöni on kehittämistehtävä työnantajalleni Rettungsdienst Kooperation in Schleswig-Holstein gGmbH:lle (myöhemmin tekstissä lyhennettynä RKiSH).

Tarkoituksena on kehittää RKiSH:lle yhtenäinen toimintamalli naispuolisten työntekijöiden työllistämisestä raskauden aikana. Tavoitteena on helpottaa raskaana olevien naisten työllistymistä organisaatiossa pyrkien ylläpitämään heidän työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Samalla otetaan huomioon työnantajan resurssit ja äitiyssuojalain mukanaan tuomat kriteerit. Vaikka lakiuudistus on ollut voimassa jo yli vuoden, ei RKiSH:ssa ole laadittu selkeää toimintamallia siihen miten työntekijän työtehtäviä muutettaisiin hänen raskautensa aikana.

2 Ensihoito työympäristönä

Ensihoito on työtä, joka tapahtuu vaihtelevissa olosuhteissa ja työympäristössä. Työhön liittyviä uhkia ja vaaratilanteita on monia, joihin osittain voidaan varautua etukäteen yrittäen ennaltaehkäistä niitä, mutta on myös uhkia jotka yllättävät tekijän tehtävän aikana tai hiipivät hiljaa työntekijän arkeen. (Nurkka ja Saikko 2017.)

2.1 Saksan ensihoito

Ihmisen pelastaminen lääketieteellisistä syistä johtuvista hätätilanteista on yksi Saksan terveysjärjestelmän kulmakivi (Deutscher Bundestag 2016, 4). Ensihoidolla tarkoitetaan prekliinistä hätätilassa olevan henkilön hoitamista. Tällä tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat hengenvaarassa ja tarvitsevat siitä syystä nopeaa hoitoa tai joiden terveydentilan odotetaan heikentyvän merkittävästi mikäli he eivät saa nopeaa hoitoa. Mikäli tilanne lääketieteellisesti sitä vaatii, kuuluu ensihoitoon myös potilaan kuljettaminen tarpeenmukaisella kuljetusvälineellä oikeaan hoitolaitokseen. (Schleswig-Holsteinisches Rettungsdienstgesetz (SHRDG) 2017.)

Saksassa liittovaltiossa ensihoito suorittaa vuodessa noin 10 miljoonaa tehtävää. Ne vaativat ensihoidon henkilökunnalta korkeatasoista ammattitaitoa ja sosiaalista osaamista vaatien suurta henkistä ja fyysistä panostamista. Monissa tutkimuksissa on todettu, että ensihoidossa työtapaturmien määrä on huomattavasti suurempi kuin monissa vastaavanlaisissa ammateissa. (zur Mühle, Heese, Haupt

2005.) Vuonna 2016 Saksassa työskenteli yhteensä 56 613 ensihoitajaa, joista 12 869 oli naisia. (Arbeitsagentur 2016).

Kaikissa 28 EU maassa on ensihoito organisoitu ja määritelty eri tavoin. Ensihoitojärjestelmissä voi olla suuriakin eroja. Myös Saksan liittotasavallan ensihoitojärjestelmässä on eroja liittovaltioiden välillä. (Enke ym. 2015, 158.) Sosiaalilakikirja V (Sozialgesetzbuch, V SGB V 2019) määrittää kuinka ensihoito järjestetään ja kuka siitä on vastuussa. SGB V:ssä ensihoito on määritelty yleisellä tasolla, ja se siirtää päävastuun ensihoidon järjestämisestä liittovaltioille. Näin ollen Saksassa on 16 osittain toisistaan eroavia ensihoito lakia (Landesrettungsdienstgesetz, RDG). Liittovaltioiden väliset erot löytyvät yleensä siitä, missä määrin ammattipalokunta on liitetty ensihoitoon. Tämä johtuu liittovaltioiden geograafisesta rakenteesta eli siitä, kuinka paljon maaseutua ja kuinka paljon suuria kaupunkeja liittovaltion alueella on. Perusasiat kuten yksiköiden tarvemäärittelyt sekä ensihoito lääkäreiden osuus ja viiveet löytyvät kaikista laeista, mutta ovat eri tavoin määriteltyjä. (Enke ym. 2015, 158.) Näiden lakien lisäksi ensihoitoon vaikuttavat myös työaikalaki (Arbeitszeitgesetz, ArbZG 2018) sekä julkisella puolella julkinen työehtosopimus (Tarifvertrag für öffentliche Dienste, TvöD 2019). Nämä viimeksi mainitut määrittävät mm. työvuorojen ja lepotaukojen pituutta sekä viikkotyötuntien määrän. TVöD määrittää mm. viikkotyötuntien määrän ensihoidossa 48 tuntiin joista 9 tuntia on palkatonta varallaoloa. RKiSH toimii Schleswig-Holsteinin osavaltion alueella, joten sen toimintaa määrittää SHRDG (Schleswig-Holsteinisches Rettungsdienstgesetz 2017).

RKiSH on puoliksi yksityinen ja puoliksi maakuntien omistuksessa oleva yritys, joka aloitti toimintansa vuonna 2005. RKiSH perustettiin kun maakunnat halusivat siirtää ensihoidon järjestämisen ulkopuoliselle yritykselle, mutta halusivat kuitenkin säilyttää itse tarkan kontrollin asioiden hoitamisesta. Tässä yhteydessä päätettiin maakuntien yhtenäiseen ensihoitoon. Nykyään RKiSH toimii viiden maakunnan Dithmarschenin, Pinnebergin, Rendsburg-Eckenfördenin, Segebergin ja Steinburgin alueella. Toiminta-alue kattaa pinta-alaltaan 46 % Schleswig-Holsteinin osavaltiosta ja alueella asuu noin 110000 asukasta. Asemia RKiSH:lla on tällä hetkellä 44 ja näillä asemilla päivystää yhteensä 97 ambulanssiyksikköä ja 17

lääkäriyksikköä. (RKiSH 2019.) RKiSH:n henkilöstöosaston tietojen mukaan organisaatiolla on 1237 työntekijää, joista 1052 työskentelee kentällä ensihoitajana. Näistä 29 % ovat naisia. Alla olevassa kuvassa (kuva 1) näkyvät RKiSH:n toiminta-alue ja asemapaikat.



Kuva 1. RKiSH: asemat ja toiminta-alue (RKiSH 2019)

Ensihoitoa ei Saksassa opiskella ammattioppilaitoksessa tai ammattikorkeakoulussa vaan se on ns. oppisopimuskoulutus (Ausbildungsberuf). RKiSH on perustanut vuonna 2009 oman akatemian, jossa aloittaa vuosittain 88 uutta ensihoitajaopiskelijaa (Notfallsanitäter). Opiskelijat suorittavat teoriaopinnot Akatemian tiloissa. Käytännön harjoittelut suoritetaan RKiSH omilla asemilla ja alueellisissa sairaaloissa. Opiskelijat ovat kolmen vuoden opintojensa aikana RKiSH:n työntekijöitä ja saavat harjoittelijapalkan opintojensa ajalta. Käytännön harjoittelusta vastaavat opiskelijan ohjaajat asemilla. (RKiSH 2019.)

RKiSH hoitaa itse ensihoidon laskutuksen, välinehuollon, asemien huollon sekä hoitotarvikkeiden toimittamisen asemapaikoille oman keskusvaraston kautta. Näin ollen myös raskaana olevalle työntekijälle voidaan tarjota vaihtoehtoista työtä siinä vaiheessa, kun kenttätö ei enää tule kysymykseen.

2.2 Työturvallisuus

Monet työturvallisuutta uhkaavista vaaroista pyritään minimoimaan tai ehkäisemään noudattamalla työturvallisuuslain ja *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)* kriteerejä sekä asetuksia. Henkilökohtaiset suojarusteet ovat tärkein suojaus monia vaaroja kohtaan. Suojarusteiden on oltava tarkkojen kriteereiden mukaiset, ja niiden on suojattava niin sääolosuhteiden aiheuttamilta haitoilta kuin myös vaarallisilta aineilta. (DGUV 2016, 7-8.)

Työtilanteet onnettomuuspaikoilla tuovat mukanaan omat työturvallisuutta vaarantavat tekijänsä kuten lasinsirpaleet, hankalat maasto-olosuhteet tai vaihtelevat sääolosuhteet. Tämän lisäksi ensihoitaja joutuu kontaktiin erilaisten vaarallisten aineiden kanssa. Ei pelkästään ollessaan suorittamassa tehtävää vaan myös jokapäiväisessä välineiden puhdistuksen ja huollon yhteydessä. Myös infektoriski on suuri. Ensihoitaja joutuu kontaktiin erilaisten eritteiden kuten veren, virtsan tai ulosteen kanssa. Usein unohdettu vaaratekijä ensihoitajan työssä on väkivaltatilanteet henkilöstöä kohtaa. Väkivalta ei aina ole pelkästään fyysistä vaan myös psyykkistä, mikä on fyysistä väkivaltaa yleisempää ja jää usein huomioimatta. (DGUV 2018, 31-33).

Työturvallisuuteen vaikuttavat monet seikat. Työsuojeluviraston vuonna 2004 tekemän tutkimuksen mukaan ensihoidossa työn ennalta-arvaamattomuus on yksi suuri tekijä työturvallisuuden kannalta. Työvuorojen vaihteleva pituus, vuorotyö ja epäsäännölliset lepo- ja ruokatauot vaikuttavat suuresti terveyteen. (zur Mühle ym. 2005.)

Ensihoito on työnä niin psyykkisesti kuin fyysisestikin raskasta. Fyysisesti työstä raskasta tekevät mm. painavien taakkojen kantaminen, pitkät työvuorot, vuorotyö, työskenteleminen eri olosuhteissa niin ulkona kuin sisätiloissakin sekä epäergonomiset työasennot. (Enke ym. 2015, 320-323.)

Psyykkisestä näkökulmasta työn tekee raskaaksi sen ennalta-arvaamattomuus. Jokainen ihminen reagoi tilanteisiin eri tavalla. Aina ei voida tarkkaan määrittää mitkä ovat ne tekijät, jotka aiheuttavan psyykkistä raskautta. Siinä missä toiselle

vakavat onnettomuustilanteet ovat psyykkisesti raskaita, voi toinen kokea suurena psyykkisesti rasittavana tekijänä asemalla toimeettomana olemisen ja odottamisen. (Enke ym. 2015, 322.)

Psyykkisten kuormituksen ehkäisemiseksi on tarjolla kattava ja hyvä työterveyshuolto. Jokaisen työntekijän on käytävä säännöllisesti työterveyshuollossa niin fyysisen kuin psyykkisen terveyden arvioinnissa. Esimerkiksi RKiSH tarjoaa työntekijöilleen joka kolmas vuosi työterveydenhuollon terveystarkastuksen. Tämän lisäksi RKiSH:lla on oma psykologi, joka tarjoaa mahdollisuuden kahdenkeskiseen keskusteluun aina tarpeen mukaan, sekä koulutettu debriefing tiimi, joka on myös ympäri vuorokauden hälytettävissä paikalle. (RKiSH 2019).

3 Nainen ja työ

Saksassa oli perheissä vallalla aina 1960-luvun puoliväliin saakka perinteinen roolijako. Nainen kävi vain ”hätätapauksissa” töissä eli silloin kun raha ei muuten riittänyt. Vielä vuonna 1958 Länsi-Saksassa tehdyssä kyselyssä 55 % miehistä ja jopa 61 % naisista olisivat puoltaneet lakiesitystä, jossa alle 10-vuotiaiden lasten äidit olisi asetettu työkieltoon. (Peuckert 2012, 405.)

Työmarkkinoiden kasvavan kiinnostuksen ohella saada lisää naisia työntekijöiksi teollisuuteen ja hallinnollisiin tehtäviin, valtiollinen koulutuspolitiikka ajoi naisten asiaa koulutuksessa ja sen samalla mukanaan tuomaa itsenäistymistä. Naisten osuus korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa on viimeisten 40 vuoden aikana kasvanut huomattavasti. (Peuckert 2012, 406.)

Kuitenkin edelleen näyttää siltä, että äitiys ja työura ovat vielä tänäkin päivänä mahdotonta yhdistää. Uran kehittymisen kannalta juuri raskaus, äitiysvapaat ja paluu töihin ovat kaikkein kriittisimpiä ajanjaksoja. Tämä tilanne on täysin vastaakohtainen sille, mitä nuoret naiset nykypäivänä toivovat. Monet haluavat yhdistää äitiyden, perheen ja uran tekemisen. (Ziegler ym. 2015, 3.)

Perheen perustaminen on monelle työssä käyvälle nuorelle naiselle vaikea asia. Vaikka julkisuudessa vakuutellaan, että äitiydellä ei ole vaikutusta työtilanteeseen, on selkeästi todettavissa, että urakehitys jää joko tauolle siksi aikaa, kun lapset ovat alaikäisiä tai se katkeaa kokonaan. Vuonna 2010 alaikäisten lasten

äideistä vain 65 % kävi töissä, kun taas lapsettomista naisista työelämässä oli 78 %. (Ziegler ym. 2015, 1-3.)

Raskaus on tehty naisille vaikeaksi asiaksi työelämässä. Työpaikkahaastatte- luissa ei ole luvallista kysyä naispuolisilta hakijoilta, ovatko he parhaillaan ras- kaana tai aikovatko he hankkia lapsia. Siitä huolimatta monet naiset salaavat ras- kauden niin pitkään kuin mahdollista ja pyrkivät varmistamaan työpaikan tai uralla etenemismahdollisuudet ennen kuin ilmoittavat raskaudestaan työnantajalleen. Siinä vaiheessa, kun nainen ilmoittaa työnantajalle raskaudesta, turvaa äitiyssuo- jalaki työpaikan. Naista ei saa erottaa raskauden aikana, synnytyksen jälkeen eikä vanhempainvapaan aikana. Monelle on kuitenkin käynyt niin, että uraa edis- täviä tehtäviä on annettu muille työntekijöille siinä vaiheessa, kun raskaus on ollut työnantajan tiedossa. Naisella tulisi olla oikeus nauttia perheen perustamisesta ja raskaudesta ilman, että tuntee olevansa taakka ja rasite työelämässä. (Ziegler ym. 2015.)

Ensihoidon työmaailmassa moni nainen salaa raskauden niin pitkään kuin mah- dollista. Tämä johtuu siitä, että naiselle on epäselvää, kuinka työnantaja suhtau- tuu raskauteen ja kuinka nainen työllistetään raskauden aikana. Jos tunne taak- kana olemisesta työyhteisölle on suuri, aiheuttaa se stressiä, mikä omalta osal- taan ei ole terveellistä naiselle itselleen eikä syntymättömälle lapselle. (Ziegler ym. 2015.)

3.1 Saksan äitiyssuojalaki

Äitiyssuojalla tarkoitetaan äidin ja lapsen tarvitsemaa erityistä turvaa, jota he tar- vitsevat ennen ja jälkeen lapsen syntymän. Äitiyssuojan tavoitteina ovat

- suojata raskaana olevan tai imettävän naisen ja hänen lapsensa terveys ja mahdollistaa äidin työssäkäynti
- suojata raskaana olevaa naista epäoikeudenmukaiselta työstä erottami- selta
- turvata perheen tulot sinä aikana, kun työnteko on raskauden tai synny- tyksen vuoksi kiellettyä
- estää naisten syrjintää ennen ja jälkeen synnytyksen

(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018, 9.)

Äitiyssuojaa säädellään ja määritetään äitiyssuojalaissa. Tämä laki suojaa naisen ja hänen lapsensa terveyttä työpaikalla ja koulussa raskauden aikana, synnytyksen jälkeen sekä imetyksen aikana. Laki mahdollistaa naiselle työskentelyn tai opiskelun vaarantamatta hänen tai hänen lapsensa terveyttä sekä estää syrjintää raskauden aikana, synnytyksen jälkeen sekä imetysaikana. (MuSchG 2017.)

Saksan äitiyssuojalaki (MuSchG) asettaa tiukat kriteerit sille, millaisille vaaroille ja rasituksille naiset eivät raskauden aikana saa altistua. Raskaana oleva nainen ei saa tehdä yli 8,5 tuntisia työvuoroja, 11 tuntinen yhtäjaksoinen lepoaika työvuorojen välissä on pakollinen, työskenteleminen kello 20-06 välissä ei ole sallittua, eikä pyhä- ja sunnuntaitöitä saa tehdä. Poikkeustilanteissa työpäivä voidaan pidentää jatkumaan kello 22 saakka, ja jos nainen itse suostuu ovat pyhä- ja sunnuntaityöt mahdollisia. Tällöin on kuitenkin tarjottava toinen lepopäivä. Naiselle on mahdollistettava myös työaikana pääsy raskauden seurantaan kuuluviin tutkimuksiin. (MuSchG 2017.)

Työaikaa määrittelevien säädösten lisäksi laki säättää myös työolosuhteita ja työympäristöä. Ensihoitajan kannalta on monia relevantteja työolosuhteisiin sekä työympäristöön liittyviä kieltoja. Raskaana oleva nainen ei saa olla tekemisissä vaarallisten aineiden kuten kemikaalien kanssa. Mahdollinen altistuminen infektioille on vältettävä. Niitä ovat erityisesti toksoplasmoosi ja vihurirokko, koska ne aiheuttavat myös suuren riskin sikiölle. Työt, joissa voi altistua säteilylle esimerkiksi röntgensäteilylle, melulle, tärinälle, kylmyydelle, kuumuudelle tai kosteudelle, eivät tule kysymykseen. Työssä ei saa joutua kantamaan, siirtämään tai nostamaan joko säännöllisesti taakkoja, jotka painavat yli 5 kg tai satunnaisesti taakkoja, jotka painavat yli 10 kg. Raskauden edettyä kuudennelle kuukaudelle nainen ei saa tehdä seisomista vaativaa työtä yli 4 tuntia päivässä. Usein epäergonomisessa asennossa työskentely, toistuva kurottaminen, kumartaminen ja kyykkiminen ovat lain mukaan kiellettyjä. Mikäli työpaikalla kaatumisen, liukastumisen, putoamisen tai fyysisen väkivallan riski on suuri tai joudutaan työskentelemään ajoneuvossa, jossa onnettomuusriski on normaalia todennäköisempi, eivät työolosuhteet sovellu raskaana olevalle naiselle. (MuSchG 2017.) Työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvät tekijät ovat merkittävä osa ensihoitotyön arkea. Tällaisissa tapauksissa laki velvoittaa työnantajaa joko poistamaan riskitekijät tai,

jos tämä ei ole mahdollista, niin nainen on siirrettävä toisenlaisiin työtehtäviin.(MuSchG 2017.)

Mikäli lakia ei noudateta, tulkitaan työnantajan vaarantaneen naisen ja tämän lapsen terveyden. Tällaisessa tapauksessa työnantaja voi joutua maksamaan 5000 - 30000 euron sakot tai saada maksimissaan yhden vuoden vankeustuomion. (MuSchG 2017.)

3.2 Äitiyssuoja työnantajan näkökulmasta

Työnantaja kantaa vastuun myös raskaana olevan ja imettävän työntekijän turvallisuudesta työpaikalla, jolloin myös lapsen terveellinen kehitys on otettava huomioon. Heti kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta, on hän veloitettu tekemään tarvittavat varotoimenpiteet raskaana olevan tai imettävän naisen ja hänen lapsen turvallisuutta ajatellen. (DGVU 2018, 11.)

Jo ennen kuin kukaan työntekijä tulee raskaaksi, on työnantaja veloitettu tiettyihin toimenpiteisiin. Työpaikalla on tehtävä riskianalyysi, jossa selvitetään tarkkaan mitä vaaroja työtehtävät sisältävät. Riskianalyysin tarkoituksena on jo etukäteen selvittää, mitkä suojatoimet on toteutettava, jos joku henkilöstöstä tulee raskaaksi. Riskianalyysit on dokumentoitava kirjalliseen muotoon ja säilytettävä niin, että jokainen työntekijä pääsee niitä lukemaan. Samoin äitiyssuojalain on oltava esillä kaikkien luettavissa, jotta jokainen työntekijä voi tarvittaessa perehtyä siihen. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019, 20-32.)

Kun työntekijä ilmoittaa työnantajalle raskaudesta, on työnantajan päätettävissä riittääkö suullinen ilmoitus vai onko työntekijän toimitettava työnantajalle kirjallinen todistus raskaudesta joko lääkärin- tai kättilöntodistuksena. Mikäli työnantaja vaatii todistuksen raskaudesta, on hänen maksettava työntekijälle siitä aiheutuneet kulut. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019, 20-32.)

Raskaudesta ilmoittamisen jälkeen työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuus kehityskeskusteluun, jossa pohditaan, mitä töitä työntekijä voi raskauden aikana tehdä. Työntekijä voi kieltäytyä tästä keskustelusta, jos ei näe sitä itselleen tarpeelliseksi, mutta työnantajan kannalta on tärkeää, että hän tarjoaa

tämän mahdollisuuden ja dokumentoi sen myös kirjallisesti. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019, 20-32.)

Mikäli työnantaja ei pysty tarjoamaan raskaana olevalle työntekijälle minkäänlaista korvaava työtä, on työntekijä asetettava työkieltoon. Tällöin raskaana oleva työntekijä jää kotiin äitiysloman alkuun saakka, mutta työnantajan on maksettava hänelle täysi palkka. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019, 35-37.)

4 Työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön keskeisin käsite on työhyvinvointi. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työ on mielekästä ja turvallista ja, että sitä suoritetaan turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon kuuluu niin yksilön selviytyminen työstä kuin työyhteisön toimivuus. Yksilön selviytymiseen vaikuttavat suuresti oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto. (Puttonen, Hasu, Pahkin 2016, 6; Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17.)

Ihminen viettää suurimman osan elämästään töiden parissa. Töiden välityksellä ihmisen erilaiset tarpeet kuten toimeentulo, sosiaalisten kontaktien luominen ja ylläpitäminen, tunnustuksen saaminen osaamisesta, sekä mahdollisuus toteuttaa itseä tulevat tyydytetyksi. Työ ei siis ota vain ajallisesti paljon tilaa ihmisen arjessa, vaan sillä on myös suuri materiaallinen ja ideologinen merkitys ja siten myös hyvin merkityksellinen rooli ihmisen elämässä. (Hohberg 2015, 77.)

Tyytyväisyydellä työhön ei ole pelkästään yksilöllistä vaikutusta, vaan sillä on myös vaikutusta organisaatioon, jossa ollaan töissä. Yksilölle tyytyväisyys työhön tarkoittaa, että työ todellisuudessa tyydyttää edellä mainitut tarpeet ja parantaa näin hyvinvointia ja elämänlaatua. Organisaatiolle työntekijöiden tyytyväisyys on keino saavuttaa tavoitteensa. (Hohberg 2015, 77.)

Työntekijät arvostavat suuresti työtä, jossa pääsevät käyttämään kykyjään ja taitojaan, sekä kehittämään itseään eteenpäin. Etusijalla ovat tehtävät, jotka tarjoavat vaihtelevuutta, ovat luovia ja jopa vaikeita, mutta tarjoavat mahdollisuuden

menestyä. Tämä sisältää myös sen, että työntekijä haluaa tuntea tekevänsä järkevää työtä ja olevansa pätevä sekä kasvavansa työnsä avulla henkisesti. Näiden työlle asetettujen vaatimusten osittaisellakin täyttymisellä on merkityksellinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja siten myös työhyvinvointiin. (Mertel 2006, 11.)

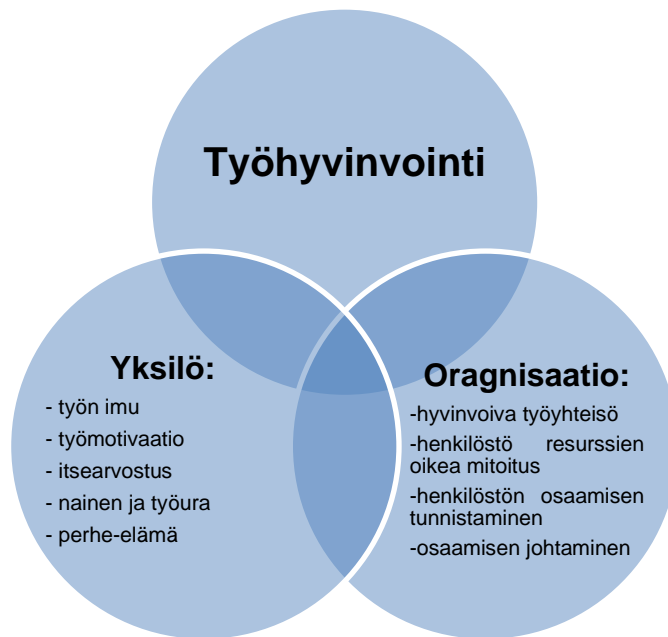
Työntekijän näkökulmasta hänen työhyvinvointiinsa liittyy monia mahdollisia välillisiä ja välittömiä kuormitustekijöitä, jotka ovat luonteeltaan niin fyysisiä, henkisiä kuin sosiaalisia. Työhyvinvointi on myös sidoksissa työntekijän yksityis- ja perhe-elämään ja niissä tapahtuviin muutoksiin. (STM raportti 2005, 17.)

Rauramon (2009) työhyvinvoinnin porrasmallissa käy selkeästi ilmi yksilön työhyvinvoinnin ja organisaation välinen suhde.

Työhyvinvoinnin portaat:

1. *Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.*
2. *Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi sekä kehittäminen.*
3. *Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.*
4. *Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.*
5. *Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito. (Rauramo 2009, 2.)*

Alla olevassa kuvassa (kuva 2) havainnollistetaan opinnäytetyön keskeisten käsitteiden vaikutusta ja suhdetta työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä löytyy niin organisaation puolelta kuin yksilön omasta elämästä. Nämä kaksi osapuolta on saatava tasapainoon jotta voidaan puhua hyvästä työhyvinvoinnista.



Kuva 2. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja niiden välinen suhde

4.1 Osaaminen ja sen johtaminen

Ruohomäki (2016) määrittelee osaamisen yksilön, tiimin, ryhmän ja organisaation resurssiksi. Osaamisen synonyyminä käytetään usein sanaa kompetenssi (Ojala 2008, 50).

Osaamisella on yksilölle perustavaa laatua oleva merkitys. Mitä tasokkaampi osaaminen, sen paremmin yksilö kykenee selviytymään sujuvammin ja luotettavammin työtehtävistään. Osaaminen tuo yksilölle arvostusta muiden edessä ja antaa hänelle oman paikan yhteisössä. Oppiminen kuuluu ihmisen luonteeseen tuoden mielihyvää ja vahvistaen pysyvyyden tunnetta. Ihmisellä on suuri tarve oppia uutta, olemaan pätevä ja tuntea olevansa tarpeellinen. (Viitala 2014, 145.)

Osaaminen tarkoittaa yksilön kykyä suorittaa tehtävänsä, selviytyä hankalista tilanteista ja kehittää omaa työtään. Organisaatio tarvitsee tätä yksilön osaamista saavuttaakseen tavoitteensa. Osaamista on johdettava, jotta osaamisen tuomaa pääomaa saataisiin käyttöön ja siitä saataisiin optimaalinen hyöty. Osaamisen johtaminen voidaan nähdä laajana kokonaisuutena ohjata ja hallita niin organisaatiossa olevaa kuin myös hankittavaa ja muutettavissa olevaa tietoa, taitoa ja kokemusta. (Laaksonen ja Ollila 2017, 175-176.)

Osaamisen johtaminen sisältää sekä organisaation ja sen toimintaympäristön että esimiesten ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen. Sen ydin pyrkimyksenä on kehittää organisaatiolle merkityksellistä osaamista, lisätä toiminnan sujuvuutta ja rakentaa oikeanlaista ilmapiiriä. Osaamisen johtaminen on selkeää ja suunnitelmallista. Sitä käytetään sellaisen osaamisen, oppimisen ja tietämyksen hankintaan ja ylläpitämiseen, joka hyödyttää organisaation toimintaa. (redu 2019.)

Organisaatiossa onnistuminen on kiinni taloudellisista, sosiaalisista ja inhimillisistä resursseista. 1970-luvulla otettiin käyttöön henkilöstövoimavarojen johtamiskäsite eli Human Resource Management (HRM). Sen tarkoituksena oli kehittää menetelmiä, joiden avulla yksilön ja organisaation tavoitteiden toteuttaminen onnistuisi mahdollisimman hyvin inhimillisiä voimavaroja käyttäen. Inhimillisen johtamisen tavoitteena on menettelytapojen kehittäminen yksilön ja organisaation tyytyväisyyden edistämiseksi molempien osapuolien tavoitteiden, tarpeiden ja päämäärien pohjalta. HRM on askel kohti työyhteisön ja organisaation sisäistä hyvinvointia henkilöstön tarpeiden strategisen suunnittelun kautta. (Laaksonen, Ollila 2017, 176-177.)

Organisaation uudistumisen, muuntuvuuden ja joustavuuden vaatimukset sekä niiden vaatima työn sisällön, organisoinnin ja johtamisen kehittäminen on se, mistä on kyse puhuttaessa osaamisen johtamisesta (Laaksonen, Ollila 2017, 191).

4.2 Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen on monimuotoisuuden johtamisen keskeisin osa-alue, jossa huomioidaan työyhteisö ja työntekijät kokonaisuutena. Huomiota on kiinnitettävä myös työkykyyn vaikuttaviin ulottuvuuksiin kuten ikään, elämänvaiheeseen, perhetilanteeseen ja vapaa-ajan merkitykseen. (Andersson ym. 2013, 9.) Ikäjohtamisen avulla voidaan myönteisesti vaikuttaa työntekijän muun elämän ja työn väliseen tasapainoon (Work-Life Balance). Otettaessa huomioon eri-ikäisten työntekijöiden vahvuudet ja heikkoudet voidaan eri menetelmillä kuten esim. osa-aikatyöllä tai työnkuvan muutoksella parantaa työntekijän tasapainoa työn ja yksityiselämän välillä. (Cascio 2004).

Ikäjohtamisella tarkoitetaan ikäsidonnaisten tekijöiden huomioiminen niin, että kaiken ikäiset työntekijät kykenevät saavuttamaan niin omat kuin organisaation tavoitteet. Esimiehen on otettava huomioon eri elämänvaiheisiin liittyvät vahvuudet sekä osattava hyödyntää niitä voimavaroina organisaatiossa. (Wallin 2014.)

Ikärakenteen muutos koskettaa kaikkia ikäryhmiä. Tästä johtuen puhutaankin usein eri-ikäisten ihmisten johtamisesta. Kansainvälisellä tasolla käytetään termiä erilaisuuden johtaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa johtamistapaa, jossa otetaan tietoisesti huomioon yrityksen eri ikäryhmät. Johtaminen ei kohdistu pelkästään ikääntyviin työntekijöihin, sillä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tarvitaan läpi koko elämän. (Ilmarinen 2019.)

Tähän työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen työnantajan näkökulmasta kuuluu työn mukauttaminen eri elämänvaiheessa olevien työntekijöiden kykyjen, taitojen ja terveydentilan mukaisesti. Työn mukauttaminen on dynaaminen, jatkuva prosessi, joka perustuu koko työuran riskinarviointiin ottaen huomioon eri ikäryhmien ominaispiirteiden mukanaan tuomat muutokset. (EU-OSHA 2016.)

Kuten Ervasti (2008) väitöskirjassaan toteaa, vaatii ikäjohtaminen onnistuakseen esimiehen ja työntekijän välistä toimivaa kommunikaatiota. Tämä vaatii esimieheltä muiden johtamisen taitojen lisäksi myös tunneälytaitoja. Jos organisaatio antaa esimiehelle mahdollisuuden käyttää johtamistyössään ikäjohtamisen keinoja, voidaan näin saavuttaa se, että ikäjohtaminen tulee osaksi henkilöstövoimavarojen johtamista.

Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksen lisäämiseksi voidaan ottaa käyttöön kehityskeskustelut. Kehityskeskustelut ovat ikäjohtamisen tärkeä työkalu. Niiden avulla voidaan arvioida kehitymis- ja osaamistarpeita niin työntekijän kuin myös työnantajan näkökulmasta. Kehityskeskustelujen olisi hyvä olla erilaisia työuran ja elämän eri vaiheissa. (Andersson ym. 2013,10.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää RKiSH:lle yhtenäinen toimintamalli naispuolisten työntekijöiden työllistämistä raskauden aikana. Tavoitteena on helpottaa raskaana olevien naisten työllistäminen organisaatiossa pyrkien ylläpitämään heidän työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Samalla otettiin huomioon työnantajan resurssit ja Saksan äitiyssuojalain mukanaan tuomat kriteerit.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat

1. *Selvittää* haastattelun avulla työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia raskauden aikaisesta työllistymisestä sekä kerätä mahdollisia ehdotuksia toimintamallia varten.
2. *Kehittää* asiantuntijaryhmässä haastatteluista saatujen tietojen perusteella toimintamalli kuinka työntekijä voidaan työllistää raskauden aikana.
3. *Laatia* RKiSH:lle toimintamalli äitiyssuojalain mukaisesti.

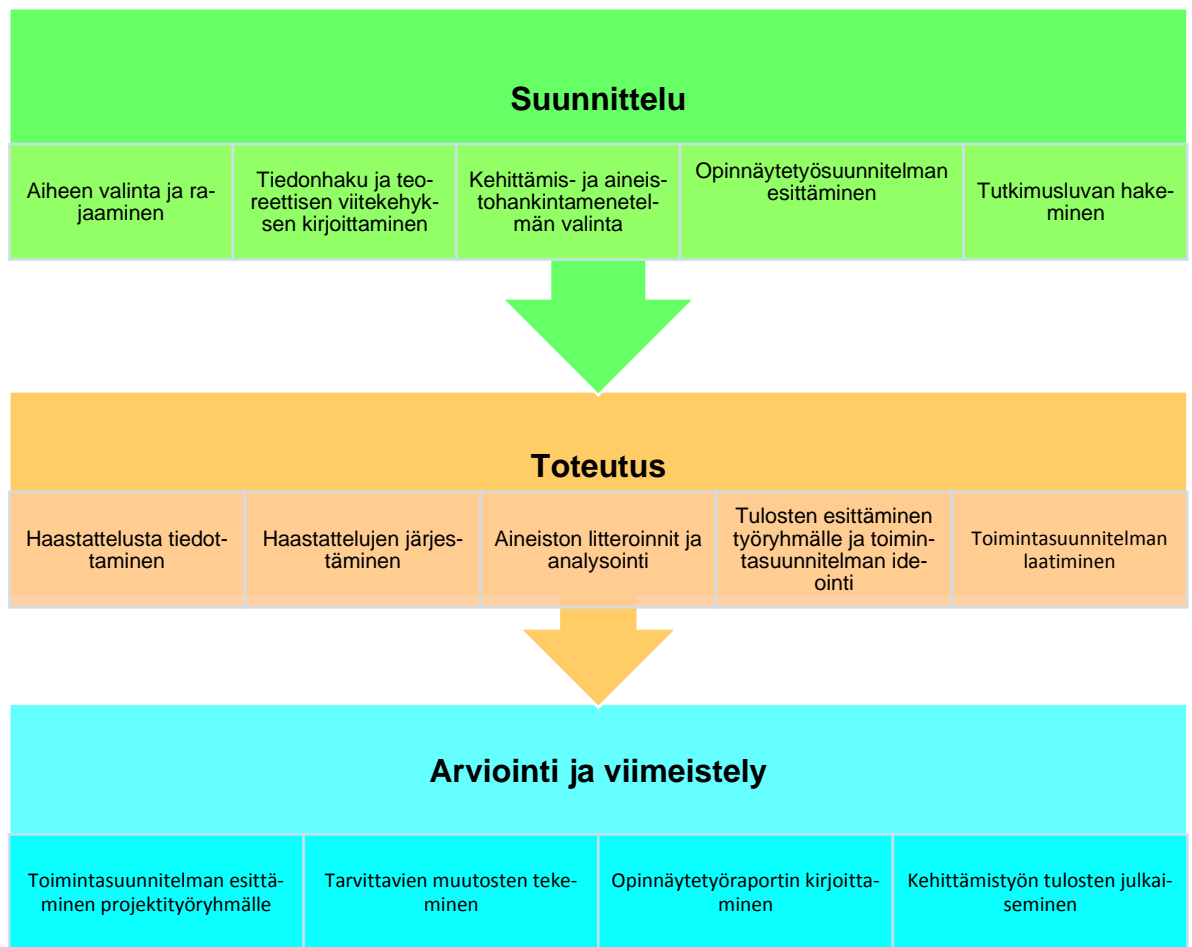
6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistyönä. Puhuttaessa tutkimuksellisesta kehittämistyöstä ongelmat ja kysymykset ohjaavat käytännön tiedon tuotantoa. Jotta kehittämistyön tutkimuksellista luonnetta voitaisiin korostaa, tuotetaan tietoa aidossa toimintaympäristössä käyttäen apuna tutkimuksellisia asetelmia ja menetelmiä. Pääpaino on kehittämistyöllä, mutta pyrkimyksenä on hyödyntää siinä tutkimuksellisia periaatteita. Tällä tavalla pyritään nostamaan kehittämistyön tulokset ja johtopäätökset yleisemmälle tasolle, jolloin niiden arviointi yleisen merkityksen kannalta on helpompaa. Tavoitteena ei ole pelkästään käytännön kysymysten ja ongelmien ratkaiseminen, vaan myös niiden kuvaaminen ja välittäminen laajempaan keskusteluun. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä pyritään hakemaan perustellun tiedon tuottamisen avulla konkreettista muutosta toimintaan. (Toikko ja Rantanen 2009, 22-23.)

Kehittämisprosessi jakautuu viiteen tehtävään: perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tiedon levittäminen. Perustelussa vastataan kysymyksiin mitä ja miksi

kehitetään. Organisoinnilla tarkoitetaan käytännön suunnittelua ja valmistelua. Kehittämistyön tavoitteet muodostavat organisoinnin lähtökohdat. Toteutus on ideointia ja priorisointia sekä kokeilua ja mallintamista. Ideointi nousee usein jo alkuvaiheessa esille, ja siihen palataan toteutuksessa uudelleen. Ideointi vastaa kysymykseen miten asetettu tavoite voidaan saavuttaa ja priorisoinnilla on tarkoitus rajata ja kohdentaa aihetta. Kokeilu on konkreettisesti toiminnan kokeilua käytännössä, ja siitä saatua palautetta käytetään seuraavan kokeilun kehittämiseen. Mallintaminen on kehitettyjen hyvien käytäntöjen kuvaus, ja sillä pyritään edistämään kehitystulosten käytettävyyttä ja siirrettävyyttä. Arviointi suuntaa kehittämistoiminnan prosessia ja vastaa kysymykseen, onko tavoite saavutettu sekä antaa näyttöä toimivuudesta. Tulosten levittämistä voidaan nimittää myös juurruttamiseksi. Sillä tarkoitetaan työprosessin mallintamista, jolloin edistetään prosessin ymmärtämistä ja näin myös sen levittämistä. Tämä edellyttää usein oman prosessin eikä se näin ollen sisälly välttämättä varsinaisen kehitysprosessin sisälle. (Toikko & Rantanen 2009, 56-62.)

Opinnäytetyön prosessi esitetään kuvassa 3. Opinnäytetyö oli osa naisten työhyvinvointia ja urakehitystä käsittelevää projektia. Projektin työryhmä koostui neljästä henkilöstä. Opinnäytetyön tekijän lisäksi ryhmään kuuluivat RKISH:n naisasia- ja tasa-arvovaltuutetut sekä luottamusmiesneuvoston jäsen. Tästä työryhmästä puhuttaessa myöhemmin tekstissä, käytän siitä nimitystä projektityöryhmä.



Kuva 3. Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön viitekehyksen keskeisiä käsitteitä ovat ensihoito työpaikkana sekä siihen kuuluva työturvallisuuden näkökulma, nainen ja työ, äitiyssuojalaki, työhyvinvointi, osaamisen johtaminen ja ikäjohtaminen.

Opinnäytetyön ensimmäisessä vaiheessa haastateltiin RKiSH:n työntekijöitä. Haastattelujen tarkoituksena oli kerätä tietoa työntekijöiden kokemuksista, näkemyksistä ja odotuksista raskauden aikaisesta työllistymisestä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ryhmähaastattelun muodossa.

Toisessa vaiheessa haastattelujen tulokset analysoitiin ja analyysi esitettiin projektityöryhmälle. Haastattelun tuloksia käytettiin niin sanottuna reflektiivisenä herättelyä. Tämä tarkoittaa, että niiden pohjalta heräteltiin kriittistä keskustelua eli reflektointia, joka johti kehittämistyön uudelleen suuntaamiseen eli suunnitteluun. (Toikko & Rantanen 2009, 117.)

Kolmannessa vaiheessa laadittiin toimintasuunnitelma projektityöryhmän ideoinnin pohjalta. Toimintasuunnitelma ehdostus esitettiin projektityöryhmälle ja heidän antaman arvioinnin pohjalta tehtiin tarvittavat muutokset.

6.1 Työntekijöiden haastattelujen toteutus

Haastattelu kuuluu yleisimpiin tiedonhankintamuotoihin. Tämän lähellä arkista käytäntöä olevan metodin kokevat tutkimuksen eri osapuolet yleensä miellyttäväksi. Sillä kun tarkoituksena on kerätä tietoa, mielipiteitä, käsityksiä tai yritetään ymmärtää, miksi ihminen toimii tietyllä tavalla, tuntuu luonnolliselta keskustella heidän kanssaan. (Hirsjärvi, Hurme 2015, 11.)

Yleisimmät haastattelumuodot ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja strukturoimaton haastattelu. Lomakehaastattelussa kysymysten muoto ja järjestys on ennalta tarkoin määritelty, kun taas strukturoimattomassa haastattelussa kysymykset ja niiden järjestys ovat täysin avoimet. Teemahaastattelu on näiden kahden välimuoto. Kysymysten muoto on kaikille haastateltaville sama, mutta niiden järjestys voi vaihdella. Tässä muodossa on myös jokin näkökohta tunnettu, mutta eivät kaikki. (Hirsjärvi ja Hurme 2015, 44-47.)

Haastattelututkimuksen etuja on, että haastateltava voi kertoa itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Vastauksia voidaan selventää lisäkysymyksillä ja saatuja tietoja voidaan syventää. Haittana tämän muotoisessa tiedonkeruussa ovat, että haastattelut ovat usein aikaa vieviä. Haastatteluajkojen sopiminen voi venyä pitkälle ajanjaksolle ja vastausten litterointi on hidasta. Myös tietojen analysointi ja tulkinta sekä niistä raportoiminen on ongelmallista, koska ei ole olemassa valmiita malleja. (Hirsjärvi ja Hurme 2015, 35.)

Opinnäytetyön haastattelun muodoksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastattelussa keskitytään siihen mikä on haastattelussa kaikkein olennaisinta eli haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa. Tämän etuna on, että se tuo esille tutkittavien äänen. Haastattelun teeman pohjalta voi laatia kysymykset jo etukäteen, mutta kysymysten järjestystä voi vapaasti vaihdella ja tehdä tarkentavia kysymyksiä vastauksista riippuen. (Hirsjärvi ja Hurme 2015, 48.)

Haastattelut olivat ryhmähaastatteluja. Ryhmien maksimikooksi oli asetettu kahdeksan henkeä. Ihanteellinen ryhmäkoko on 3-12 henkeä. Ryhmän kokoa miettiessä on muistettava, että mitä isompi ryhmä sen hankalampi sitä on ohjata ja aineiston litterointi on vaativampaa (Kylmä ja Juvakka 2007, 84-85.) Haastatteluissa käsiteltiin kahta eri aihealuetta, minkä vuoksi haastattelijoina opinnäytetyöntekijän lisäksi oli myös aina yksi projektityöryhmän jäsenistä. Ensimmäinen osio haastatteluista käsitteli opinnäytetyön aihetta. Siinä haastattelijana toimi opinnäytetyöntekijä. Haastatteluilla selvitettiin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia raskauden aikaisesta kohtelusta ja työllistymisestä sekä kerättiin ehdotuksia toimintasuunnitelmaa varten. Toinen osio käsitteli töihin paluuta raskauden jälkeen, naisten urakehitystä ja tasa-arvoasioita. Tämän osion haastattelijana oli yksi projektityöryhmän jäsenistä.

Haastattelusta tiedotettiin asemien sairaankuljetuspäällikön kautta. Heille lähetettiin sähköpostitse saatekirje (liite 1) sekä haastattelukutsu (liite 2). Nämä asemapäälliköiden oli tarkoitus laittaa asemien ilmoitustaululle sekä toimittaa jokaiselle työntekijälle sähköpostitse. Tämä toimintatapa valittiin henkilöstöosaston päällikön pyynnöstä, sillä hän halusi välttää tilannetta, jossa haastattelukutsu meni kaikille RKiSH työntekijöille. Ongelmaksi osoittautui, etteivät kaikki asemapäälliköistä toimittaneet kutsua eteenpäin, vaan pitivät aihetta vähäpätöisenä ja jättivät asiasta tiedottamatta työntekijöille.

Tämän jälkeen opinnäytetyön tekijä kirjoitti jokaiselle kenttätyössä olevalle työntekijälle sähköpostin ja toimitti näin haastattelukutsun perille. Haastattelukutsusta kävi selkeästi ilmi, että haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja se tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla. Työnantaja ei maksanut matkakorvauksia, eikä haastatteluaikaa voinut kirjata itselleen työtunneiksi.

Työntekijöille tarjottiin kuusi eri haastatteluajankohtaa viidellä eri paikkakunnalla. Haastatteluihin ilmoittautui yhteensä 11 työntekijää neljällä eri paikkakunnalla. Näin ollen ne haastattelut, jotka oli tarkoitus pitää Segebergissä ja Heidessä peruttiin, koska niihin ei ollut osallistujia. Haastateltavina oli yhteensä yhdeksän naispuolista työntekijää sekä opiskelijaa. Osalla oli jo lapsia, osa oli juuri raskaana ja osa oli vasta suunnittelemassa raskautta. Lisäksi haastateltavaksi oli ilmoittautunut kaksi miestä, joilla kummallakin vaimo oli ollut raskaana ensihoi-

dossa työskennellessään, mutta vaimot eivät enää ole RKiSH:lla töissä. Haastatteluja varten oli varattu n. 3 tuntia aikaa. Näin kaikilla oli aikaa hiukan tutustua toisiinsa ennen haastattelun alkua ja tunnelma oli vapautunut.

Haastateltavat allekirjoittivat haastattelun alussa suostumuslomakkeen (liite 3), jossa he antoivat luvan aineiston käyttämiseen opinnäytetyössä. Haastateltaville tiedotettiin tapaamisen alussa, että haastattelut nauhoitettiin, jotta aineiston analyysi voitaisiin tehdä yksityiskohtaisemmin. Nauhoittamisen etuna on, että näin säilytetään haastattelun olennaiset seikat kuten puhe, äänenkäyttö ja tunnelaukset. (Hirsjärvi ja Hurme 2015, 92).

Haastattelun keskeisimmät teemat ovat:

- Raskauden ilmoittaminen työnantajalle
- Työnantajan toiminta raskausilmoituksen jälkeen
- Työllistyminen raskauden aikana
- Näkemyksiä, toiveita, ehdotuksia raskauden aikaiseen työllistymiseen
- Työ ja perhesuunnittelu

Haastatteluteemat ja niihin liittyvät kysymykset löytyvät opinnäytetyön liiteenä. (liite 4.)

6.2 Haastattelujen analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tulee tarkastella mahdollisimman avoimesti. Aineiston tulee esimerkiksi vastata kysymykseen, mitä se kertoo tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston analysoinnin ideana on tiivistäminen ja abstraktiotason kohottaminen. Analysointi muuttaa haastatteluaineiston tutkittavan ilmiön teoreettiseksi kuvaukseksi. (Kylmä ja Juvakka 2007, 66.)

Opinnäytetyössä käytettiin aineistolähtöistä analysointimallia. Aineistolähtöinen sisältöanalyysi antaa aineistolle mahdollisuuden kertoa sisällöstään ja sen pohjalta voidaan lähteä muodostamaan teoria.(Metsämuuronen 2011.)

Haastattelujen jälkeen nauhoitukset litteroitiin. Litteroitua tekstiä syntyi yhteensä 30 sivua *Arial* fontilla, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Liiteenä (Liite

5) saksankielinen esimerkkisivu litteroidusta tekstistä. Litteroinnin aikana haastateltavien lausunnoista poistettiin kaikki haastattelussa mainittujen henkilöiden nimet ja paikkakunnat. Haastateltavat numeroitiin satunnaisin numeroin. Litteroinnin jälkeen aineisto lajiteltiin teema-alueittain ja niistä poimittiin olennainen sisältö. Poimitut lauseet koottiin teema-alueittain taulukkoon. Hirsjärvi ja Hurmeen (2015) mukaan tässä vaiheessa, jossa aineisto oikeastaan vasta puretaan, on siinä samalla kyse jo lukemis- ja analysointivaiheesta. Purettaessa aineistoa teema-alueittain tutkija pyrkii tavoittamaan vastausten olennaisen sisällön. Näin ollen muistiin merkityt asiat ovat jo läpäisseet tutkijan seulan. Tutkija valitsee tässä vaiheessa mitkä asiat ovat relevantteja ja mitkä seulotaan pois. (Hirsjärvi ja Hurme 2015, 142.)

Litteroitu aineisto luettiin huolellisesti moneen kertaan ja samalla poimittiin tärkeitä lauseita ja kokonaisuuksia, jotka kertoivat keskeisimmän sanoman. Alla oleva kuva (kuva 4) havainnollistaa miten tärkeät kokonaisuudet ja lauseet poimittiin tekstistä.

P61: Mensch zweiter Klasse. Weil man war nicht mehr dafür da, für was man eingestellt worden ist. Man musste sich jetzt quasi tatsächlich Gedanken machen was passiert mit der Mitarbeiterin. Und das war... ja... wirklich zweiter Klasse. Weil man sich darüber Gedanken machen musste.

S: Das kam auch von vornerein das Gefühl bei dir auf?

P4: Ja

P17: Wie ein rohes Ei was keiner will. Also ich kam mir sofort so vor. Keiner wollte richtig sich mit mir darüber auseinandersetzen oder war der Ansprechpartner für mich. Keiner hat mir aber auch konkret gesagt, der und der wäre das oder gehe da und da hin oder wir machen das so und so. Man hat sich sofort gefühlt, also was meine Unsicherheit noch verstärkt hat weil ich ja auch nicht wusste was passiert und wie es weiter geht, hab ich da wie ein Spiegel vor gehalten gekriegt. Aber noch schlimmer eigentlich, weil ich ja eigentlich davon ausgegangen bin ich sage das jetzt und die wissen schon was zu tun ist. Und wie es dann weiter geht und...

Aber jeder hat einen so weitergereicht und dem entsprechend wurden es sehr viele Ansprechpartner und ja man hat einfach sich total verloren gefühlt. Also ich hab mich richtig, richtig hilflos und irgendwo zwischen... Also so ob man durch so ein Sieb fällt und man... ja... weiß ich nicht.

Keiner weiß so richtig was man mit dir machen soll. Das war mein Eindruck.

P36: Aus den Augen aus dem Sinn. Auf einmal hieß es „Du bist Schwanger? Ja gut Tschüss“ Aber mich hat es auch nicht interessiert. Ich hab meine Sache gemacht und dann war gut. Ich hab ganz in Ruhe das Zimmer vorbereitet, Renoviert, eingekauft. Ich hab das genossen. Und was auf andere Seite war, war mir egal. In dem Moment sind wir wichtiger und deswegen.

Kuva 4. tärkeiden kokonaisuuksien ja lauseiden poimiminen tekstistä

Alleviivatut tekstin osat kopioitiin tyhjälle sivulle, ja jaoteltiin teema-alueittain. Tässä vaiheessa poimitut lauseet käänneettiin suomenkielelle. Tämän jälkeen lähdettiin teemoittain käymään lauseita läpi ja aineistosta poimittiin yhtäläisyydet, jotka sen jälkeen tiivistettiin pelkistetyiksi ilmaisuiksi. Jokainen teema sai oman paperin, jolle pelkistetyt ilmaisut kirjattiin teema-alueittain. Niistä muodostettiin alaluokkia. Tämän jälkeen alaluokkia tarkasteltiin ja yhdisteltiin sisällöllisesti niin, että saatiin muodostettua yläluokkia.

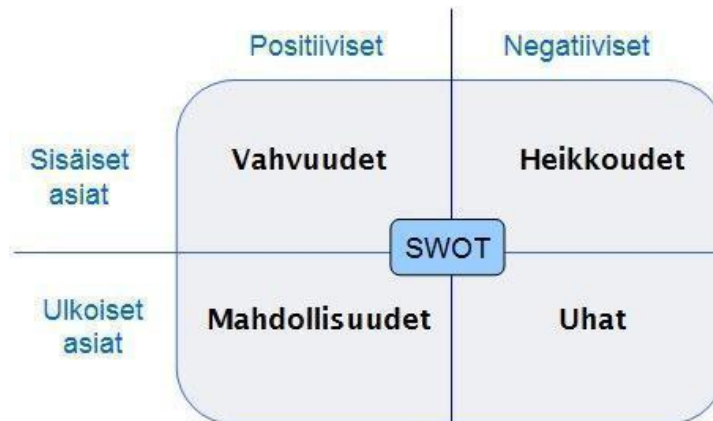
Kun kaikki ilmaisut oli jaoteltu ja käsitelty käsin, sirettiin tulokset taulukoihin. Opinnäytetyön liitteenä on esimerkki taulukosta (Liite 7). Ensimmäisessä taulukossa näkyvät haastatteluista poimitut pelkistetyt ilmaisut ja lajittelu alaluokkiin. Toisessa esimerkkitaulukossa kuvataan alaluokkien yhdistämistä yläluokkiin. Jokaiseen teemaan muodostui 3-5 yläluokkaa. Esimerkiksi haastattelun teemaan *Työnantajan reaktio ja toiminta* muodostui viisi yläluokkaa: negatiivinen reaktio, positiivinen reaktio, työnantaja, työntekijän reaktio ja työntekijän tunne. Näiden alle tulivat alaluokat, joissa haastatteluista esille nousseita asioita kuvattiin yksittäisillä sanoilla. Näin taulukosta on selkeästi nähtävissä, miten kukin luokka on luotu. Paremman erottelun saavuttamiseksi taulukot on tehty eri väreillä.

Aineiston analysointipolku on havannollistettu kuvan avulla. Kuva löytyy opinnäytetyön liitteenä (Liite 6).

6.3 SWOT-analyysin toteutus

Haastattelun analysoinnin jälkeen projektiryhmä kutsuttiin (liite 6) ideointipalaveriin. Tarkoituksena oli ideoida ja suunnitella toimintamallia. Palaveriin oli kutsuttu kaikki projektiryhmän jäsenet. Palaveriin osallistui kuitenkin vain opinnäytetyön tekijän lisäksi yksi henkilö. Muiden poissaolo johtuivat terveydellisistä syistä. Suunnitteluun sovellettiin SWOT-analyysiä. SWOT-analyysi kehitettiin 1960-luvulla Yhdysvalloissa. Se on yhteenvedävä ja synteetisomainen analyysi. Sen tarkoituksena on tuottaa selkeä kokonaiskuva tilanteesta. (Vuorinen 2013, 64). SWOT-analyysi on yksinkertainen suunnittelun työkalu. Siinä kirjataan nelikenttään aiheen sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat. Vasempaan puoliskoon kuvataan positiiviset asiat ja oikeaan puoliskoon negatiiviset asiat. Nelikentän yläpuoli kuvastaa nykyhetkeä ja sisäisiä asioita ja alapuoli kuvastaa tulevaisuutta ja ulkoisia asioita. (Salonen, Eloranta, Hautala,

Kinos 2017, 57). Sisäisillä asioilla tarkoitetaan lähtökohtaisesti tämän hetkistä tilannetta ja ulkoisilla asioilla tarkoitetaan tulevia haasteita. SWOT-analyysin nelikenttää on havainnollistettu alla olevassa kuvassa (kuva 5). SWOT-analyysillä tuotetaan ensin analyysia ja sen pohjalta tehdään valintoja ja toimintasuunnitelmia. (Vuorinen 2013, 64.)



Kuva 5. SWOT-analyysin nelikenttä (Suomen riskienhallintayhdistys)

SWOT-analyysi tehtiin niin työntekijän kuin myös työnantajan näkökulmasta. Analyysin jälkeen kummastakin taulukosta tehtiin yhteenveto ja niistä tehdyt johdopäätökset kirjattiin.

Toimintamallin on tarkoitus olla hyödyksi sekä työnantajalle että työntekijällekin. Tämän vuoksi analyysit tehtiin kummankin osapuolen näkökulmasta. SWOT-analyysi tehtiin kahteen kertaan. Ensimmäisessä vaiheessa syntyi laaja analyysi, joka tarkemassa tarkastelussa vielä tiivistettiin.

7 Tulokset

Tässä kappaleessa esitellään haastattelujen tulokset tiivistetyssä muodossa. Tämän lisäksi kappaleessa esitellään SWOT-analyysin tulokset ja lopuksi analyysien pohjalta koottu toimintamalli ehdotus.

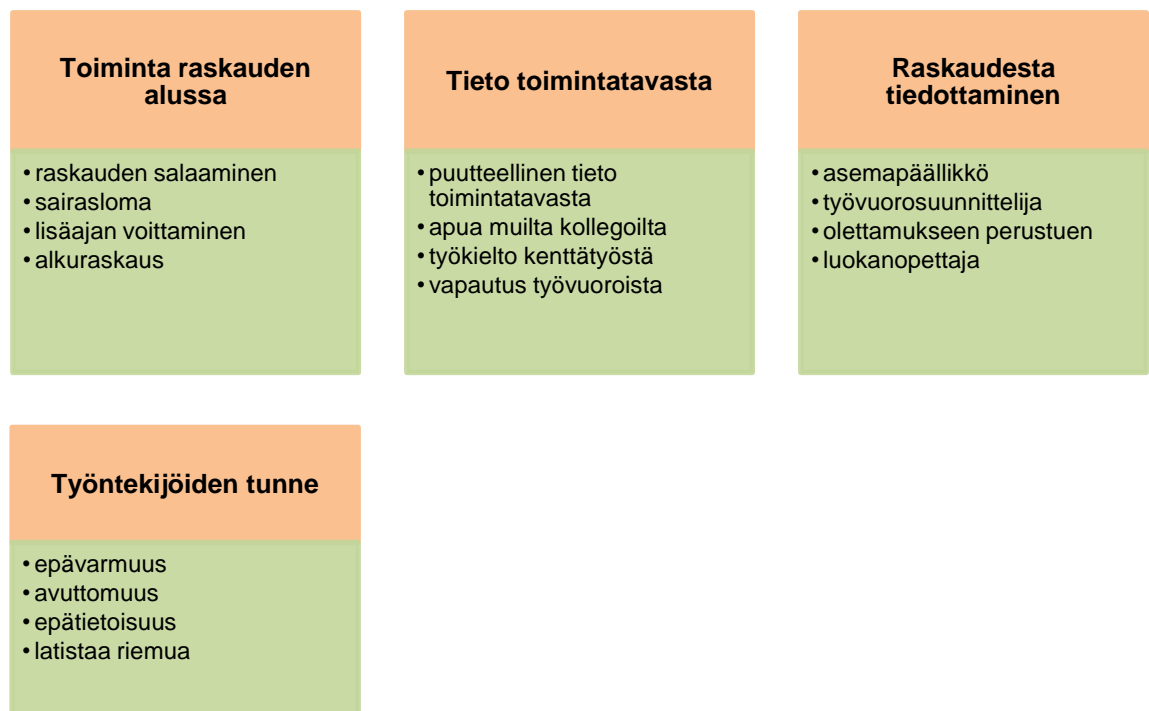
7.1 Työntekijöiden haastattelun tulokset

Haastattelujen tulokset on jaettu teemoittain, ja jokaisen teeman alussa on kuvan (kuvat 6-10) avulla lyhyesti kuvattu teeman yläuokat ja niiden sisältämät alaluokat.

Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

Raskaudesta tulee ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian viimeistään silloin, kun lääkäri on vahvistanut raskauden. Näin ollen raskaudesta tiedetään organisaatiossa jo varhaisessa vaiheessa. Ensimmäiset 12 raskausviikkoa ovat yleensä kriittisimmät keskeisenä ajatellen, joten raskaus pidetään mielellään omana tietona ensimmäisen kolmanneksen aikana.

Opinnäytetyön tekijä pyrki selvittämään haastateltavilta kuinka he olivat ilmoittaneet raskaudestaan ja missä vaiheessa. Toimivatko he selkeän toimintatavan mukaan vai millä perusteella he ilmoittivat raskaudesta ja kenelle. Alla olevassa kuvassa (kuva 6) näkyvät analyysin pohjalta muodostuneet ylä- ja alaluokat kyseiseen teema-alueeseen.



Kuva 6. Raskaudesta ilmoittaminen työnantajalle

Osalle haastateltavista varsinkin raskauden alkuvaihe oli ongelmallinen. He olivat epävarmoja raskauden etenemisestä tai omasta tulevaisuudestaan organisaatiossa. Näin ollen he joko salasivat raskauden ja jatkoivat opiskelua tai töitä, kunnes tilanne oli selkeämpi tai jäivät sairauslomalle muista syistä. Näin he pyrkivät voittamaan aikaa ennen kuin ilmoittivat asiasta työnantajalle. Epävarmuus johti osittain siihen, ettei raskauden alkuvaiheesta osannut iloita.

En kertonut raskaudesta, jotta voisin vielä jatkaa opiskelua.

Tunsin itseni niin epävarmaksi, että en kertonut alussa kenellekään vaan jatkoin koulunkäyntiä, sillä pelkäsin, että koulutus päättyy siihen paikkaan kun kerron raskaudesta.

Oma lääkäri kirjasi sairaslomalle kunnes raskaus oli varmistettu naistentauti lääkärin kautta.

Leikin ajatuksella harjoitteluun menemisestä, jotta en joutuisi heti 7-8 viikolla työkieltoon.

Esti alkuraskaudesta nauttimisen.

Suurimmalle osalle haastateltavista raskaudesta ilmoittaminen tuotti ongelmia, koska heidän mukaansa selkeää toimintamallia, josta olisi voinut tarkistaa kuinka toimia, ei ollut olemassa. Tietoa hankittiin muilta kollegoilta, joilla oli jo kokemusta asiasta. Kaikille oli kuitenkin selvää, että ensihoidossa raskaana olevat joutuvat kenttätyöstä työkieltoon ja, että heidät ilmoittamisen jälkeen vapautetaan työvuoroista.

Ei ole olemassa mitään dokumenttia josta voisi lukea kuinka toimia.

Raskaus oli suunniteltu, joten kyselin jo ennen raskautta muilta tuntemiltani äideiltä kuinka tilanteessa tulisi toimia.

Olin tietoinen, että ensihoidossa joutuu heti työkieltoon kenttätöiden suhteen.

Enimmäkseen asiasta ilmoitettiin asemapäällikölle ja työvuorosuunnittelijalle siinä toivossa, että he osaisivat auttaa eteenpäin. Tämä oli kuitenkin monen haastateltavan mukaan tehty asiaa sen enempää miettimättä, koska oletettiin, että asemapäällikkö tietää miten jatkossa tulee toimia. Asemapäälliköt ohjasivat työntekijät useimmiten työvuorosuunnittelijan puheille, jotta heidät voitaisiin poistaa vuoroista.

En ollut 100 % varma kenelle asiasta tulee ilmoittaa, joten soitin asemapäällikölle olettaen hänen tietävän ja osaavan ohjata minua eteenpäin.

Minä en tiennyt ollenkaan mitä pitää tehdä. Soitin sitten lopulta työvuorosuunnittelijalle siinä toivossa, että hän on oikea yhteyshenkilö.

Suurimmalta osin haastateltavat tunsivat itsensä epävarmoiksi ja avuttomiksi. Epäselvyys oikeasta toimintatavasta vaikutti suuresti raskaudesta nauttimiseen.

Täytyy tunnustaa, että alku oli todella vaikeaa.

Epävarmuuden vuoksi yritin ensi jäädä töistä pois kertomatta syytä.

Tunsin itseni todella, todella avuttomaksi.

Työnantajan reaktio raskausilmoituksen jälkeen

Haastateltavilta kysyttiin, miten työnantajan edustaja menetteli, kun työntekijä oli ilmoittanut raskaudesta. Haastateltavilta kysyttiin myös minkälaisia tunteita menettelytapa heissä herätti. Haastateltavat kertoivat oman näkemyksensä työnantajan reaktioon johtaneista syistä. Alla olevassa kuvassa (kuva 7) on kuvattu teema-alueen ylä- ja alaluokat.



Kuva 7. Työnantajan reaktio raskausilmoitukseen

Haastateltavat kertoivat saaneensa työnantajasta osittain epäammattillisen kuvan. Haastateltavat kuvasivat myös saaneensa kommentteja, joissa työnantaja ilmaisi tietävänsä paremmin miten raskauden suhteen tulisi toimia. Haastattelussa mukana ollut opiskelija kertoi kokeneensa, että hänet melkein pakotettiin vanhempainvapaalle, kuulematta hänen mielipidettään asiasta. Hänellä oli alussa myös suuri pelko siitä, että opiskelut päättyvät raskauteen. Näin oli eräs opettaja maininnut lainopin tunneilla.

He sanoivat, että ”Meillä kaikilla on vaimot kotona ja vaikka te kuvittelette sen toimivan noin niin kyllä me tiedämme miten se todellisuudessa toimii.”

He jättivät itsestään yksinkertaisesti epäammattimaisen kuvan.

Siinä istui pöydän ääressä viisi miestä päättämässä minun tulevaisuudesta kysymättä minun mielipidettäni asiasta.

Mikäli teistä joku tulee raskaaksi koulutuksen aikana, niin koulutus päättyy siihen paikkaan.

Et sinä voi opiskella heti äitiysloma päätteeksi, sillä sinun pitää olla kotona vauvaa varten.

Osa haastateltavista kertoi työnantajan reagoineen erittäin positiivisesti. Näistä haastateltavista osa jäi suoraan työkiellon kautta kotiin sen jälkeen kun raskaudesta oli ilmoitettu työnantajalle.

Ei minulla ollut sellaista tunnetta, että jollakin olisi ollut ongelmaa asian suhteen.

Ilmoitin raskaudestani asemapäällikölle ja jäin suoraan pois töistä. Oli koko raskauden ajan työkiellossa ja nautin olostani kotona.

He kertoivat, että kaikesta huolimatta heille jäi sellainen tunne ettei asia työnantajan näkökulmasta ollut positiivinen, vaan tuntui kuin kaiken yläpuolella olisi tumma pilvi. Haastateltavien mukaan tämä todennäköisesti johtui siitä, että työmarkkinoilla on suuri työvoimapula, ja on aina iso ongelma kuinka avoimeksi jääneet työvuorot saadaan uudelleen täytetyksi koko raskauden ajaksi. Toinen haaste työnantajalle tuntui haastateltavien mukaan olevan keksiä raskaana olevalle työntekijälle työtehtävä raskauden ajaksi. Suureksi ongelmaksi nähtiin selkeän yhteyshenkilön puute. Työntekijät joutuivat monen ihmisen pompoteltavaksi, ja heitä ohjattiin aina seuraavalle vastuuhenkilölle.

Siis kyllä jokainen on iloinen kuullessaan uutisen, mutta heti huomaa, että aletaan pohtia miten tämä aukko voidaan paikata. Kuka tekee avoimeksi jääneet työvuorot.

Ensihoitomaailmassa tapahtuvat muutokset ja ammattihenkilöstön puute aiheuttavat negatiivisen jälkimaun työnantajan toiminnasta.

Minulla taisi olla yhteensä kahdeksan eri vastuuhenkilöä, joista kukaan ei osannut sanoa mikä on oikea toimintatapa ja kuinka tulisi menetellä.

Minusta tuntui kuin olisin ensimmäinen nainen, joka on tullut raskaaksi tässä organisaatiossa. Kukaan ei oikein tiennyt mitä minun kanssa tekisi.

Muutama haastateltava kertoi, työnantajan reaktion herättäneen heidät pohtimaan työnantajan vaihtamista tulevaisuudessa. Opiskelija kertoi tuntevansa olonsa niin nurkkaan ajetuksi, että hän on ottanut itselleen asianajajan ollakseen varma, ettei kukaan vedätä häntä.

Minuun työnantaja jätti sellaisen vaikutuksen, että olen tosissani miettimässä onko tämä minulle oikea työnantaja, jonka luona haluan jatkaa tulevaisuudessa töitäni.

Haastateltavat tunsivat itsensä mm. syrjityksi, avuttomaksi ja toisarvoiseksi kun olivat ilmoittaneet olevansa raskaana. He kertoivat tilanteen aiheuttaneen alkuvaiheessa myös paljon stressiä ja hälventäneen ilon raskaudesta. He kuvaavat pääällimmäisiä tuntemuksia erittäin negatiivisesti.

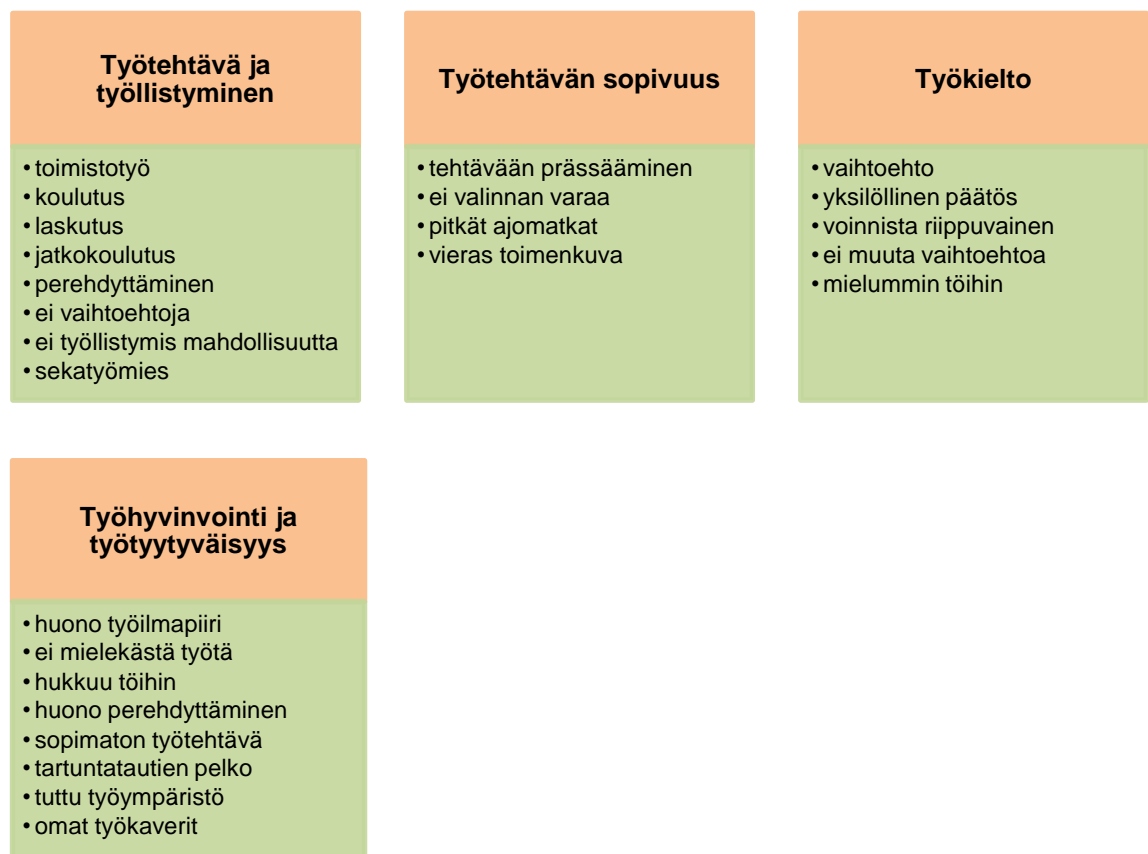
Minulle tuli sellainen olo, kuin minulla olisi jokin vaarallinen tarttuva tauti. Eikä kukaan halua olla tekemisissä kanssani.

Se oli yksinkertaisesti niin, että poissa silmistä, poissa mielestä.

Tuntui kuin olisi ollut toisen luokan kansalainen. Et ollut enää käytettävissä niihin tehtäviin joihin sinut oli palkattu. Jouduttiin tosissaan ensimmäistä kertaa miettimään mitä työntekijälle tapahtuu kun hän ei kykene enää työskentelemään omassa työympäristössä. Kohdeltiin todellakin kuin kakkosluokan kansalaista.

Työllistyminen raskauden aikana

Toimintasuunnitelmaa varten opinnäytetyön tekijä pyrki muodostamaan kuvan siitä, minkälaisiin tehtäviin raskaana olevat työntekijät ovat menneisyydessä työllistyneet. Samalla pyrittiin saamaan kuva siitä oliko työtehtävä ollut sopivat, ja työhyvinvointia ylläpitävä. Haastateltavilta tiedusteltiin myös olisiko työkielto heidän mielestään varteenotettava vaihtoehto työllistymisen rinnalla. Alla olevassa kuvassa (kuva 8) näkyvät teema-alueen ylä- ja alaluokat.



Kuva 8. Työllistyminen raskauden aikana

Haastateltavat olivat työllistyneet raskauden aikana toimistotöiden parissa tai asemalla sekatyömiehenä. Toimistotöistä suurin osa oli laskutuksessa. Muutama oli saanut erinäisiä toimistotöitä asemalta. Työtehtäviin kuuluivat mm. uusien työntekijöiden perehdyttäminen, laskutuskontrolli, vara-autojen kunnossapito asemalla, uuden aseman sisustaminen, ensihoitokertomusten sähköinen dokumentointi ja keskusvarastolla työskenteleminen. Opiskelija kertoi, että hänelle ei ollut tarjolla minkäänlaista työllistymismahdollisuutta raskauden ajaksi, vaan ainut vaihtoehto oli työkiellon turvin kotiin jääminen. Moni haastateltavista kuvasi

myös, ettei vaihtoehtoja tehtävien suhteen tarjottu. Oli vain suostuttava tekemään osoitettu tehtävä.

Jäin alussa kahdeksi viikoksi kotiin kunnes minulle ilmoitettiin, että menen laskutuspuolelle tekemään laskutuskontrollia.

Organisaatioon oli liittynyt vuoden alusta uusi maakunta ja tämän myötä minulle tarjoutui mahdollisuus mennä muutamaksi viikoksi uudelle asemalle perehdyttämään uusi työntekijöitä sähköiseen dokumentointiin. Koska olin toiminut opettelijajohtajana asemalla minulla oli mahdollisuus mennä kouluun pitämään oppitunteja.

Olin vähän sellainen sekatyömies asemalla. Minulle annettiin erilaisia pieniä tehtäviä.

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei työtehtävä ollut heille sopiva joko raskauden takia tai koska he eivät olleet sinut annetun tehtävän kanssa. Myös työmatkan pituus oli osalle ongelma. Koska uuden tehtävän suoritus vaatii toiselle RKISH:n asemalle menemistä, joutuivat jotkut siksi matkustamaan päivittäin jopa yli 80 km uudelle työpaikalle.

En ikinä olisi valinnut itselleen laskutuksen toimistohommia. Se ei vain ole yhtään minun juttuni.

Keskusvaraston pomon toimiston siivoaminen ei minusta oikein ollut sopiva työ oli sitten raskaana tai ei.

Tulee sellainen tunne, että raskaana olevat prässätään johonkin tehtävään. Kunnan saavat jotain tehtävää eivätkä istu tyhjän panttina.

Haastateltavilta kysyttiin myös olisiko työkielto heidän mielestään varteenotettava vaihtoehto raskauden aikana. Moni näki asian ennemminkin negatiivisena, koska tekivät mielellään töitä ja kokivat myös pystyvänsä siihen. Mikäli raskauden kuluksa olisi jotain komplikaatioita, niin silloin työkielto nähtiin positiivisena mahdollisuutena. Heidän mielestään asiasta pitäisi päättää yksilöllisesti jokaisen työntekijän kohdalla.

Olen työkieltoa vastaan jo yksinkertaisesti siitä syystä, että minä tylsistyin kotona odotellessani lapsen syntymää.

Minusta se on yksilöllinen asia ja se pitäisi päättää jokaisen työntekijän kanssa yhdessä.

Se on selkeästi raskauden kulusta riippuvainen asia.

Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys kärsivät selkeästi uusien työtehtävien myötä. Tilannetta heikentävinä tekijöinä nähtiin uudet vieraat työympäristöt, huono työilmapiiri, työtehtävien määrä ja työn mielekkyyden puuttuminen. Eräälle haastateltavalle muistot raskausajan työllistämisestä nosti edelleen kyyneleet silmiin, vaikka raskaudesta oli kulunut haastatteluhetkellä jo yli kymmenen vuotta. Haastateltavista ne, jotka olivat itse saaneet vaikuttaa työtehtävien etsimiseen, sanoivat olleensa tyytyväisiä työhönsä. Myös ne, jotka saivat jäädä töihin tuttuun työympäristöön omien työkavereiden lähelle, olivat sitä mieltä, että työ oli ehkä yksitoikkoista, mutta koska kaikki muu oli hyvin, työkin sujui.

Työ sinänsä oli jotain aivan järkyttävää

Minulle työ laskutuspuolella oli jotain niin vastenmielistä. Sain siitä sellaisen trauman, että voisin taas itkeä vollottaa miettiessäni sitä.

Työ ei millään tavoin vastaa meidän roolia ensihoitajana

Simulaation harjoitusten pitäminen koululla oli erittäin miellyttävää, koska näin tuntuma omaan kenttätyöhön säilyi.

Toiveita ja ideoita raskauden aikaiseen työllistymiseen

Toimintamallin suunnittelemisen näkökulmasta oli aiheellista kysyä haastateltavilta millaisia odotuksia ja toiveita työntekijöillä olisi sen suhteen. Tätä kysyttäessä tarkoituksena oli myös kuulla ideoita työtehtävistä, jotka työntekijöiden kokemuksen pohjalta olisivat raskausaikana yhtäläillä mielekkäitä kuin myös työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä ylläpitäviä

Alla olevassa kuvassa (kuva9) näkyvät teema-alueen ylä- ja alaluokat.



Kuva 9. Toiveita ja ideoita työllistymiseen raskauden aikana

Haastateltavat toivoivat, että raskauden aikana työtehtävä olisi täysipäiväinen, eikä tyhjän panttina istumista tulisi työpäivän aikana. Uuden työpaikan toivottiin olevan lähellä omaa asemaa, jotta turhan pitkiltä työmatkoilta vältyttäisiin. He toivoivat myös, että uusi työtehtävän olisi omaan työnkuvaan liittyvää ja mielenkiintoista. Haastateltavat toivoivat, että heitä kuunneltaisiin tehtäviä mietittäessä ja heille mahdollistettaisiin edes pieni valinnan vapaus.

Emme ole käyneet ensihoitajan opintoja päätyäksemme laskutuspuolelle töihin.

Hyvä olisi jos ei joutuisi istumaan koko päivää toimistolla pyörittämässä peukaloita.

Kaikki työtehtävät jotka ovat yhteyksissä varsinaiseen työnkuvaan olisi sopivaa.

Haastateltavat toivat esille monenlaisia ideoita kuinka raskaana oleva voitaisiin työllistää järkevästi. Samalla tuli esille, että moni kaipaisi raskauden alkuvaiheessa kehityskeskustelua, johon sisältyisi jonkinlainen urasuunnittelu. Näin raskausajan voisi käyttää hyödyllisesti esim. jatkokouluttautumiseen. Haastateltavien mukaan projektityöt olisivat erittäin hyvä vaihtoehto, koska silloin työ ei olisi paikkaan sidonnainen, vaan sitä voisi tehdä osittain vaikka kotoa käsin.

Uuden ensihoitaja lain myötä olemme kaikki ohjaajia, joten tätä voisi käyttää paremmin hyödyksi ja raskaana ollessa voisi siirtyä pitämään simulaatiokoulutusta niin opiskelijoille kuin työntekijöillekin.

Projektityö mikä ei ole aikaan tai paikkaan sidonnainen. Silloin voisin olotilan mukaan päättää teenkö töitä kotoa, toimistolta tai asemalta käsin

Oletan, että on tarpeeksi kaikenlaisia pieniä projekteja joista puuttuu tekijä ja ne ovat siksi jääneet pöytälaatikkoon odottamaan tekijää.

Ajan voisi käyttää hyödyllisesti tekemällä urasuunnittelua ja pohtia mitä haluaa tehdä palatessaan töihin. Sen lisäksi voisi miettiä myös mahdollisia jatkokoulutautumisia.

Haastateltavat näkivät, että raskausajan työllistämisestä voisi kumpikin osapuoli, niin työnantaja kuin työntekijätkin, hyötyä. Järkevästi suunnattu työtehtävä, joka olisi mielekäs ja mahdollisesti uraa kehittävä sitoisi työntekijän paremmin organisaatioon. Tämä varmistaisi myös paluun samaan organisaatioon vanhempainva-

paan jälkeen. Työnantaja voisi hyödyntää raskaana olevan vapaata henkilöstö-resurssia kenttätyön ulkopuolisiin tehtäviin ja siten keventää muiden työntekijöiden työtaakkaa.

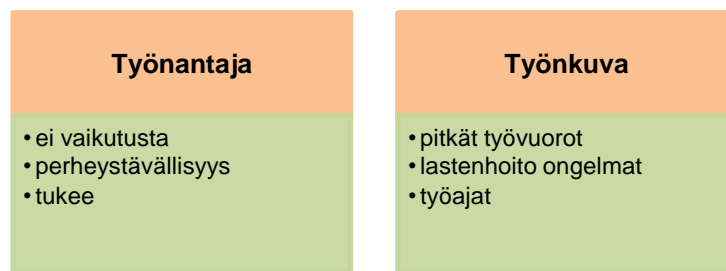
Hyvin tehty kehityskeskustelu ja urasuunnitelma raskauden alkuvaiheessa sitoisi työntekijät paremmin organisaatioon.

Tilanteesta hyötyisivät kummatkin osapuolet.

Työ ja perhesuunnittelu

Haastateltavilta haluttiin tietää vaikuttaako työnantajan menettelytapa ja suhtautuminen raskauteen tai jokin perustyönkuvaan liittyvä seikka selkeästi perhesuunnitteluun.

Alla olevassa kuvassa (kuva 10) näkyvät teema-alueen ylä- ja alaluokat.



Kuva 10. Työn vaikutus perhesuunnitteluun

Pääasiassa haastateltavat olivat sitä mieltä, että perhesuunnitteluun ei niinkään vaikuta työnantaja, vaan ennemminkin työnkuva. Haastateltavat kokivat pitkät työvuorot ja vuorotyön vaikuttavan suuresti perhesuunnitteluun. Moni kertoi pohjineensa ennen perheen perustamista tarkoin, kuinka selvittää taloudellisesta tilanteesta, jos ei kykene tekemään täyspäiväisesti töitä, ja kuinka järjestetään lastenhoito, kun työvuorojen pituus on 10-12 tuntia. Pieni osa haastateltavista koki, että työnantaja vaikuttaa perhesuunnitteluun siinä määrin, että tämän hetkiset työvuorojen alkamisajankohdat eivät sovi ollenkaan yhteen esim. päiväkotien aukioloaikojen kanssa. Haastateltavat toivoivat tähän työnantajalta ratkaisua, koska organisaatiossa on monia perheellisiä, joita tämä ongelma koskee.

Ihan sama, että tekeekö täyttä 48 tuntista viikkoa vai ei, mutta vuorojen pituus pysyy aina samana 10-12 tuntisena ja silloin on kyse siitä kuinka saa järjestettyä lapsen hoidon sille ajalle.

En usko, että työnantajalla on suurta vaikutusta perhesuunnitteluun. Enemmän työnkuva vaikuttaa.

Työajat ovat ratkaiseva asia. Vuorojen alkamisajankohta sotii voimakkaasti hoitopaikkojen aukioloaikojen kanssa.

7.2 SWOT-analyysin tulokset

Alla näkyvät SWOT analyysit (kuvat 11 ja 12) ovat opinnäytetyön tekijän vapaasti suomentamat. Analyysit ovat tiivistetty yhteenveto laajoista SWOT-analyyseistä. Laajat analyysit ovat alkuperäiskielellä liitetty opinnäytetyöhön (Liite 9).

Positiiviset	Negatiiviset
<ul style="list-style-type: none"> - Ensihoitajan työhön liittyvä toimistotyö - Hyödyllinen ja tarpeellinen työtehtävä - Itsensä kehittäminen - Joustava työ - Ensihoitoon liittyvät työtehtävät helpottavat töihin paluuta - Työkielto koettiin mahdollisena vaihtoehtona 	<ul style="list-style-type: none"> - Puuttuva toimintamalli lisää epävarmuuden tunnetta - Työnantajan reaktio raskauteen vähentää luottamusta työnantajaan - Usein avuttomuuden, toisarvoisuuden tunne työntekijällä - Ei nimettyä vastuuhenkilöä - Työntekijää ei kuulla työtehtävän suhteen - Työmotivaatio ja työhyvinvointi kärsii raskauden aikana - Vieraantuminen omasta työnkuvasta hankaloittaa töihin paluuta
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> - Jatko- ja lisäkoulutukset raskauden aikana - Perspektiivien kehittäminen kenttätöiden ulkopuolelle - Tutustua muihin organisaation työtehtäviin työkierron avulla - Luottamus työnantajaan säilyy - Työtyytyväisyys ja työmotivaatio pidetään yllä - luottamus työnantajaan säilyy - Itsereflektion ja urasuunnittelun mahdollisuus kehityskeskustelun avulla 	<ul style="list-style-type: none"> - Työkiellon toivominen, mikäli omasta mielestään sopivaa ja mieluista työtä ole tarjolla

Kuva 11. Tiivistetty SWOT-analyysi työntekijän näkökulmasta

Positiiviset	Negatiiviset
<ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstöressurit - Ilman selkeää toimintasuunnitelmaa voi jokainen esimies toimia oman käytännön mukaan - Yksilölliset ratkaisut mahdollisia - Ongelmat eivät yleisesti tiedossa näin ollen eivät tarvitse yleistä ratkaisua - Opiskelijoiden kohdalla toimintatapa yksinkertainen toteuttaa 	<ul style="list-style-type: none"> - Yksilölliset ratkaisut vain jos niitä osaa kysyä - Käyttämättömät henkilöstöressurit jäävät huomioimatta / käyttämättä - Työntekijän työmotivaatio ja työhyvinvointi laskee - Tehokkuus kärsii - Yleiskuva käytettävistä resursseista ja tarpeista puuttuu - Perspektiivien puute vähentää työntekijän sitoutumista - Opiskelijoiden valmistuminen viivästyy turhaan
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> - Avoinna olevien työtehtävien tehokas jakaminen - Systemaattinen osaamisen kartoittaminen - Systemaattinen työtehtävien kartoitus - Muiden työntekijöiden työtaakan pienentäminen - Tehokkuus suurempi sopivan työtehtävän parissa - Työntekijöiden jatkokoulutus - Perspektiivien luominen - Työntekijöiden pitkäaikainen sitoutuminen organisaatioon - Työntekijöiden tyytyväisyys ja turvallisuuden tunne kasvaa - Toiminnan selkeyttäminen yhtenäisen toimintamallin avulla 	<ul style="list-style-type: none"> - Työtehtävien toteutuksen viivästymisen terveydellisistä syistä johtuen - Lyhytaikainen kustannusten nousu toimintamallin työstämisen ajaksi - Jaksottainen perehdyttämisestä johtuva työmäärän kasvu

Kuva 12. Tiivistetty SWOT-analyysi työnantajan näkökulmasta

Raskausaika on luonnollinen tauko kenttätöystä. Tällöin raskaana oleva on vapaana oleva henkilöstöressurssi, jota voidaan hyödyntää molemmin puolin. Työntekijät ovat valmiita kehittämään itseään ja oppimaan uutta. Samalla he pystyisivät kehittämään uusia mahdollisia perspektiivejä kenttätöön ulkopuolella. Raskausaika tarjoaa työntekijälle myös mahdollisuuden pohtia, haluaako hän jatkaa ensihoitajana myös raskauden jälkeen vai olisiko jokin muunlainen työ hänelle sopivampi. Raskausaika voisi olla otollinen työkiertoon organisaatiossa. Näin

työntekijä saisi kuvan muiden osastojen työtehtävistä ja oppisi tuntemaan organisaatiota kokonaisuudessaan. Vaikka työntekijä palaisikin raskauden jälkeen takaisin kenttätyöhön, olisi työkierrosta saatu kokemus hyödyllinen. Yhtäältä se auttaisi työntekijää itseään näkemään itsensä ja työnsä osana organisaation kokonaisuutta ja näin ollen myös sitoutumaan organisaatioon paremmin. Toisaalta työntekijä voisi jakaa saamiaan kokemuksia ja tietoaan organisaation toiminnasta työkavereilleen ja näin lisätä myös heidän tuntemustaan organisaation toiminnasta.

Työnantajalle tämä vapaana oleva henkilöstöresurssi tarjoaisi mahdollisuuden jakaa työtehtäviä, joiden prioriteetti on sen verran alhainen, että ne jäisivät muussa tapauksessa pitkäksiin aikaan tekemättä. Tällaisilla tehtävillä ei olisi kiireellistä aikataulua. Mikäli tehtävän suorittaminen keskeytyisi esim. terveydellisistä syistä se voitaisi siirtää odottamaan seuraavaa vapautuvaa tekijää. Suunnitelmallinen ja strukturoitu tehtävien jako mahdollistaisi töiden priorisoinnin ja keventäisi muiden työntekijöiden työtaakkaa.

Näin raskaana oleva työntekijä voisi tuntea olevansa hyödyksi ja tekevänsä tarpeellista työtä. Tämä ylläpitäisi työmotivaatiota sekä työhyvinvointia, ja saattaisi sitoa työntekijän pidemmäksi aikaa organisaatioon.

7.3 Toimintamallin ehdotus

Projektityöryhmä tuli siihen lopputulokseen, että toimintamallin tekeminen pelkäänsä raskausajan työllistämistä varten ei ole riittävä. Jo haastatteluissa, ja myöhemmin myös SWOT analyysistä, kävi selkeästi ilmi, että toimintamallin olisi kaettava myös raskauden ja äitiys/vanhempainvapaan jälkeinen työhön paluun aika.

Osaamisen kartoitus tulisi tehdä aina jo siinä vaiheessa kun työntekijä aloittaa työn organisaatiossa. Kartoitus voidaan toteuttaa tekemällä jokaisesta työntekijästä osaamisprofiili. Osaamisprofiiliin jokainen työntekijä kirjaa osaamisensa ja kehittämistoiveensa. Osaamisprofiilia täydennetään aina kun työntekijän osaaminen karttuu.

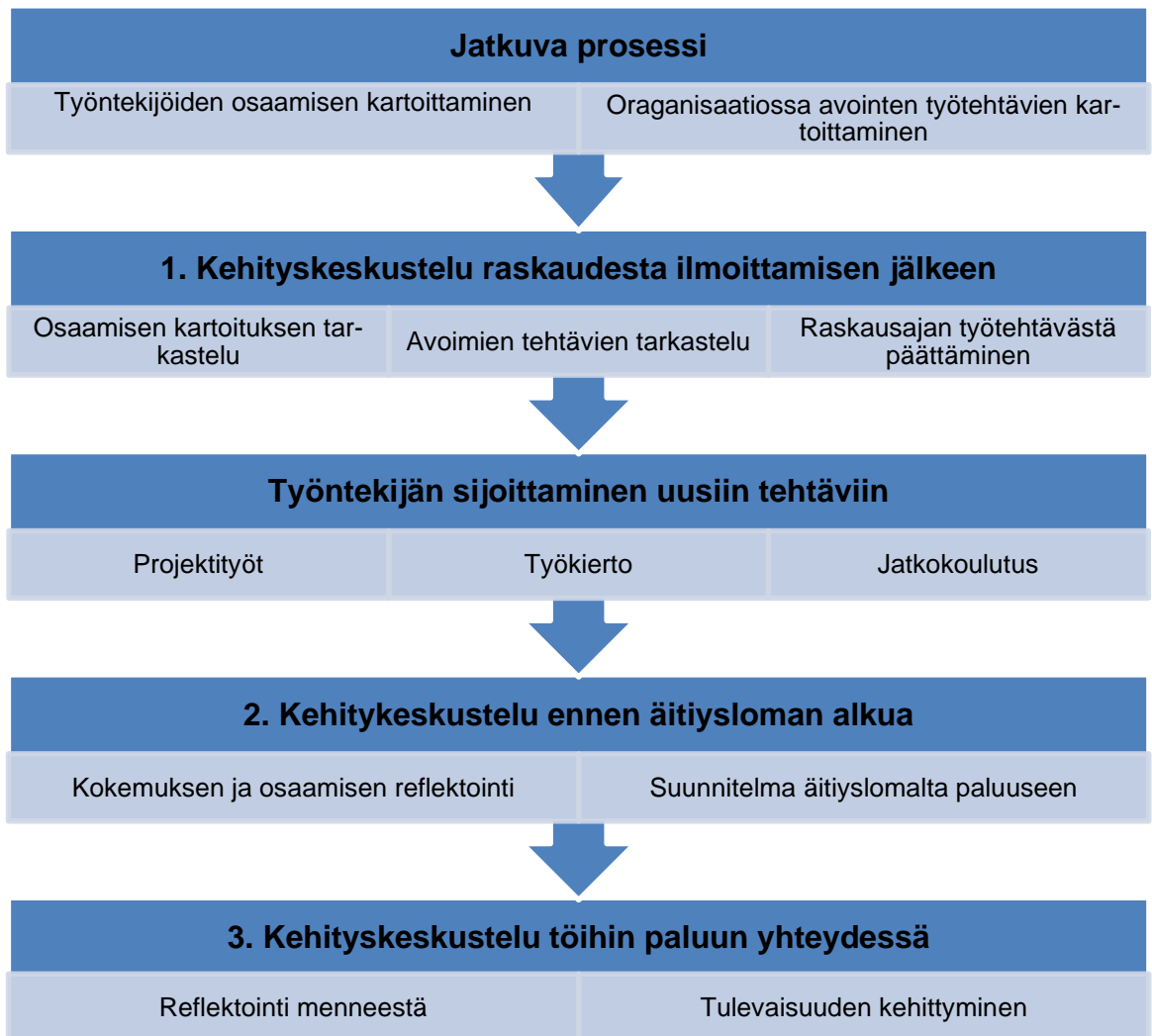
Työntekijöiden osaamisen kartoittamisen ohessa on oleellista, että myös työnantaja jatkuvasti kartoittaa sellaisia organisaatiossa avoinna olevia tehtäviä, joita tarvittaessa voidaan tarjota vapautuvalle kenttätyöntekijälle. Kartoituksen tulisi olla selkeä ja ajankohtaista. Työnantajan tehtäväksi jää päättää, mikä olisi paras tapa tehtävien kartoitukseen ja kuinka tai kuka tiedon kerää.

Työntekijän ilmoitettua raskaudesta työnantajalle tarjotaan työntekijälle kehittämiskeskustelua. Kehittämiskeskustelussa käydään läpi työntekijän osaamista, tavoitteita ja kehittämiskohteita sekä selvitetään mihin suuntaan työntekijän kiinnostus suuntautuu. Keskustelun yhteydessä käydään myös läpi organisaatiossa avoimena olevia tehtäviä, jotka sopivat työntekijän osaamis- tai kehittämisalueelle. Yhdessä työntekijän kanssa suunnitellaan, kuinka raskausaika hyödynnetään. Samalla suunnataan katse jo tulevaisuuteen ja pohditaan, olisiko työntekijällä kiinnostusta muihin kuin kenttätyön työtehtäviin. Tällöin voidaan pohtia, olisiko jokin jatkokoulutus hyödyllinen tässä vaiheessa.

Ennen äitiysloman alkua pidetään toinen kehityskeskustelu, jossa työntekijä reflektoi omaa oppimistaan ja osaamistaan sekä saamaansa kokemusta raskauden ajan työstä. Samalla voidaan käydä tarkemmin keskustelua siitä, millä aikataululla työntekijä haluaisi palata töihin ja mihin tehtäviin hän palaisi.

Kun työntekijä on palannut takaisin työelämäänsä, pidetään vielä kerran kehityskeskustelu, jonka tarkoituksena on kartoittaa missä työntekijä näkee itsensä tulevaisuudessa, ja kuinka raskausaikana opittua ja kerättyä tietoa voitaisiin hyödyntää työelämässä.

Pelkistettynä toimintamalli voidaan kuvata seuraavanlaisesti (kuva 13).



Kuva 13. Toimintamallin runko

8 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää RKiSH:lle yhtenäinen toimintamalli naispuolisten työntekijöiden työllistämiseksi raskauden aikana. Tavoitteena oli helpottaa raskaana olevien naisten työllistymistä organisaatiossa ja samalla ylläpitämään heidän työmotivaatiotaan ja työhyvinvointiaan. Toimintamallia kehitettäessä pyrittiin ottamaan huomioon myös työnantajan resurssit ja Saksan äitiyssuojalain mukanaan tuomat kriteerit. Seuraavissa kappaleissa pohditaan ja arvioidaan opinnäytetyön tuloksia ja opinnäytetyöprosessin toteutusta.

8.1 Opinnäytetyön tulosten pohdinta

Opinnäytetyön ensimmäisessä osassa tehtiin ryhmähaastattelu. Haastattelujen tarkoituksena oli kerätä työntekijöiltä tietoa tämän hetkisestä tilanteesta, heidän kokemuksistaan ja työllistymisasteistaan raskauden aikana. Opinnäytetyön toisessa vaiheessa aloitettiin toimintamallin kehittäminen. Toimintamallin kehittämisen pohjana käytettiin SWOT-analyysiä, jota työstettiin projektityöryhmässä.

Vaikka työpaikkojen riskianalyysit tulisi olla jokaisen näkyvillä ja luettavissa asemapaikoilla (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019, 20-23) kävi ilmi, että suurin osa haastateltavista ei ollut tietoinen asiasta, eikä siksi osannut omalla asemallaan etsiä kyseistä dokumenttia. Äitiyssuojalaki on löydettävissä organisaation intranetistä, mutta suurin osa haastateltavista ei ollut tästä tietoisia. Samoin voidaan haastattelujen perusteella päätellä, että toimintaprosessi on monelle tuntematon, eikä selkeää kirjallista toimintamallia ole työntekijöiden tiedossa. Toimintamallia ei myöskään löydy mistään organisaation dokumenteista.

Haastatteluissa moni työntekijä kertoi tuntevansa olonsa epävarmaksi ja avuttomaksi heti alusta lähtien. Syy tähän oli puuttuva toimintamalli siitä, kuinka työntekijän tulisi toimia todettuaan raskauden. Raskauden ilmoittamisen jälkeenkin epävarmuus ja avuttomuuden tunne jatkui. Haastatteluista sai vaikutelman, ettei organisaatiossa oltu pohdittu kuinka toimia, kun työntekijä ilmoittaa olevansa raskaana, ja kuinka hänet saataisiin työllistettyä. Työntekijät tunsivat itsensä yksin jätetyiksi ja syrjäytyneiksi, eikä heidän mielipidettä tunnuttu kuuntelevan. Samalla haastatteluista sai sen kuvan, ettei lähiesimiehelläkään ollut selkeää näkemystä tilanteesta toimimisesta.

Yhdellekään haastateltavista ei tarjottu kehityskeskustelua raskauden ilmoittamisen jälkeen. Kehityskeskustelun tarkoituksena on yhdessä työntekijän kanssa selvittää millaisiin työtehtäviin hänet voidaan sijoittaa raskauden ajaksi. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan tällaisen keskustelun jokaiselle raskaana olevalle työntekijälle heti raskauden alkuvaiheessa. (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend 2019, 20-32)

Koska raskaana olevaa pompotellaan vastuuhenkilöltä toiselle tai työtehtävästä toiseen, tunsivat monet haastateltavat itsensä taakaksi ja rasitteeksi työyhteisölle. Tästä aiheutui se, että monen haastateltavan mukaan alkuraskaudesta nauttiminen ja iloitseminen oli osittain jopa erittäin hankalaa. Toiminnan suunnitelmattomuus on stressitekijä sekä työntekijälle että esimiehelle. Tällöin myös työhyvinvointi vähenee.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä pääsee tekemään mielekästä työtä turvallisessa ja työuraa tukevassa työympäristössä (Puttonen ym. 2016, 6). Haastatteluissa kävi ilmi, että usein työntekijä siirrettiin uuteen työympäristöön, johon hän joutui sopeutumaan. Tämä vaikutti monella negatiivisesti työhyvinvointiin, sillä raskauden alkuvaiheessa moni tunsikin olevansa epävarma ja pelokas. Silloin tutussa työympäristössä pysyminen olisi tuntunut rauhoittavalta. Kuten Raunamon (2009) työhyvinvoinnin portaissa kuvataan olisi tärkeää, että työntekijä pääsee tekemään tekijänsä mittaista työtä, jossa saa hyödyntää omia edellytyksiään täysipainoisesti. (Raunamo 2009, 2.) Moni haastateltavista kuvasi joutuneensa tekemään omasta mielestä turhanpäiväisiä töitä ja tunsikin olevansa enemmänkin rasite kuin hyöty työnantajalle ja työyhteisölle. Vain harvat haastateltavat ovat päässeet tekemään työtä, jossa ovat voineet hyödyntää omia vahvuuksiaan täysipainoisesti.

Haastatteluista saadun kuvan perusteella henkilöstöstä ei ole huolehdittu parhaalla mahdollisella tavalla, eivätkä toimet ole olleet yhteishenkeä tukevia. Haastateltaville tarjottu työ on harvoin ollut tekijänsä mittainen, eikä se ole mahdollistanut raskaudesta nauttimista. Suurin osa haastateltavista on kokenut raskauden aikana töissä ahdistuksen, avuttomuuden, yksinäisyyden ja toisarvoisuuden tunteita. Moni kuvaa sen vaikuttaneen selkeästi raskausajan psyykkiseen hyvinvointiin. Kuten STM raportissa (2017, 6) sanotaan, on työhyvinvointi sidoksissa työntekijän yksityis- ja perhe-elämään ja niissä tapahtuviin muutoksiin. Raskaus on juuri tällainen muutos ja sen sijaan, että muutos oltaisiin huomioitu työhyvinvoinnin kannalta positiivisesti, on se tässä tapauksessa aiheuttanut työhyvinvoinnin heikkenemisen. Tämä voi johtaa myös siihen, että työntekijän työmotivaatio heikkenee, jolloin motivaatio palata takaisin töihin samalle työnantajalle vanhempainvapaan jälkeen voi heiketä.

Ikäjohtamisen perimmäisenä tarkoituksena on, että esimies ottaa huomioon elämänvaiheeseen liittyvät heikkoudet sekä vahvuudet ja osaa hyödyntää niitä voimavaroina organisaatiossa. (Wallin 2014.) Anderssonin ym. mukaan (2013) esimiehen ja työntekijän välinen toimiva kommunikaatio ja vuorovaikutus on yksi ikäjohtamisen kulmakivistä. Kommunikaation työkaluna voidaan käyttää esimerkiksi kehityskeskustelua, jonka avulla voidaan kartoittaa työntekijän sen hetkistä osaamista ja kehittämistarvetta. Tämän tiedon hyödyntäminen siinä vaiheessa, kun työntekijä ilmoittaa olevansa raskaana, parantaa henkilöstöressurssien hyödyntämistä. (Andersson ym 2013,10.) Haastateltavien mukaan tuntuisi juuri tämä kommunikaatio puuttuvan. Kukaan ei kysy mitä he haluavat tulevaisuudelta tai missä he näkevät itsensä seuraavien vuosien aikana tämän käsillään olevan elämänmuutoksen myötä.

Haastateltavat toivat esille monenlaisia ideoita siitä kuinka raskaana oleva työntekijä voitaisiin työllistää. Projektiluonteiset joustavat työtehtävät, kenttätöitä lähellä olevat simulaatio-ohjaukset tai asemilla tehtävät (erilaiset) toimistotyöt olivat selkeästi suurimman osan mieleen. Suurin osa haastateltavista asetti työlle samat kriteerit eli sen olisi tapahduttava tutussa ja turvallisessa työympäristössä, ja siinä olisi oltava mahdollisuus kehittää itseään. Vaikka työ itsessään ei välttämättä olisikaan mielekästä, niin tuttu ja turvallinen työympäristö auttaisi kuitenkin ylläpitämään työhyvinvointia.

Työnantajan ei nähdä vaikuttavan perhesuunnitteluun. Ensihoitajan työ, johon kuuluu vuorotyö ja pitkät työvuorot, on ennemminkin perhe-elämää hankaloittava kuin tukeva tekijä. Moni haastateltavista kertoi pohtineensa olisiko tilanteeseen olemassa ratkaisua, johon työnantaja voisi vaikuttaa. Mahdollisuuksia on kuitenkin hyvin vähän. Ainoita asioita, joihin työnantajalla olisi vaikutusmahdollisuus, olisi vuorojen aloittamisajankohta ja se, olisiko vuoroja esim. mahdollista jakaa toisen perheellisen kanssa niin, että ei tarvitsisi tehdä 12-tuntista päivää.

Toisessa vaiheessa haastattelujen tulokset käsiteltiin projektityöryhmässä ja niiden pohjalta tehtiin SWOT-analyysi. Siinä todettiin, että raskauden aikana työntekijä on vapaana oleva henkilöstöressurssi, jota tulisi hyödyntää molemmin puolin.

Samalla todettiin, että toimintamallissa tulee ottaa huomioon myös aika ennen raskautta sekä töihin paluun ajankohta. Näin saadaan aikaiseksi yhtenäinen työhyvinvointia ja työmotivaatiota tukeva toimintamalli, josta niin työnantaja kuin työntekijätkin hyötyvät. Organisaation osaamisen johtamisen kannalta olisi mielekästä, että työntekijöiden osaaminen olisi kartoitettuna ja työnantajan tiedossa. Laaksosen ja Ollilan (2017) mukaan organisaatio tarvitsee yksilön osaamista saavuttaakseen tavoitteensa. Osaamista on selkeästi johdettava, jotta sen pääomaa voidaan käyttää ja sen mukanaan tuoma hyöty olisi optimaalinen. (Laaksonen ja Ollila 2017, 175-176.)

Raskausaika aiheuttaa luonnollisen tauon kenttätyöstä ja antaa usein naiselle aikaa miettiä tulevaisuutta. Perheen perustaminen panee miettimään työelämää ja -uraa uudessa valossa. Kun myöhemmin on vastuussa myös pienestä lapsesta, eikä enää vain itsestään, tulee pohdittua mitä muutoksia olisi tehtävä. Tällaista pohdintaa varten raskaus antaa aikaa. Kun työntekijä joutuu samalla pois omista työtehtävistään, voidaan tämä aika käyttää itsensä kehittämiseen ja tulevan työuran suunnitteluun ja pohjustamiseen. Samalla työnantaja voisi laajentaa omaa kuvaansa työntekijästä ja hyödyntää raskausaikaa tarjoamalla uusia perspektiivejä tulevaisuutta silmällä pitäen.

Tässäkin vaiheessa vaaditaan esimieheltä ikäjohtamisen taitoja. Ikäjohtaminen kuuluu monimuotoisuuden johtamisen keskeisimpiin osa-alueisiin, ja esimiehen on kyettävä ottamaan huomioon myös työntekijän elämänvaiheen ja perhetilanteen vaikutus työkykyyn. (Andersson 2013, 9.)

Toimintamallin lähtökohta on työntekijän osaamisen kartoittaminen jo siitä ajankohdasta lähtien, kun hän aloittaa työt organisaatiossa. Samalla tulisi kartoittaa jatkuvasti organisaatiossa vapaana olevia työtehtäviä. Kun työntekijän osaaminen on kartoitettu tarkoin, on raskauden aikana helpompi lähteä suunnittelemaan työllistymistä. Työllistymisen tulisi olla hyödyksi niin työntekijälle kuin myös työnantajalle. Työnantaja voi tarjota työntekijälle avoinna olevia tehtäviä, jolloin muiden työntekijöiden työtaakka kevenee. Toinen mahdollisuus on tarjota raskaana olevalle työntekijälle mahdollisuutta lisäkoulutukseen. Lisäkoulutus voisi mahdollistaa työntekijälle mahdollisuuden uudenlaiseen työnkuvaan lapsen syntymän,

jälkeen ellei hän enään halua tai kykene palaamaan täysipäiväisesti vanhaan työtehtäväänsä.

Mikäli työntekijä kyetään työllistämään työnhyvinvointia ja työmotivaatiota ylläpitävillä tehtävillä ja samalla tarjoamaan hänelle perpektiivejä tulevaisuutta varten, mahdollistetaan työntekijän pitkäaikaisempi sitoutuminen organisaatioon.

Opinnäytetyön tuloksia kokonaisuutena pohdittaessa nousee keskiöön henkilöiden johtamisen tärkeys. Työntekijöiden hyvinvoinnin kuin myös heidän työhön sitoutumisen kannalta näyttäisi olevan tärkeää, että heidät huomioidaan kokonaisuudessaan työntekijänä sillä osaamisella ja siinä elämäntilanteessa, jossa he juuri nyt elävät. Tämä tarkoittaa monimuotoisuuden johtamista, jossa työyhteisö ja työntekijä nähdään kokonaisuutena ja huomiota kiinnitetään myös sellaisiin työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin, kuten työntekijän perhetilanne ja elämänvaihe. Monimuotoisuuden johtamista tarvitaan työyhteisössä, jotta sen jäsenet kykenevät hyödyntämään toistensa erilaisuudesta kumpuavia vahvuuksia ja näin työskentelemään tehokkaasti kaikkien kanssa. (Andersson ym 2013, 9.)

Opinnäytetyön tuloksia tarkastellessa kiinnittyi huomio myös siihen, kuinka tärkeää olisi, että työnantaja olisi etukäteen rakentanut toimintamallin erilaisissa normaalista arjesta poikkeavissa tilanteissa esim. työntekijän raskauden aikana. Toimintamallin rakentaminen ja siitä tiedottaminen tuo selkeyttä ja luo turvallisuutta ja lisää myös työhyvinvointia. Näin luodaan turvallinen ja työuraa tukeva työympäristö, jotka ovat tärkeitä osa-alueita työhyvinvoinnissa.

8.2 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Opinnäytetyön lähtökohtana oli kehittää RKiSH:lle toimintamalli raskaana olevien työntekijöiden suunnitelmallisesta työllistamisestä raskauden aikana ja samalla ylläpitää heidän työmotivaatiotaan ja työhyvinvointiaan. Tutkimuksellinen kehittäminen oli sopiva lähestymistapa, koska osana kehittämisprosessia selvitettiin työntekijöiden kokemuksia, näkemyksiä ja ehdotuksia raskauden aikaiseen työllistymiseen.

Työntekijöiden kokemusten, näkemysten ja ehdotusten selvittämiseen valittiin tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelu joka toteutettiin ryhmähaastattelun

muodossa. Haastattelu soveltui hyväksi tutkimusmenetelmäksi, koska näin saatiin laajoja ja monisanaisia vastauksia kysymyksiin. Samalla oli mahdollista esittää lisäkysymyksiä, mikäli jokin asia tai kysymys jäi epäselväksi tai vaati tarkennusta. Muunlainen tutkimusmenetelmä, kuten esimerkiksi sähköinen kysely, olisi ehkä saavuttanut laajemman osallistujajoukko, mutta vastaukset olisivat jääneet suppeammaksi ja lisäkysymyksille ei olisi ollut tilaa.

Haastattelujen toteuttaminen osoittautui osittain hyvinkin hankalaksi. Vaikka aikataulut ja haastattelut olivat etukäteen tarkoin suunniteltu, niiden toteuttamista hankaloittivat tiedonvälityksen katkokset. Työnantajan toiveesta haastattelukutsua ei lähetetty suoraan henkilökohtaisesti jokaiselle kenttätyöntekijälle, vaan kutsut jaettiin asemapäälliköiden kautta. Haastattelulupa oli virallisesti saatu organisaation johdolta, ja tämä oli myös mainittu asemapäälliköille kirjoitetussa sähköpostissa. Tästä huolimatta osa asemapäälliköistä ei nähnyt tarpeellisena välittää tietoa eteenpäin työntekijöille. Heidän mielestä tämä ei ollut tärkeä tutkimuksen kohde. He olivat myös sitä mieltä, ettei työntekijöitä aihe kiinnostaisi. Näin menetettiin muutamia päiviä, jona aikana piti selvittää kuinka tästä eteenpäin toimittaisiin. Loppujen lopuksi opinnäytetyön tekijä sai luvan lähettää haastattelukutsun jokaiselle kenttätyöntekijälle henkilökohtaisesti. Koska haastattelujen aikataulu oli muutenkin tiukka, aiheutti tämä ongelma turhan viivästymisen ja vähensi ilmoittautumisaikaa haastatteluihin.

Raskaudesta ja sen mukanaan tuomista tuntemuksista puhuminen ovat herkkiä aiheita. Haastatteluja valmistellessa haastattelijoilla heräsikin huoli siitä, suostuvatko osallistujat avoimeen keskusteluun aiheesta. Haastattelutilanteissa onnistuttiin kuitenkin luomaan hyvin luotettava ja turvallinen ilmapiiri. Haastateltavat puhuivat aroistakin aiheista avoimesti, eikä tunteiden näyttämistä vierastettu.

Opinnäytetyön tekijä analysoi haastattelun tulokset ja esitteli nämä projektityöryhmälle. Tämän jälkeen työryhmä lähti ideoimaan toimintamallia SWOT-analyysin avulla. Projektityöryhmän tapaaminen osoittautui yllättävän hankalaksi, sillä neljästä jäsenestä kaksi eivät päässeet paikalle sovittuna päivänä. Syynä olivat terveydelliset syyt. Opinnäytetyön tiukan aikataulun takia päädyttiin tapaaminen kuitenkin järjestämään etukäteen sovittuna ajankohtana. Tapaamisen tuloksista

informoitiin muita ryhmän jäseniä jälkikäteen, ja heillä oli siten vielä mahdollisuus kertoa omat mielipiteensä.

Tällaisen opinnäytetyön toteuttamiseen olisi selkeästi pitänyt varata enemmän aikaa, jotta mahdollisia tapaamisia olisi voinut siirtää tai haastateltaville olisi voitu tarjota enemmän vaihtoehtoisia tapaamisajankohtia. Jos aikaa olisi ollut enemmän, olisi ehkä saatu enemmän osallistujia haastatteluihin. Toisaalta tämä olisi lisännyt selkeästi litteroinnin ja analysointivaiheen työmäärää.

Aineiston litterointi osoittautui hyvin työlääksi, vaikka nauhoitukset olivat laadultaan hyviä. Osa vastaajista puhui epäselvästi eikä haastattelija ensimmäisessä haastattelussa kiinnittänyt tarpeeksi huomiota siihen, että osallistuja puhuisivat yksitellen. Näin syntyi tilanteita joissa osallistujat puhuivat päällekkäin, mikä sitten hankaloitti litterointia.

Aineiston analysointivaiheessa haasteeksi tuli kahdella kielellä operoiminen. Koska haastattelut oli tehty saksaksi, niistä saatu aineisto piti kääntää suomeksi. Haastateltavien ilmaisujen sanatarkka kääntäminen osoittautui paikoin erittäinkin hankalaksi. Vastauksissa oli sanontoja, joita oli osin hankala kääntää, sillä suomenkielessä ei vastaavanlaisia sanontoja ole. Sanontojen kuvaaminen suomeksi niin, että olennainen sisältö säilyi ja teksti olisi lukijalle ymmärrettävää ja helppolukuista oli ajoittain työlästä.

SWOT-analyysi osoittautui hyväksi ja selkeäksi analyysimenetelmäksi toimintamallin kehittämiseksi. Analyysi tehtiin kahdesta eri näkökulmasta. Kun niiden pohjalta tehtiin yhteenveto ja johtopäätökset, toimintamallin runko syntyi helposti. Samalla todettiin, että opinnäytetyön tavoitetta ei voida kokonaan saavuttaa. Toimintamallin tekeminen pelkästään raskauden ajalle olisi vain yksi osa kokonaisuudesta. Työntekijöiden suunnitelmallinen työllistäminen lähtee käyntiin jo ennen raskautta, ja se jatkuu töihin paluun jälkeen. Näin ollen kehitettiin vain toimintamallin runko, jonka pohjalta voidaan lähteä toteuttamaan varsinaista mallia.

Toimintamallin kehittämistä ja toteuttamista varten on työnantajan tehtävä henkilöstö- ja resurssipäätöksiä, jotka vievät aikaa ja jotka on perusteltava tarkemmin. Nämä perustelut vaativat vielä lisätutkimuksia.

8.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikka kulkee tutkimusprosessin mukana alusta loppuun saakka. Toisin sanoen tutkimusetiikkaa voidaan nimetä hyväksi tieteelliseksi käytännöksi. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksessa tutkija, tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijä, noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Samalla edellytetään rehellistä ja vilpitöntä toimintaa eli kunnioitetaan toisten tutkijoiden saavutuksia ja työtä käyttäen oikeita lähdeviitteitä tekstissä, sekä esittämällä toisten ja omat tutkimustulokset oikeassa valossa. (Vilkkä 2015, 27.) Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) toteaa, että tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa sekä sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6).

Tutkiva kehittämistyö tuo mukanaan omat eettiset ongelmat. Tutkivaan kehittämistyöhön liittyy samanlaisia eettisiä näkökulmia kuin toimintatutkimukseen, silloin kun tutkija tekee kehitystyötä tai tutkimusta omassa organisaatiossaan. Tällaisessa tapauksessa organisaation politiikalla ja hierarkialla on suuri merkitys. Tutkijan on pohdittava tutkimuksensa vaikutusta organisaatioon sekä sitä, ketkä organisaatiossa ovat tutkimuksen kannalta päärooleissa ja kuinka heidät saadaan sitoutumaan prosessiin. Etiikalla ei tarkoiteta pelkästään sitä, että ei huijata tai tuoteta vahinkoa, vaan myös sitä, että ollaan uskollisia prosessille. Tämä ei tarkoita, että tutkijan olisi jatkuvasti kerrottava kaikille kaikki tai että hän olisi poliittisesti naiivi. Ennemminkin tämä tarkoittaa sitä, kuinka organisaatiossa poliittisesti päärooleissa olevat saadaan osallistumisen kautta arvostamaan tutkimusta. (Coghlan, Brannik 2005, 79)

Tutkijan on usein päästävä ns. portinvartijoiden ohitse, jotta voi aloittaa tutkimuksen. Kun toiminta-/kehittämistutkimusta tehdään omassa organisaatiossa, haetaan tutkimuslupaa useimmiten ensin organisaation ylimmältä johdolta ja sen jälkeen tutkittavalta. Vaikka tavoitteena onkin yksi yhtenäinen tutkimussuunnitelma, voi tutkija joutua tällaisissa tilanteissa selventämään tutkimuksen tärkeyttä ja mielekkyyttä kahdella eri tavalla, yhdellä tavalla organisaation johdolle ja toisella tavalla työntekijälle. (Kuula 2011, 99)

Opinnäytetyön teossa tekijä törmäsi edellä mainittuihin ongelmiin. Hän työskentelee itse tutkittavassa organisaatiossa. Opinnäytetyön tekijä joutui moneen otteeseen argumentoimaan tutkimuksen tarkoitusta ja puolustamaan tutkimusmenetelmiä. Vaikka aikataulusta ja tutkimuksen ajankohdasta oli jo etukäteen keskusteltu, tutkimuslupaa myöntävien tahojen kanssa nousi tutkimussuunnitelmaa tehdessä aina uudestaan ongelmaksi haastattelujen tekeminen organisaatiossa.

Opinnäytetyön tekemistä vaikeutti myös opinnäytetyön tekijän oma asema organisaatiossa, sekä omakohtaiset kokemukset raskauden aikaisesta työllistymisestä. Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta on tärkeää, että opinnäytetyön tekijä kykenee käsittelemään aihetta neutraalisti ja sulkemaan omakohtaiset kokemukset tutkimuksen ulkopuolelle. Aineistojen analysointi ja toimintamallin työstäminen oli tehtävä ilman ennakko-odotuksia. Opinnäytetyön tekijä kiinnitti paljon huomiota siihen, että kaikki mielipiteet tulivat huomioiduksi. Näin pyrittiin välttämään tilannetta jossa aineistosta kerättäisiin vain tieto, joka sopisi omaan käsitykseen siitä, mikä olisi oikea toimintatapa. Aineiston työstäminen projektityöryhmässä oli luotettavuuden kannalta tärkeää.

Toinen ongelma luotettavuuden suhteen oli aineiston saksankielisyys. Opinnäytetyön tekijän oli kyettävä kääntämään haastattelujen vastaukset suomeksi siten, että ne vastasivat tarkoin alkuperäistä tekstiä. Jos kääntämiseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota, voi helposti käydä niin, ettei käänös vastaa enää todellista lausuntoa. Tämä olisi väärentänyt tutkimuksen tuloksia.

Opinnäytetyön tekijä keskittyi tutkimusta tehdessään pelkästään haastattelujen ja analyysien kautta saamiinsa tietoihin. Haastattelujen aikana hän pyrki antamaan osallistujille tilaa ja pidättäytyi täysin tutkijan roolissa. Aineiston analysointi ja pilkkominen helpotti huomattavasti neutraalin näkökulman ylläpitämistä toimintamallia työstäessä.

Haastatteluissa aineiston luotettavuus on suuresti kiinni aineiston laadusta. Aineiston laadukkuuden takaaminen alkaa jo ennen haastatteluita. Hirsjärvi ja Hurme (2015) kehottavat laatimaan etukäteen selkeän haastattelurungon ja pohtimaan kuinka haastattelun teemoja voidaan haastatteluiden aikana syventää sekä miettimään lisäkysymysten muotoja. Haastatteluiden aikana laadukkuuden

takaamiseksi voidaan kirjoittaa haastattelupäiväkirjaa, johon kirjataan kysymykset, jotka ovat haastateltaville olleet vaikea ymmärtää sekä mitkä kysymykset taas ovat olleet hyviä. Päiväkirjaan on myös hyvä kirjata kuvausta haastatteluiden ympäristöstä ja huomioita, joita tehdään haastateltavien suhteen. (Hirsjärvi ja Hurme 2015, 184-185.)

Pelkkä laatu ei takaa haastattelututkimuksen luotettavuutta. Jotta tutkimus on luotettava tutkimuksen, tulosten tulee heijastaa tutkittavien käsityksiä ja heidän näkemyksiään maailmasta. Tutkijan on oltava tietoinen omasta vaikutuksestaan saatavaan tietoon. Lopputulos on kuitenkin tutkijan tulkinta haastatteluista saaduista tiedoista. Siksi haastattelututkimuksessa käsiteanalyysi on keskeinen asia, ja validiuden muoto on rakennevalidius. Tämä tarkoittaa, että tutkimus todellakin tarkoittaa sitä mitä sen oletetaan tarkoittavan. Tutkijan on kyettävä kuvaamaan selkeästi miten on päässyt tulokseen ja osattava perustella menettelytapansa uskottavasti. Haastattelututkimuksissa reliabiliteetti koskee tutkijan toimintaa eli sitä kuinka luotettavat tutkijan analyysi aineistosta on. Tulosten on selkeästi heijastettava tutkittavien maailmaa. (Hirsjärvi ja Hurme 2015, 187-198.)

8.4 Jatkokehittämisaiheet

Jatkokehittämisaiheena esitetään toimintamallin kehittäminen kokonaisuutena sekä sen toteuttaminen ja käyttöönotto eli työntekijän osaamisen sekä organisaatiossa vapaiden työtehtävien kartoittamisen integrointi työmaailmaan.

Toisena jatkokehittämisaiheena esitetään työntekijöiden osaamisprofiilin kehittäminen ja käyttöönotto RKiSH:ssa.

Lähteet

Arbeitsagentur. Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) 2016. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746716&year_month=201603&year_month.GROUP=1&search=Suchen Luettu 01.10.2019

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018. Arbeitszeitgesetz. Bonn Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019. Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz. Paderborn: Bonifatius GmbH Druck

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2018. Leitfaden zum Mutterschutz. Paderborn: Bonifatius GmbH Druck

Cascio W.F. 2004. Costing human resources. London: South Western Publ.

Coghlan D. & Brannick T. 2005. Doing action research in you own organization. Wiltshire: The Cromwell Press Ltd

Deutscher Bundestag, Ausarbeitung 2016. Organisation der Notfallversorgung in Deutschland unter Berücksichtigung des Rettungsdienstes und des Ärztlichen Bereitschaftsdienstes
<https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiW8dPCs9fkAhUMyKQKHcnLBBMQF-jAFegQICRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.bundestag.de%2Fblob%2F408406%2F0e3ec79bfb78d7dde0c659a2be0927ca%2Fwd-9-105-14%25E2%2580%2593pdf-data.pdf&usg=AOvVaw25Zjg2NpyNJ74yvh-hlyoVo> Luettu 17.09.2019

DGVU 2016 Regel 105-003. Benutzung von persönlichen Schutzausrüstung im Rettungsdienst. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.

DGVU 2018 Information 207-019. Gesundheitsdienst. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.

Enke K., Flemming A., Hündorf H.P., Knacke P.G., Lipp R. & Rupp P. 2015. LPN2 Lehrbuch für präklinische Notfallmedizin. Berufskunde und Einsatztaktik. Edewecht: Stumpf + Kossedy

EU-OSHA 2016 Terveellinen työ- Elämän eri vaiheissa. Kestävän työuran edistäminen. Kampanjaopas. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto
<https://terveellinentyo.fi/wp-content/uploads/2016/05/campaign-guide-FI.pdf> Luettu 08.09.2019

Ervasti T.-M. 2018 Elämäntietoisuuden ikäjohtamisen vaikutus terveystietoisuuden ja elämäntietoisuuden henkilöstön työhyvinvointiin. Väitöskirja. Tampere: Juventus Print

Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechtes vom Mai 23. 2017
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl117s1228.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl117s1228.pdf%27%5D__1570128678394 Luettu 02.09.2019

Hirsjärvi S. & Hurme H. 2015 Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hohberg I. 2015. Arbeitszufriedenheit und Beanspruchung von Grundschulleitungen. Wiesbaden: Springer VS

Ilmarinen. 2019 Kilpailukykyä eri-ikäisten johtamisella. Opas ikästrategian laatimisen tueksi. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-kilpailukyky-eri-ikaisten-johtamisella.pdf> luettu 08.10.2019

Kuula A. 2011 Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino

Kylmä J. & Juvakka T. 2007 Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy

Laaksonen H. & Ollila S. 2017 Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Publishing Oy

Mertel B., 2006 Arbeitszufriedenheit. Eine empirische Studie zu Diagnose, Erfassung und Modifikation in einem führenden Unternehmen des Automotives. Inaugural Dissertatio Bamberg <https://d-nb.info/981263240/34> (luettu 25.09.2019)

Metsämuuronen J., 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä. Jyväskylä: Gummerus

Nurkka N. & Saikko S. 2017 (toim.) Näkökulmia ensihoitotyön turvallisuuteen. Saimaan ammattikorkeakoulu julkaisu

Peuckert R. 2012. Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien

Puttonen S., Hasu M. & Pahkin M. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja Työhyvinvoinnin ja terveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Tampere: Juventus Print

Rauramo P, 2009 Työhyvinvoinninportaat -työkirja Työturvallisuuskeskus TTK

Redu. Rovaniemen koulutuskuntayhtymä. Osaamisen johtaminen. Osaamisen ennakoinnista osaamisen kehittämiseen <https://www.redu.fi/loader.aspx?id=283831a3-dbf6-4ce2-82cd-7251322e8b03> (luettu 08.09.2019)

RKiSH. 2019 <https://www.rkish.de/unternehmen/wer-wir-sind/die-rkish.html> luettu 20.09.2019

Salonen K., Eloranta S., Hautala T. & Kinos S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Tampere: Juventus Print - Suomen yliopistopaino Oy

Schleswig-Holsteinisches Rettungsdienstgesetz (SHRDG) vom 28. März 2017 <http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=RettDG+SH&psml=bssshoprod.psml&max=true&aiz=true> Luettu 16.09.2019

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25 Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet.

Suomen riskienhallintayhdistys <https://www.pk-rh.fi/tools/swot.html> luettu 27.09.2019

Sozialgesetzbuch (SGB V) 2019 Fünftes Buch, Gesetzliche Krankenversicherung <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbv/1.html> Luettu 16.09.2019

Tarifvertrag für öffentliche Dienste (TvöD) 2019 <https://www.oeffentlichen-dienst.de/tvoed.html> Luettu 16.09.2019

Toikka T. & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin osallistumiseen ja tiedon tuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy- Juventus Print

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa <https://www.tenk.fi/> luettu 18.10.2019

Viitala R. 2002 Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Väitöskirja. Vaasa: Acta Wasaensia

Vilkka H. 2015. Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus

Vuorinen T. 2013 Strategiakirja. 20 työkalua. Helsinki: Talentum

Wallin M., 2014. Ikäjohtaminen Euroopassa. Näkemyksiä parhaista ikäjohtamiskäytännöistä EU27 maissa. Helsinki: Työterveyslaitos https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116721/ikajohtaminen_Euroopassa.pdf?sequence=4 Luettu 08.10.2019

Ziegler Y., Graml R. & Weissenrieder C.O., 2015. Karriereperspektiven berufstätiger Mütter: 1. Frankfurter Karrierestudie. Göttingen: Cuvillier Verla

zur Mühlen A., Heese B. & Haupt S. 2005. Arbeits-und Gesundheitsschutz für Beschäftigte im Rettungsdienst. Artikkel Ergo Med 6/2005 https://www.drk-duesseldorf.de/fileadmin/user_upload/Arbeits-und_Gesundheitsschutz_im_Rettungsdienst.pdf Luettu 08.10.2019

Liite 1



Saimaa University of Applied Sciences, Yliopistokatu 36 Lappeenranta Finland

16.10.2019

Es schreibt Ihnen:

Selja Dal Maso Student
of

Saimaa University of Applied
Sciences

Skinnerila Campus
Lappeenranta Finland

E-Mail s.dalmaso@rkish.de

An alle Wachleiter*Innen der RKiSH |

Befragung im Rahmen meiner Masterarbeit

Hallo zusammen, in Kürze starte ich meine Befragung zu den Themen Schwangerschaft – Elternzeit - Wiedereinstieg - Entwicklungschancen mit und ohne Kind

Die Themen "Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit" sowie "Entwicklungschancen für Frauen in der RKiSH" sind in der letzten Zeit mehr und mehr in den Fokus gerückt. Meine Masterarbeit zum Thema „Wohlbefinden am Arbeitsplatz in der Schwangerschaft“ bietet hier einen geeigneten Rahmen, um ein aktuelles Stimmungsbild der Kollegen*Innen des Einsatzdienstes zu diesem Thema einzufangen und abzubilden. Daher werde ich in Kürze eine Möglichkeit zum Austausch und zur Befragung für alle interessierten Kolleg*Innen anbieten. Die Ergebnisse der Auswertung werden Teil meiner Masterarbeit sein.

Die Befragung wird in diesem Fall nicht online, sondern in persönlichen Gruppen- oder Einzelinterviews stattfinden. Diese werden an verschiedenen, geeigneten Orten in der RKiSH durchgeführt, siehe Liste.

Die Teilnahme steht hier allen Kolleginnen und Kollegen des Einsatzdienstes offen. Die Ergebnisse dieser Gesprächsrunden werden als Gesamtergebnis dokumentiert, es werden im Anschluss keine Aussagen personenbezogen wiedergegeben. Lediglich eine grundlegende, anonyme Datenerhebung muss hier stattfinden, z.B. m/w oder auch

Kinder ja/nein. Dies wird datenschutzrechtlich dokumentiert und findet nur mit Einverständnis der Mitarbeiter*Innen statt.

Begleitet wird dieses Projekt zusätzlich vom Betriebsrat der RKISH. Spezielle Fragestellungen des Betriebsrats habe ich in meine Vorbereitungen miteinbezogen, Mitglieder des Betriebsrats werden ebenfalls an den Gesprächsterminen teilnehmen.

Bei Bedarf stehe ich auch vorab für Fragen zur Verfügung.

Ich bitte euch, euren jeweiligen Mitarbeiter*Innen des Einsatzdienstes die Einladung zukommen zu lassen und dieses Projekt zu kommunizieren.

Es grüßt freundlich

Selja Dal Maso



Saimaa University of Applied Sciences, Yliopistokatu 36 Lappeenranta Finland

16.10.2019

Es schreibt Ihnen:

Selja Dal Maso
Student of

Saimaa University of Applied
Sciences

Skinnarila Campus
Lappeenranta Finland

E-Mail s.dalmaso@rkish.de

An alle Einsatzdienst Mitarbeiter*Innen

Einladung zum Interview

Thema „Schwangerschaft, Elternzeit, Wiedereinstieg – Entwicklungschancen mit und ohne Kind“

Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Kürze starte ich ein ganz besonderes Projekt und lade euch ein, daran teilzuhaben.

Die Themen Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit sowie Entwicklungschancen für Frauen in der RKISH sind in der letzten Zeit mehr und mehr in den Fokus gerückt. Im Rahmen meiner Masterarbeit möchte ich ein Stimmungsbild der Mitarbeiter*Innen des Einsatzdienstes zu diesen Themen einfangen und von euch direkt erfahren, welche Erfahrungen ihr hier bereits gemacht und welche Wünsche und Vorstellungen ihr für die Zukunft habt.

Deshalb biete ich euch nun die Gelegenheit zur Teilnahme an Gruppeninterviews mit jeweils maximal 8 Teilnehmer*Innen. Auf euren Wunsch sind auch Einzelinterviews vereinbar. Die Gesamtdauer der einzelnen Termine wird ca. 3 Stunden in Anspruch nehmen. Hier kann und darf gemeinsam diskutiert werden!

Die konkreten Termine findet ihr in der angefügten Liste, sie stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Einsatzdienstes und der rettungsdienstlichen Ausbildung der RKISH offen und sind frei wählbar, solange Plätze verfügbar sind. Zur besseren Planbarkeit bitte ich euch, mir bis zum 20.10.2019 eine kurze, formlose Anmeldung zu dem von euch gewählten Termin an

s.dalmaso@rkish.de

zu schicken.

Euch erwarten u.a.:

Euch erwarten u.a.:

- Interessante Fragestellungen zur Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in der RKiSH
- Möglichkeit der Darstellung von eigenen Erfahrungen, Ideen, Änderungsvorschlägen in den Bereichen Mutterschutz, Schwangerschaft, Elternzeit, Gleichstellung und Chancen für Frauen in der RKiSH im Allgemeinen.
- Einzel-Interviews auf Wunsch, wenn dies einem Gespräch in größerer Runde individuell vorgezogen wird. Bitte gebt dies bei der Anmeldung einfach an.

Die Dokumentation erfolgt nicht personenbezogen, sondern als Gesamtergebnis der Gruppengespräche, die temporär aufgezeichnet werden sollen. Diese Aufnahmen werden im Anschluss von mir ausgewertet und danach umgehend gelöscht.

Selbstverständlich richtet sich unser Angebot auch an Kolleginnen im Mutterschutz sowie an Kolleginnen und Kollegen in der Elternzeit, euren Nachwuchs könnt ihr gerne mitbringen. Unsere Themen werden auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kinder interessant sein.

Begleitet wird dieses Projekt zusätzlich durch den Betriebsrat der RKiSH, dessen besondere Fragestellungen bezüglich der Perspektiven weiblicher Kolleginnen des Einsatzdienstes in mein Gesamtkonzept eingeflossen sind. Die hiermit betrauten Kolleginnen des Betriebsrats werden ebenfalls an den Gesprächsrunden teilnehmen und die Ergebnisse meiner Auswertung bei ihrer weiteren Arbeit berücksichtigen.

Solltet ihr vorab Fragen haben, wendet euch bitte ebenfalls über die oben angegebene Adresse oder unter 0163 8840473 an uns.

Ich bin gespannt auf eure Antworten und freue mich auf euer Erscheinen!

Es grüßt euch

Selja Dal Maso

Liite 3



Saimaa University of Applied Sciences, Yliopistokatu 36 Lappeenranta Finland

18.10.2019

Es schreibt Ihnen:
Selja Dal Maso
Student of

Saimaa University of
Applied
Sciences

Skinnarila Campus
Lappeenranta Finland

E-Mail
s.dalmaso@rkish.de

Einverständniserklärung

Einverständniserklärung zur Mitwirkung an der Masterarbeit „Wohlbefinden am Arbeitsplatz in der Schwangerschaft – Konzept Erstellung für Beschäftigung von schwangeren Frauen im Rettungsdienst in Bezug auf das Mutterschutzgesetz und Arbeitswohlbefinden “

Ich wurde von der verantwortlichen Person für die oben genannte Masterarbeit vollständig über Wesen, Bedeutung und Tragweite der Masterarbeit aufgeklärt. Ich habe das Informationsschreiben gelesen und verstanden. Ich hatte die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Ich habe die Antworten verstanden und akzeptiere sie.

Ich hatte ausreichend Zeit, mich zur Teilnahme an der Masterarbeit zu entscheiden und weiß, dass die Teilnahme freiwillig ist. Ich wurde darüber informiert, dass ich jederzeit und ohne Angabe von Gründen diese Zustimmung widerrufen kann, ohne dass dadurch Nachteile für mich entstehen.

Mir ist bekannt, dass meine Daten anonym gespeichert und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden.

Ich habe eine Kopie des Informationsschreibens und dieser Einverständniserklärung erhalten. Ich erkläre hiermit meine freiwillige Teilnahme an dieser Studie.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Mitwirkenden

Unterschrift des Forschers/der Forscherin

Liite 4

Raskauden ilmoittaminen työnantajalle

- Osaatko kuvata kuinka toimitte raskauden toteamisen jälkeen?
- Mistä olitte saaneet tietonne?

Työnantajan toiminta raskausilmoituksen jälkeen

- Kuinka työnantaja reagoi ilmoittaessanne raskaudesta ja mihin toimenpiteisiin hän ryhtyi?

Työllistyminen raskauden aikana

- Millaisissa tehtäviin raskaana olevat on teidän kokemuksen mukaan sijoitettu organisaatiossa?
- Millaisia työtehtäviä olette itse saanut raskausaikana?

Näkemyksiä, toiveita, ehdotuksia raskauden aikaiseen työllistymiseen

- Millainen työtehtävä olisi työhyvinvointia ja työmotivaatiota ylläpitävä raskauden aikana?
- Millaisia työtehtäviä toivoisitte itsellenne raskauden aikana?
- Missä määrin kokisitte työkiellon varteenotettavaksi vaihtoehdoksi raskauden aikana?

Työ ja perhesuunnittelu

- Millainen vaikutus omilla tähänastisilla kokemuksilla on perhesuunnitteluun?
- Missä määrin työnantaja tai työpaikka vaikuttaa perhesuunnitteluun?

Thema Schwangerschaft/Mutterschutz

Schwangerschaft, Meldung an den Arbeitgeber

S: Welche weiteren Schritte sind Ihnen bekannt, die Sie als Arbeitnehmerin unternehmen müssen oder können, nachdem Sie eine Schwangerschaft bei sich festgestellt haben? (Woher haben Sie die Informationen?)

P16: Musst ja die Schwangerschaft bescheinigen lassen vom Arzt. Und den hab ich damals bei Wachleiter angerufen und Ulf. Wachleiter sagte, bleib zuhause, wir sehen uns in drei Jahre wieder. Und Ulf sagte, morgen ist Dienst. Da hab ich gesagt nee. Ulf war unser Leiter Rettungsdienst damals. Und bin dann zuhause geblieben mit einem Beschäftigungsverbot.

P42: Na ja, durch die Unsicherheit, versucht man zu erstmal zuhause zu bleiben. Also so hab ich das gemacht. Ich hatte mit meinem Arzt geredet. Der mich dann auch Krankgeschrieben hat bis zu dem Zeitpunkt bis die Schwangerschaft bestätigt wird. Und danach hab ich direkt angerufen und bescheid gegeben auch wenn das ja erst neunte Woche war. Nee noch früher, siebte Woche. Aber man selber mag ja auch dann nicht mehr so wirklich arbeiten wenn man weiß da wächst irgendwas im Bauch.

S: War das denn von vornerein klar wo du anrufen musst oder bei wem?

P42: Nein. Überhaupt nicht. Mir war das überhaupt nicht klar. Ich hab dann im Endeffekt beim AZG angerufen in der Hoffnung, dass ich da richtig liege. Um zu erfahren dass ich dann halt auch noch bei der Personalabteilung anrufen muss. Beziehungsweise hab da den die Bescheinigung hin geschickt vom Gynäkologen. Und dann wollte ich mich drum kümmern dass ich irgendeine Beschäftigung finde.

P58: Ja ich bin durch die Unsicherheit weiter zur Schule gegangen, hab es nicht gesagt, weil ich Angst hatte das meine Ausbildung sofort mit dem Zeitpunkt vorbei ist. Und ich sofort ins Beschäftigungsverbot gehen muss und es auch noch nicht so sicher war wie es dann weiter geht. Und deswegen habe ich es erstmal versucht so lange es geht heraus zu zögern. Ich war ja nun in der Schule, also ich war nicht auf der Wache, von daher habe ich erstmal versucht ein bisschen Zeit zu gewinnen bevor ich das mitgeteilt habe.

S: Und bei wem hast du das dann mitgeteilt?

P58: Ich habe es bei meinen Dozenten als erstes gemacht. Der im BR selber war und gesagt hat ich müsstest wenn dann richtig der Schule erzählen. Also er hat dann mir gesagt an welcher Stelle ich mich melden muss, weil das war mir nicht bewusst. Ich wusste dass es der Arbeitgeber ist, aber ich hab gedacht man kann es vielleicht irgendjemanden sagen. Ja... der hat mir den gesagt an welche Stelle ich mich wenden muss und wem ich das dann sagen muss, wenn ich das möchte.

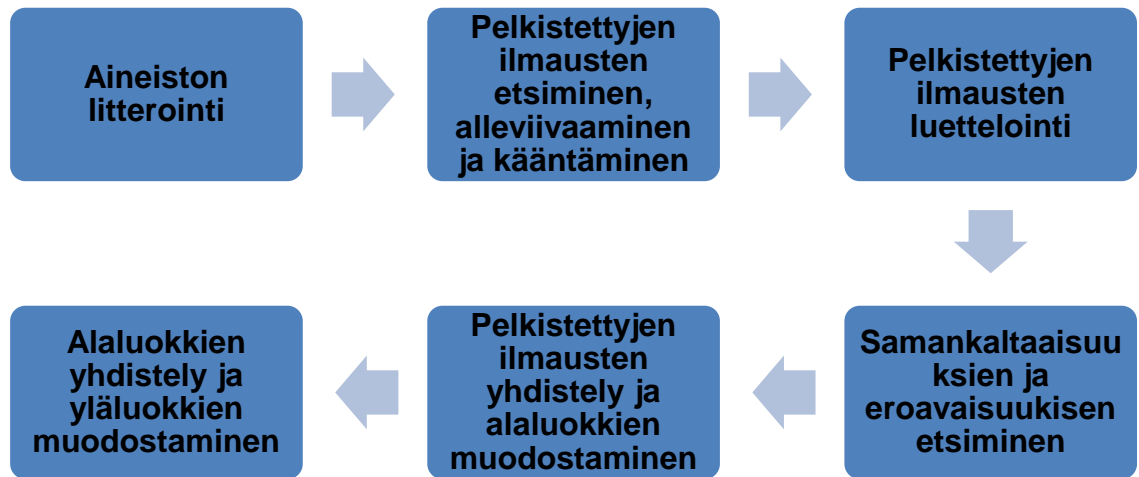
S: Was für ein Gefühl ist das denn an dem Zeitpunkt wenn man feststellt man ist Schwanger und nicht weiß wie jetzt weiter? Also, was muss ich machen?

P42: Hilflos.

P58: Ja. Für mich war das auch schlimm. Also eigentlich hat das meine Schwangerschaft Vorfreude sehr getrübt. Weil ich nicht wusste wie es weiter geht und ob es jetzt vorbei ist und wie es danach weiter geht. Ja. Ich fand das Gefühl war furchtbar.

Liitte 6

Analyysipolku



Liite 7

Pelkistettyjen ilmausten yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen.

Työnantajan reaktio raskausilmoituksen jälkeen

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka
Epäammattimaisia Päättäneet puolesta	Epäammattillisuus
Nopeasti huono omantunnon Huolehdittava vauvasta Jäätävä vanhempainvapaalle	Huono omatunto
Mielipidettä ei kuunnella Ehdotukset jäävät toissijaisiksi	Ei kuuntele
Omat kokemukset tiedonlähteenä Tuntevinaan kaikkien naisten tunteet Viisi miestä	On tietävinään paremmin
Täytyy jäädä vanhempainvapaalle Ei vaihtoehtoa Naisen paikka vauvan luona	Nurkaan ahdistettu
Koulutuksen päättyminen Työharjoittelut kiellettyjä Opinnot tauolle raskauden aikana	Opintojen päättyminen
Ei ongelmia raskausaikana Tukea raskauden aikana Avun tarjoaminen	Välittäminen
Iloitsevat puolesta Kiinnostuneita voinnista	Ilon jakaminen
Uuden työtehtävän tarve	Henkilöstöresurssit

Käyttämätön henkilöstöresurssi Lisäresurssi muihin tehtäviin	
Ongelmia uuden henkilöstön saamisessa Yleinen ammattihenkilöstön puutos	Ammattihenkilöstön puute
Tyhjiö kenttätyössä täytettävä Työt jää muille tehtäväksi Negatiivinen tunnelma	Sijaisuus
Mistä korvaava työ Ei käytettävissä omassa työtehtävässä Uudelleen sijoittaminen	Miten työllistää
Kahdeksan yhteyshenkilöä Kukaan ei ota asiaa hoitaakseen Asiaa pyöritellään Välitetään osastosta toiseen	Yhteyshenkilön puute
Epäselvyys työsopimuksesta Ei tunne oikeuksia Mitä saa, mitä ei saa tehdä	Asianajaja tueksi
Mitä oikeuksia opiskelijana Opiskelusopimuksen jatkaminen Opintojen jatkaminen	Epäselvyys koulutuksesta
Onko oikea työnantaja Haluaako jatkaa raskauden jälkeen Negatiivinen kuva työnantajasta	Työnantajan vaihto
Kuin olisi tarttuvan taudin kantaja	Syrjitty

Raaka kananmuna jota kukaan ei halua Kukaan ei halua taakakseen Kuin olisi rutto	
Poissa silmistä, poissa mielestä Poissa pelistä Raskaana, kiitos näkemiin	Poissuljettu
Toisenluokan kansalainen Ei entisen arvoinen	Toisarvoinen
Kuin putoaisi siivilän läpi Avuttomuus Jyrän alle jäänyt Kukaan ei välitä	Avuton
Lukuisat puhelut ilman tulosta Jatkuva asioiden selvittely Epäselvyys pahin stressin aiheuttaja Keskustelut ilman lopputulosta	Stressaantunut

Alaluokkien yhdistely ja yläluokkien muodostaminen

Alaluokka	Yläluokka	Teema-alue
Epäammattillisuus Huono omatunto Ei kuuntele On tietävinään paremmin Nurkkaanahdistettu Opintojen päätyminen	Negatiivinen reaktio	Työnantajan reaktio ja toiminta
Välittäminen Ilon jakaminen	Positiivinen reaktio	
Henkilöstöressurit Ammattihenkilöstön puute Sijaisuus Miten työllistää Yhteyshenkilön puute	Työnantaja	
Asianajaja tueksi Epäselvyys koulutuksesta Työnantajan vaihto	Työntekijän reaktio	
Syrjitty Poissuljettu Toisarvoinen Avuton Stressaantunut	Työntekijän tunne	

Liitte 8



Saimaa University of Applied Sciences, Yliopistokatu 36 Lappeenranta Finland

An die Mitglieder der
Arbeitsgruppe

25.10.2019

Es schreibt Ihnen:

Selja Dal Maso Student
of

Saimaa University of Applied
Sciences

Skinnarila Campus
Lappeenranta Finland

E-Mail s.dalmaso@rkish.de

Einladung zum Arbeitstreffen

Liebe Kollegen*innen,

hiermit lade ich Euch zum Treffen der Arbeitsgruppe mit dem Thema: „Beschäftigung von Kolleginnen während der Schwangerschaft.“

Das Treffen findet am 31.10.2019 um 13:00 Uhr im Hainholzer Damm 36B, 25337 Elmshorn statt.

Inhaltlich beschäftigen wir uns mit den Resultaten der durchgeführten Interviews, welche wir mittels SWOT-Analyse zusammenfassen. Die daraus entstehende Konklusion bildet die Basis für das geplante Konzept.

Ich freue mich auf unser Treffen und einen regen Gedankenaustausch.

Herzliche Grüße

Selja Dal Maso

SWOT – Arbeitnehmer (Derzeitige Situation für MA)

Positiv	Negativ
<ul style="list-style-type: none"> - Die Unterstützung wird in der Verwaltung gut aufgenommen - Mitarbeiter mit Zusatz Qualifikationen können ihre Aufgaben mitgestalten - Freistellung ab der Meldung wird praktiziert - Beschäftigungsverbot stellt Alternative dar - Bürotätigkeiten werden gut angenommen, wenn inhaltlich fachlicher Bezug zum Einsatzdienst und/oder zu persönlichen Interessen besteht - Alle Tätigkeiten mit persönlichem Entwicklungspotential werden sehr positiv angenommen - Tätigkeiten, welche den Eindruck hinterlassen haben, sinnvoll und notwendig zu sein, haben die Wahrnehmung der Schwangeren gefördert, noch „nützlich“ zu sein, hohes Zufriedenheits-Potential - Tätigkeiten mit Verknüpfung zum Einsatzdienst erleichtern den Wiedereinstieg 	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlender Leitfaden zur Meldung und Beschäftigung in der Schwangerschaft verunsichert Mitarbeiterinnen - Umgang mit der Meldung mindert Vertrauen in Arbeitgeber, Resonanz des Arbeitgebers/seiner Beauftragten vermittelt ein Gefühl von Minderwertigkeit, Fremdbestimmtheit, Diskriminierung und Hilflosigkeit, Stress-Level der Schwangeren steigt - Zuständigkeiten sind nicht geregelt oder klar personell bestimmt - Fehlende Flexibilität im Ablauf der Ausbildungsgänge - Auf Interessen oder Wünsche von Schwangeren wird wenig Rücksicht genommen, ein aktive Analyse der Möglichkeiten durch den Arbeitgeber findet selten bis nie statt - Arbeitswohlbefinden von Schwangeren bei diesen zugewiesenen Tätigkeiten wird nicht evaluiert - Häufig Integration in fremdes Arbeitsumfeld notwendig, dies verursacht meist erheblichen Stress allem - Viele ausgeübte, vor artfremde Tätigkeiten haben Phasen von „Leerlauf“ im Arbeitstag und werden als „Beschäftigungstherapie“ wahrgenommen - Verknüpfung zum Einsatzdienst wird oft früher unterbrochen, als von den Schwangeren gewünscht, Wiedereinstieg damit erschwert
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung- und Qualifikation während der Schwangerschaft - Entwicklung von Perspektiven über den Einsatzdienst hinaus - Erweitertes Arbeitsumfeld kann erkundet werden (Rotation) - Verknüpfung zum ED kann aufrechterhalten werden, an Entwicklungen und Neuerungen wird teilgehabt - Erhaltung von Selbstwertgefühl, positivem Selbstverständnis, Selbstrespekt und Vertrauen in den Arbeitgeber - Reflexionsmöglichkeit über Planung des persönlichen Berufswegs, Findungsphase 	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungsverbot bei fehlendem Vorhandensein einer geeigneten und gewünschten Tätigkeit

SWOT – Arbeitgeber (Derzeitige Situation für AG)

Positiv	Negativ
<ul style="list-style-type: none"> - Zusätzliche Personalressourcen - Probleme werden nicht offen thematisiert und müssen dadurch nicht behandelt werden - MA stellen nicht bis in letzter Konsequenz Ansprüche, die beurteilt oder umgesetzt werden müssten, kurzfristig daher weniger Arbeitsaufwand - Ohne klare Regelungen können einzelne Führungskräfte nach stark persönlichem Ermessen entscheiden - Insellösungen können informell getroffen werden - Wenig organisatorischer Aufwand bei Auszubildenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Insellösungen berücksichtigen nur MA, die explizit danach fragen oder deren Bedürfnisse und Fähigkeiten bekannt sind – ungenutzte Personalressourcen fallen nicht auf - Möglichkeit von individuellen Lösungen ist nicht allen bekannt - ungenutzte Personalressourcen fallen nicht auf - Kriterien des MuSchG werden teilweise nicht erfüllt (z.B. Gefährdungsbeurteilungen, Gesprächsangebot) - Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation der betroffenen MA sinkt, Leistungsabfall bei inkompatiblen Tätigkeiten - Niedrig priorisierte unerledigte Aufgaben im Unternehmen werden nicht an geeignete MA übertragen – Überblick zwischen Bedarf und Ressourcen fehlt - Aufgaben werden zum Teil ungeachtet der Eignung und Interessen vergeben, Effektivität leidet - Es werden Aufgaben „kreiert“ statt offene Arbeiten zur Erledigung zu vergeben, es entsteht eine „Beschäftigungstherapie“ - Personalressourcen werden nicht ausgeschöpft, Kostenfaktor - Vertrauen der MA in AG leidet, bei fehlender Perspektive keine Bindung mehr an AG - MA verlassen potentiell das Unternehmen - Zukunftsperspektiven können erst sehr spät, z.B. mit dem Wiedereinstieg, erschlossen/erarbeitet werden - Ausbildung verzögert sich stärker als notwendig, Kostenfaktor - Wieder-Einarbeitung in ED erfordert mehr Aufwand - MA streben bei erneuter Schwangerschaft eher ein Beschäftigungsverbot an, wenn sie vorher negative Erfahrungen gemacht haben und stehen dann generell als personelle Ressource nicht mehr zur Verfügung
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> - Effektive Verteilung von offenen Aufgaben an interessierte Mitarbeiterinnen, Erschließung von personellen Ressourcen - Systematische, lückenlose Erfassung von personellen Ressourcen/Qualifikationen/Interessen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verzögerte oder entfallende Ausführung von zugewiesenen Aufgaben durch gesundheitliche Komplikationen - Kurzfristige Kostensteigerung durch Installieren von Zuständigkeiten und Erarbeitung von Konzepten

<ul style="list-style-type: none"> - Kosteneinsparung (Bündelung oder adäquate Verteilung von Aufgaben, klare Zuständigkeiten) - Weitere Entlastung anderer Mitarbeiter durch Umverteilung von Aufgaben in größerer Bandbreite - Leistungssteigerung durch erhöhte Motivation für kompatible Tätigkeit - Ggf. Weiterqualifikation von Mitarbeiterinnen noch während der Schwangerschaft - Eröffnung von Einblicken in das gesamte Unternehmen - Entwicklung von Perspektiven für die Zeit des Wiedereinstiegs, Möglichkeiten der flexiblen Beschäftigung - Bindung der Mitarbeiterinnen an das Unternehmen, auch nach der Schwangerschaft/bei weiterer Familienplanung - Positive Abstrahlung nach Außen durch frauen- und familienfreundliches Arbeitskonzept - Bindung der MA an den Einsatzdienst - Steigerung der MA-Zufriedenheit und des individuellen Sicherheitsgefühls durch einheitlichen Leitfadens und Ansprechpartner - Vereinfachung und Komprimierung der Arbeitsabläufe durch einheitliches Konzept/Leitfadens 	<ul style="list-style-type: none"> - Phasenweise erhöhtes Arbeitsaufkommen bei Einarbeitung von Schwangeren in konkrete Aufgabenfelder
---	---