

Saara Siemala ja Ida-Maria Taam

**VASTAVALMISTUNEIDEN KÄTILÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖELÄMÄÄN
SIIRTYMISESTÄ JA TYÖYHTEISÖN TUESTA**

**VASTAVALMISTUNEIDEN KÄTILÖIDEN KOKEMUKSIA
TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMISESTÄ JA TYÖYHTEISÖN TUESTA**

Saara Siemala & Ida-Maria Taam
Hoitotyön tutkinto-ohjelma, kätilötyön
suuntautumisvaihtoehto
Kevät 2021
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön tutkinto-ohjelma, Kätilö

Tekijät: Saara Siermala ja Ida-Maria Taam

Opinnäytetyön nimi: Vastavalmistuneiden kätilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta

Työn ohjaajat: Satu Rainto ja Minna Manninen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2021

Sivumäärä: 41

Viime vuosina terveydenhuoltoalalla työskentelevien kokonaismäärä on noussut ja työllisyystilanne ollut yleisesti ottaen hyvä. Vastavalmistuneet työllistyvät usein esimerkiksi perhe- ja opintovapaiden sijaisuuksiin ja perättäiset lyhytkestoiset sijaisuudet ovat tyypillisiä. Kätilöitä työllistävät myös sairaanhoitajan työtehtävät.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia erityisesti kätilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisöltä saadusta tuesta ammattiin valmistumisen jälkeen. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Suomen Kätilöliiton kanssa. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla avoimin kysymyksin. Tutkimuskysely kohdistettiin viimeisen kahden vuoden aikana valmistuneille kätilöille, jotka ovat työllistyneet kätilön työtehtäviin. Aineiston analyysissa käytettiin aineistolähteistä luokittelua.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että valmistuminen ja työelämään siirtyminen on koettu suurena virstanpylväänä, joka on tuonut mukanaan suuren elämänmuutoksen. Aiemmat työelämän kokemukset, ennakoasenteet sekä työelämään siirtymiseen valmistautuminen ovat vaikuttaneet kokemukseen työllisyystilanteen, muun elämäntilanteen sekä saadun tuen lisäksi. Työyhteisön tuki on ollut suuressa roolissa työelämään sopeutumisessa ja oppimisen jatkuvuudessa. Koulutuksen on koettu tukeneen työelämään siirtymistä pääasiassa hyvin ja käytännön harjoitteluiden tukeneen ammatillista kasvua teorian lomassa. Ammattiylpeys sekä oman keskeneräisyyden hyväksyminen ovat kantaneet vastavalmistuneita kätilöitä heidän uransa alkumetreillä.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää sekä työelämässä että koulutuksessa. Tutkimustulokset antavat tietoa siitä, millaista tukea vastavalmistuneet kokevat saaneensa sekä millaista tukea he kokevat tarvitseensa. Tutkimustulokset voivat olla hyödyllisiä myös ammattilaisille, jotka pohtivat kuinka tukea vastavalmistunutta työyhteisöön sopeutumisessa sekä tämän oppimisen jatkuvuudessa. Tutkimustulosten perusteella koulutus, työelämään siirtyminen ja työyhteisön tuki koettiin pääosin positiivisena, mutta myös muutamia kehitysideoita nousi esiin. Suurimmat kehityskohteet liittyivät koulutuksen rakenteeseen ja laatuun, mutta myös perehdytykseen liittyviä asioita nostettiin esiin. Vastavalmistuneet kätilöt toivoivat yhtenäisempiä opetussuunnitelmia kätilökoulutusta tarjoavien koulujen välille sekä sisällöltään työelämälähtoisempää ja ajantasaisempaa koulutusta. Perehdytyksen laadun kehittämisen lisäksi toivottiin sitä, että perehdytykselle on järjestetty riittävästi aikaa työpaikalla.

Avainsanat: valmistuminen, vastavalmistunut, kätilö, työelämään siirtyminen, työyhteisön tuki, koulutuksen antamat valmiudet

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme of Nursing and Health Care, Option of Midwifery

Authors: Saara Siermala and Ida-Maria Taam

Title of thesis: Newly Graduated Midwives Experiences of Transition from Student to Professional and Support of Work Community

Supervisors: Satu Rainto and Minna Manninen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2021

Number of pages: 41

In last years the total amount of the health care workers has increased and the employment has generally been good. Newly graduated professionals have commonly employed to substitutions of family- and studying leaves. The consecutive, short-term substitutions are typical. Midwives are also employed to the registered nurses.

The purpose of the thesis was to investigate the midwives experiences of the transition from student to professional and the support that they have got from work community. The research was carried out in co-operation with The Federation of Finnish Midwives. Research was carried out as a qualitative research. The data was gathered by the open questions using the e-form. The inquiry was directed to the midwives who has graduated within last two years who has get employed to the tasks of midwife. The data was analysed with the help of databased thematising.

Results of the research turn out that the graduating and transition to working life has been experienced as a major milestone in life which has entailed a huge life change. The previous experiences of working life, prejudices and preparing for transition have affected to the experience as well as labour market, individuals personal situation of life and the gained support. The support from the colleagues and work community has played a big role in adapting to working life and as support to lifelong learning. The learning institutions support and the preparedness provided by the education has been experienced mostly well and practical training has supported the professional growth along with theoretical studies. The professional pride and the acceptance to the own incompleteness have carried the newly graduated midwives on the first steps of their careers.

The results of this research can be availed in the organizations and the learning institutions. Results give the information about how to support the newly graduated midwives and what kind of support do they need. The results can be useful also to the professionals considering how to support the newly graduated to adapt to the equal member of the team. Based on this research, education, transition to working life and support of work community are mainly experienced as positive, but a few improvement ideas also arose. The biggest improvement ideas were related to structure and quality of education, but also subjects related to introduction were arisen. Newly graduated midwives wished that curriculums between schools that offer midwifery education were more coherent but also that education were linked more to working life and to be up to date. About introduction they hoped that quality of introduction were improved but also that there were enough time for introduction in the new workplace.

Keywords: graduating, newly graduated, midwife, transition to working life, work community support, preparedness from education

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 AMMATILLINEN KASVU OPISKELIJASTA AMMATTILAISEKSI	7
2.1 Työyhteisössä toimiminen.....	8
2.2 Opiskelijasta ammattilaiseksi	9
2.3 Vastavalmistuneen ammatillisen kasvun tukeminen	11
3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	13
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	14
4.1 Laadullinen tutkimus	14
4.2 Osallistujien valinta	14
4.3 Kysely aineiston keruumenetelmänä	15
4.4 Aineiston sisällön analysointi	16
5 TUTKIMUSTULOKSET	18
5.1 Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemukset työelämään siirtymisestä	18
5.2 Työyhteisöltä saatu tuki	20
5.3 Koulutuksen antamat valmiudet työelämän odotuksiin nähden.....	22
6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	24
6.1 Luotettavuus	24
6.2 Eettisyys	25
7 POHDINTA	27
7.1 Opinnäytetyöprosessi oppimiskokemuksena	27
7.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusideat.....	28
LÄHTEET	29
LIITTEET	32

1 JOHDANTO

Viime vuosina terveydenhuoltoalalla työskentelevien kokonaismäärä on noussut ja työllisyystilanne on yleisesti ottaen hyvä. Vastavalmistuneet hoitajat työllistyvät usein aluksi perhe- ja opintovapaiden sijaisuuksiin ja alalle tyypillisiä ovatkin perättäiset lyhytkestoiset sijaisuudet. (Ammattinetti, viitattu 16.3.2019.) Myös sairaanhoitajan työtehtävät työllistävät kättilöitä, sillä he saavat opintojensa myötä myös sairaanhoitajan pätevyyden. Työllistymistä ja työyhteisön tuen merkitystä on tutkittu aiemmin eri asiayhteyksissä, esimerkiksi Surakka ja Rantamäki (2013) ovat tutkineet vastavalmistuneen omien asenteidensa vaikutusta työyhteisöön sopeutumiseen yleisellä tasolla, mutta nimenomaan vastavalmistuneen kättilön näkökulmasta aihetta ei ole tutkittu. Näistä syistä halusimme tutkia kättilöiden työllistymistä oman erikoisalansa työtehtäviin.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvailla, millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla kättilöillä on työelämään siirtymisestä ja saamastaan työyhteisön tuesta. Opinnäytetyössä kuvailemme valmistuneiden kättilöiden koulutuksesta saamiaan valmiuksia työelämän tarpeisiin nähden, heidän saamaansa vastaanottoa ja tukea työpaikoilla sekä kokemuksia sopeutumisesta työelämään ja työyhteisöön. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa kättilöiden kokemuksista tietoa, jonka avulla voidaan kehittää vastavalmistuneiden kättilöiden siirtymisprosessia työelämään heidän omakohtaisten kokemustensa näkökulmasta. Tutkimus on toteutettu yhdessä Suomen kättilöliiton kanssa ja tutkimukseen osallistuneet olivat viimeisen parin vuoden aikana valmistuneita, oman alansa työtehtäviin työllistyneitä kättilöitä.

Mielestämme aihe on merkityksellinen ja hyödyllinen sekä kättilöitä kouluttavien ja työllistävien tahojen kannalta, että antaa hyödyllistä tietoa ammattiliitoille. Uskomme, että opinnäytetyömme voi tuoda eri tahoille uudenlaista tietoa ja näkökulmaa toiminnan pohjaksi. Työnantajien kannalta opinnäytetyömme antaa tietoa siitä, kuinka he voisivat kehittää toimintaansa työelämän kasvavien tarpeiden mukaisiksi ja osaltaan tukea vastavalmistuneen sopeutumista työelämään sekä valmistumisen jälkeen että jo opiskeluaikana.

2 AMMATILLINEN KASVU OPISKELIJASTA AMMATILAISEKSI

Kätilö on hoitotyön asiantuntija erityisesti naisten seksuaali- ja lisääntymisterveyden eri osa-alueilla. Näihin osa-alueisiin kuuluu työskentely raskaana olevien, synnyttävien ja synnyttäneiden naisten ja heidän perheidensä, sekä naisten terveyden ja naistentautien hoidon parissa. Kätilö työskentelee pääosin itsenäisesti, mutta kuitenkin myös osana moniammatillista tiimiä. Kätilön työtä ohjaavat hoitotyön arvot sekä eettiset periaatteet. Hoitotieteet ja muut terveystieteet yhdessä muiden tieteenalojen kanssa muodostavat vahvan tietoperustan kätilötyölle. (Metropolia 2014, viitattu 15.3.2019.) Kätilön ja sairaanhoitajan ammatillista osaamista kuvaavat kätilötyön kompetenssit (Liite 1). Kätilön on kyettävä ohjaamaan asiakastaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen sekä hyödyntämään toiminnassaan ja päätöksenteossaan näyttöön perustuvaa, ajantasaista tietoa. Tämän laajan teoreettisen tiedon pohjalta kätilön tulee hallita tiettyjä kliinisiä taitoja naisen ja perheen hoitotyön toteutuksessa elämänkulun eri vaiheissa. Kliinisiin taitoihin sisältyy myös lääkehoidon osaaminen (Savonia, viitattu 1.2.2021.). Kätilön toimintaa ohjaa myös EU:n Kätilödirektiivi (80/155/EEC Artikla 4), joka määrittelee kätilön koulutusta, toimintaa ja työtehtäviä sekä vaadittavaa osaamista. Kätilödirektiivin mukaan kätilön on kyettävä ohjaamaan, hoitamaan ja neuvomaan naisia raskauden, synnytyksen ja lapsivuodeaikana, kuten toteuttamaan perhesuunnitteluneuvontaa ja -ohjausta, toteamaan raskauksia ja tarkkailemaan normaalien raskauksien kulkua sekä hoitamaan synnytyksiä itsenäisesti. (Suomen kätilöliitto, viitattu 16.3.2019) Kätilötyön kompetensseihin luetaan myös moniammatillinen yhteistyöosaaminen sekä opetus- ja ohjausosaaminen. (Savonia, viitattu 1.2.2021.)

Kätilön koulutuksen kesto on neljä ja puoli vuotta ja tutkinnon laajuus on 270op, josta 90op varsinaisia kätilöopintoja. Kätilön tutkintoon sisältyy myös sairaanhoitajan tutkinto, eli kätilöksi valmistuvalla on pätevyys toimia myös sairaanhoitajan työtehtävissä. (Metropolia 2014, viitattu 15.3.2019.) Vastavalmistuneen kätilön työelämään siirtymiseen ja työyhteisön tukeen vaikuttavat muun muassa erilaiset koulutukselliset, työyhteisölliset ja psyykkiset tekijät kuten esimerkiksi koulutuksen antamat valmiudet, työyhteisön suopeus ja vastavalmistuneen positiivinen asenne. (Hotarinen 2006, viitattu 19.12.2018.)

Philip Scullion ja David Guest (2007, 185-186) ovat kirjassaan avanneet oppimisvalmiuksia sekä elinikäisen oppimisen eri vaiheita sairaanhoitajan ja kätilön työssä. Usein vastavalmistuneet

kokevat ensimmäisen vuotensa työelämässä jyrkkänä taitojennousuna, mutta olleensa myös hyvin valmistautumattomia uusiin vastuisiinsa. Ensimmäinen vuosi on oppimisen ja elämänmuutoksen aikaa, jolloin valmistuneella on mahdollisuus lujittaa osaamistaan ja sitä myötä oppia luottamaan omaan päätöksentekoonsa. Työelämään siirtymiseen liittyy niin ikään omaan asiantuntijarooliinsa tutustuminen, vastuunotto uusista työtehtävistä sekä uuteen työyhteisöön sopeutuminen ja oman työyhteisön sisäisen roolin löytäminen. Ensimmäiseen vuoteen liittyy usein myös muita, työelämään siirtymiseen epäsuorasti liittyviä elämänmuutoksia, kuten muutto, uudet taloudelliset sitoumukset ja vastuut sekä muutokset aiemmissa ihmissuhteissa ja jopa niiden kariutuminen.

Tutkimuksessa ”ammattikorkeakoulut väylänä työelämään” kuvataan vastavalmistuneen siirtymistä työelämään monimutkaisena prosessina, jonka eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa eikä sille ole rajattua aikaa. Tutkimuksen mukaan työelämään siirtyminen voidaan jakaa kahteen vaiheeseen: ammattiin kouluttautuminen ja työn hakeminen. Työelämään siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä raportin mukaan olivat kompetenssien muotoutuminen ja niiden tunnistaminen, etsinnän institutionaalisuuden aste ja kilpailu samoista työpaikoista. Raportin mukaan työpaikan löytämiseen ja saamiseen vaikuttavat tekijät löytyvät kuitenkin pääasiassa vastavalmistuneesta itsestään (Stenström, M., Laine, K. & Valkonen, S. 2005).

2.1 Työyhteisössä toimiminen

Koska kätilö on osa moniammatillista työyhteisöä, ovat työyhteisötaidot ensisijaisen tärkeitä työn sujuvuuden, organisoinnin sekä myös potilasturvallisuuden kannalta. Työyhteisössä toimimisen edellytys on myös työhyvinvointi. Työhyvinvointi koostuu henkilön psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Nämä osa-alueet vaikuttavat myös työnhallintaan, motivoitumiseen ja työssä viihtymiseen. (Mönkkönen & Roos 2010, 232-233.) Työyhteisön tuki ja hyvä vastaanotto edesauttavat työntekijän psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä sekä tätä kautta myös uuteen työhön sopeutumista. Myös vastavalmistuneen ammatti-identiteetin muodostumisen kannalta on kollegojen tuki, ymmärrys ja vastaanottava asenne tärkeää. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan kykyjä ja taitoja toimia työyhteisön täysivaltaisena jäsenenä, sekä vaikuttaa työssään rakentavalla tavalla. Näitä kykyjä ja taitoja voivat olla esimerkiksi myönteinen asennoituminen ja asiallinen käyttäytyminen sekä työyhteisöä että koko organisaatiota kohtaan. Työntekijän tulee tukea ja auttaa muita työyhteisön jäseniä, tunnistaa vahvuutensa ja kehittymistarpeensa, sekä osata antaa ja ottaa vastaan kehittävää palautetta. Tärkeänä osana työyhteisötaitoja voidaan lukea myös taito olla avoin uudelle ja kehittämään työtään. (Työturvallisuuskeskus, viitattu 19.9.2018.)

Artikkelissa ”New employee orientation, role-related stressors and conflict at work: Consequences for work attitudes and performance of hospitality employees” pohditaan, kuinka uudessa työpaikassa aloittava henkilö on aluksi jollain tavalla työyhteisön ulkopuolinen henkilö sekä sitä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että uusi työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä. Uuden työn oppimisen lisäksi työyhteisöön sopeutumiseen vaikuttavat esimerkiksi yhteisön tapojen ja hierarkian oppiminen. Tutkimuksen mukaan myös laadukkaalla perehdytyksellä oli merkittävä rooli uuden työntekijän sujuvassa siirtymässä uuden työyhteisön jäseneksi. Mikäli uuden työntekijän perehdytys on toteutettu huonosti tai se ohitetaan kokonaan, voi se johtaa rooliteorian mukaisesti kahdenlaiseen häiriötilaan: Monitulkintaiseen tai ristiriitaiseen rooliin. Monitulkintaisen roolin omaksuva työntekijä ei ole varma siitä, mitä häneltä odotetaan tai hän omaksuu vääränlaisia toimintamalleja. Tämä voi lopulta johtaa siihen, että työntekijä kokee avuttomuutta työn tekemisen suhteen. Ristiriitaisen roolin omaksuva työntekijä puolestaan kokee saavansa ristiriitaisia ohjeistuksia muilta työyhteisön jäseniltä, eikä tiedä, millä tavalla työtään voisi tehdä. Nämä häiriötilat voivat olla esteenä työntekijän hyvälle suoriutumiselle työstä ja toisaalta myös työyhteisöön sopeutumiselle (Raub, S., Borzillo, S., Perretten, G., Schmitt, A. 2020).

2.2 Opiskelijasta ammattilaiseksi

David Berliner kuvaa ammattilaiseksi kehittymistä viisivaiheisen asteikon avulla, joka on luotu havainnollistamaan kehityksen kulkua. Asteikon ensimmäinen taso on noviisi, jolloin tekijä on vielä tottumaton, hänen tiedonkäsittelynsä on heikkoa ja toiminta keskittyy pääosin suorittamiseen, jossa ”miten”-kysymys on etualalla. Muista vaiheista poiketen, noviisivaihe ei hänen mukaansa voi ”jäädä päälle” vaan siitä joko kehittyy eteenpäin tai luopuu. (Mäenpää 2001, 237-239)

Opiskelijan siirtyessä työelämään, hänen roolinsa muuttuu ja sen mukana myös vastuu. Vaikka vastavalmistuneelta löytyvätkin vaaditut tiedot ja taidot, kokemuksen kautta tullut varmuus ja rutiini vielä puuttuvat. (Eri ikäisten johtaminen, viitattu 19.9.2018.) Ammattikorkeakoulusta valmistuneelta löytyy laajaa ja monipuolista osaamista lähtökohdaksi asiantuntijaksi kehittymiseen. Kuitenkin asiantuntijan tulisi osata käyttää, löytää ja rajata tutkittuun tietoon perustuvia ratkaisuja työssään esiin tulevista kysymyksissä. Asiantuntijaksi kehittymiseen vaikuttaa kuitenkin työntekijän, työtehtävien sekä sosiaalisen ympäristön välinen suhde. Sosiaalinen ympäristö on esimerkiksi työyhteisö, jossa toimitaan. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 15-16)

Uuden työntekijän sopeutuminen työyhteisöön on pitkä prosessi, johon juuri koulusta valmistuminen tuo oman lisänsä. Vastavalmistunut työntekijä tarvitsee perehdytyksen lisäksi rakentavaa kritiikkiä sekä tukea ja sosiaalista turvaa kokeneemmista kollegoistaan, jotta hän voi rauhassa kehittää ammatti-identiteettiään ja reflektoida turvallisessa ja myönteisessä ympäristössä. Merkitystä on myös sekä uuden työntekijän että kollegojen asenteilla sekä sillä, millaisena henkilö itse näkee itsensä suhteessa työhönsä ja ammattiinsa sekä millaiseksi toimijaksi hän haluaa tulla. Uuden työntekijän ammatti-identiteettiä voi edesauttaa positiivisella roolimallilla, vastaanottavaisella asenteella sekä työympäristön jatkuvuudella ja ennustettavuudella. Ammatti-identiteetin rakentaminen on kuitenkin koko työuran mittainen prosessi. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 26-45)

Ulkoisten tekijöiden lisäksi myös sisäisillä tekijöillä on osuutensa siirtymän sujuvuudessa ja uudessa työssä pärjäämisessä. Oma asenne ja aloitteellisuus vaikuttavat siihen, kuinka hyvin uusi työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä, esimerkiksi yritteliäs, tunnollinen ja yhteistyökykyinen luonne auttaa sopeutumisessa ja työtoverien kanssa toimeen tulemisessa. (Surakka & Rantamäki 2013, 24-30.)

Noviisia seuraava vaihe on kehittynyt aloittelija, jota kutsutaan toisinaan myös selviytyjän vaiheeksi. Tietämys asioista yhdistyy omiin kokemuksiin ja tilanteiden erityispiirteet kyetään huomioimaan paremmin, vaikkakin näitä piirteitä on vaikeaa vielä erottaa tärkeistä ja vähemmän tärkeistä. Tottumuksia ja osaamisen soveltamista on jo jonkin verran, mutta se on vielä jokseenkin suppeaa ja tilannekohtaista. Tässä vaiheessa vaarana on niin kutsuttu näennäisekspertiisi, eli oman osaamisen yliarvioiminen ja vastualueen kaventaminen, jotka voivat johtaa kehittymisen pysähtymiseen. (Mäenpää 2001, 237-239) Vastavalmistuneen onkin muistettava se, että itsensä jatkuva kehittäminen on tärkeää eikä koulusta valmistuminen ole riittävää alan ammattilaiseksi tulemisessa. (Surakka & Rantamäki 2013, 24-30.)

Kolmantena vaiheena Berliner kuvaa osaavan suorittajan. Osaava suorittaja osaa tehdä tietoisia valintoja ja arvioida tilanteiden erityispiirteiden tärkeyttä. Tottumukset ovat monipuolisia ja jäsenynteitä ja kontekstin tulkintaa löytyy jo jonkin verran. Tekijä keskittyy toiminnassaan tavoitteisiin ja tuloksiin sekä kokee vastuuta ja ottaa kontrollia tilanteista. Osaava suorittaja voi olla jo tasonsa huipulla tai lähteä kehittymään seuraavalle tasolle. Se, tapahtuuko kehitystä, riippuu tekijän motivaatiosta. Taitavaksi suorittajaksi kehittyäkseen, tekijältä tulee löytyä intuitiota ja osaamista, kykyä havainnoida kokonaisvaltaisesti ympäristön piirteitä ja luoda itselleen

erittelemätön kokonaiskuva. Tottumukset ovat monipuolisia ja jäsenyntyneitä sekä kontekstin tulkinta on hyvä. Taitava suorittaja kykenee ennakoimaan tilanteita. (Mäenpää 2001, 237-239)

Viimeinen, kehittymisen korkein vaihe on ekspertti. Eksperteillä on intuitiivisuutta kokonaiskuvan hahmottamisessa eri tilanteissa ja se on usein tiedostamatonta. Tekijä tietää tilanteiden vaatimat toimenpiteet. Hänen toimintansa on joustavaa ja hyvin tilanteeseen sopivaa. Eksperttiyden ajatellaan kehittyvän vain kapealle tietämysalueelle ja sen perustana oleva tietämys on hyvin kontekstisidonnaista. (Mäenpää 2001, 237-239)

2.3 Vastavalmistuneen ammatillisen kasvun tukeminen

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan yksilön pätevyyden ja ammatti-identiteetin kasvua ja vahvistumista, jota työelämässä tapahtuvat muutokset edellyttävät jokaiselta työntekijältä. Ammattiin valmistuneen katsotaan olevan valmis kasvattamaan omaa pätevyyttään työelämän ja -ympäristön myötä. Ammatti-identiteetti ja sen kasvu vaativat yksilöltä tietoisuutta omasta ammattitaidostaan sekä vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Jotta ammatillista kasvua tapahtuu, tulee yksilön olla halukas kehittämään itseään ja ammattitaitoaan sekä sitouduttava ammatin arvoihin ja normeihin. (Hotarinen 2006, viitattu 19.12.2018.)

Hoitoalalla työskentelevien ammatillista kasvua ja sitä edistäviä tekijöitä on aiemmin progradussaan tutkinut Liisa Niemi. Niemen mukaan tutkimustulokset kertovat ammatillisen kasvun merkitsevän myönteistä asennoitumista oman ammattitaidon kasvuun, aktiivista itsensä kehittämistä, pitkäaikaista kasvuprosessia, avun ja tuen vastaanottamista ja antamista kasvulle sekä ammatillisen osaamisen ja voimavarojen kasvua työssä. Ammatilliseen kasvuun yhteydessä olevia kasvutekijöitä ovat niin henkilökohtaisiin kuin työhön, organisaatioon ja yhteiskunnallisiin tekijöihin liittyvät seikat, kuten työ- ja elämän kokemuksen, kehittymisen halun ja kyvyn, työn haastavuuden, työilmapiirin, työolot ja työn yleisen arvostuksen. Keskeisimpinä tekijöinä Niemi mainitsee työyhteisön antaman tuen ja riittävän työkykyä ylläpitävän toiminnan organisaatiossa. Johtopäätöksensä tutkimuksen tuloksista Niemi kiteyttää, että hoitotyöntekijän ammatillinen kasvu on elämänmittaista ja hyvin laaja-alaista tietojen, taitojen ja voimavarojen hankkimista. Huomioimalla hoitotyöntekijöiden yksilölliset taidot, kasvutarpeet ja kasvua edistävät tekijät, voidaan kasvua ja sen jatkuvuutta tietoisesti edistää hoito-organisaatiossa. (Niemi 2004, viitattu 5.12.2018.)

Aihetta on tarkasteltu myös tutkimuksessa *New graduate nurses' experiences in their first year of practice*. Tutkimuksessa avataan sitä, millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla hoitajilla on heidän ensimmäisestä työvuodestaan. Tutkimuksesta kävi ilmi, että ensimmäinen vuosi valmistumisen jälkeen työelämässä koettiin vaativana sekä fyysisesti että henkisesti ja sen aikana uuden oppimista tapahtui jatkuvasti. Työyhteisön tuki koettiin tärkeänä vastavalmistuneen jaksamisen kannalta. Tutkimuksen mukaan työyhteisön negatiiviset asenteet vastavalmistuneita kohtaan sekä paineiden luominen vaikuttivat suoraan siihen, kuinka heidän ammatillinen kasvunsa eteni ja kuinka he jaksivat. Avoin vuorovaikutus ja asioista informoiminen positiivisen suhtautumisen lisäksi puolestaan tukivat vastavalmistuneen suoriutumista työstä. (Parker, V., Giles, M., Lantry, G. & McMillan, M. 2012.)

Tiitus.fi on tutkinut vastavalmistuneiden kokemuksia myös työllistymisen näkökulmasta. Raportissa ”Oppilaitos ja työelämä 2018” nostetaan esiin tuen tarve vastavalmistuneen pohtiessa työllistymisasiota. Tutkimus oli toteutettu kyselynä oppilaitoksille ja suuri osa kyselyyn vastanneista koki työn löytämisen haasteellisena ja saaneensa vain vähän tai ei ollenkaan tukea työllistymisen suhteen. Työn saaminen tai hakeminen saattoi olla hankalaa, joka lisäsi vastavalmistuneen stressiä ja vaikutti tämän suhtautumiseen tulevasta. Raportista kävi ilmi, että varsinkin oppilaitosten tuki olisi tärkeää vastavalmistuneelle työelämään siirtymisen näkökulmasta. Pian valmistumassa olevat voisivat raportin mukaan myös hyötyä työelämäyhteistyöstä. Työelämäyhteistyö voisi pienentää kynnystä työllistyä ja sopeutua työelämään. Tämän sekä aiempien tutkimusten perusteella käy ilmi, että vastavalmistuneen ammatillisen kasvun tuki on moninaista ja vastavalmistuneet kaipaavat tukea jo ennen työllistymistä.

3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvailla, millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla kätilöillä on työelämään siirtymisestä ja saamastaan työyhteisön tuesta. Opinnäytetyössä kuvailemme valmistuneiden kätilöiden koulutuksesta saamiaan valmiuksia työelämän tarpeisiin nähden, heidän saamaansa vastaanottoa ja tukea työpaikoilla sekä kokemuksia sopeutumisesta työelämään ja työyhteisöön. Kohderyhmänä olivat viimeisen kahden vuoden aikana valmistuneet, suoraan kätilöksi työllistyneet henkilöt.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa kätilöiden kokemuksista tietoa, jonka avulla voidaan kehittää vastavalmistuneiden kätilöiden siirtymisprosessia työelämään heidän omakohtaisten kokemustensa näkökulmasta. Avoimen kysymysasettelun avulla saatava tieto varioi vastaajansa mukaan ja täten tutkimuksen avulla voitiin saada asioihin monenlaista näkökulmaa. Kun työhön siirtymisessä huomioidaan erilaisten henkilöiden kokemukset, voi se edistää työssäjaksamista, työhyvinvointia ja ammatillisen identiteetin kasvua. Tutkimuksen avulla saatu tieto voi myös edistää työelämään ja työyhteisöön sopeutumista sekä sitä hyödyntämällä voidaan myös toimintatapoja kehittää työpaikoissa ja siten tutkimus voi myös hyödyttää potilaita työntekijöiden kautta. Lisäksi ammattikorkeakoulujen on mahdollista kehittää koulutustaan tutkimuksen antamien tulosten perusteella.

Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä oli varauduttava siihen, että tutkimusongelma saattoi muuttua tutkimuksen edetessä. Tästä syystä kvalitatiivisessa tutkimuksessa usein puhutaankin mieluummin tutkimustehtävistä kuin tutkimusongelmista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 125-126.)

Tutkimuksemme tutkimustehtäviä ovat

- 1. Millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla kätilöillä on työelämään siirtymisestä?*
- 2. Millaista tukea vastavalmistuneet kätilöt ovat saaneet työpaikoillaan?*
- 3. Millaisia valmiuksia koulutus on antanut vastavalmistuneelle kätilölle työelämän vaatimuksiin suhteutettuna?*

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kuvailla, millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla kätilöillä on työelämään siirtymisestä ja saamastaan työyhteisön tuesta. Opinnäytetyössä kuvailemme valmistuneiden kätilöiden koulutuksesta saamiaan valmiuksia työelämän tarpeisiin nähden, heidän saamaansa vastaanottoa ja tukea työpaikoilla sekä kokemuksia sopeutumisesta työelämään ja työyhteisöön. Kohderyhmänä olivat viimeisen kahden vuoden aikana valmistuneet, suoraan kätilöksi työllistyneet henkilöt.

4.1 Laadullinen tutkimus

Valitsimme tutkimusmenetelmäksemme kvalitatiivisen tutkimuksen. Tutkimuksellamme halusimme selvittää ja kuvata yksilön subjektiivisia kokemuksia ja tuoda tällä tavoin esille uutta tietoa sekä näkökulmaa. Valintaan merkityksellisesti vaikutti se, että olimme kiinnostuneita tuloksista, joita ei voi mitata määrällisesti.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää todellisuuden moninaisuutta hyödyntäen. Koska useat eri todellisuuden tekijät vaikuttavat toisiinsa, on niiden väliltä mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita. Tästä syystä kvalitatiivisen tutkimuksen päämääränä on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisesta tutkimusta tehdessä ei tutkija voi täysin irtisanoutua arvolähtökohdista tai saavuttaa objektiivisuutta perinteisessä mielessä. Kvalitatiivisesta tutkimuksesta voidaankin todeta, että pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita jo olemassa olevien väittämien todentamisen sijaan. Tutkimuksen tulokset eivät myöskään ole siirrettävissä toiseen kontekstiin, koska laadullinen tutkimus on ainutkertainen prosessi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 156-157.)

4.2 Osallistujien valinta

Laadullisen tutkimuksen kannalta merkittävää tietoa voidaan saada jo muutamaa henkilöä haastattelemalla. Tämän vuoksi laadullisen tutkimuksen kannalta vähäisempikin osallistujamäärä oli riittävä. Oli kuitenkin varottava, ettei osallistujamäärä jää liian pieneksi ja sitä myöten tutkimusaineisto suppeaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58-60)

Tutkimustehtävien kannalta oleellista oli, että tutkimukseemme osallistui viimeisen kahden vuoden aikana valmistuneita kättilöitä, jotka ovat työllistyneet kättilön työtehtäviin. Tällä rajauksella takasimme sen, että saamme kerättyä kokemuksia nimenomaan kättilötyöyhteisöistä. Valitsimme rajata osallistujat myös viimeisen kahden vuoden aikana valmistuneisiin siksi, että yksi tutkimuskysymyksistämme koski koulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin. Opetussuunnitelmat ovat jatkuvan uudistuksen ja kehityksen alla, jonka vuoksi kokemukset olisivat voineet vaihdella hyvinkin paljon eri vuosikursseilta valmistuneiden välillä. Tällä kahden vuoden rajauksella uskoimme saavamme tuoretta tietoa, joka palvelisi kättilöitä kouluttavia yksiköitä paremmin ja luotettavammin. Lisäksi halusimme kerätä aineistoa mahdollisimman vastikään valmistuneilta kättilöiltä, jotta kokemukset olisivat vastaajilla mahdollisimman tuoreessa muistissa ja saisimme muutoinkin mahdollisimman ajankohtaista tietoa. Aineiston keruu tapahtui sähköisen lomakkeen avulla. Sähköisen kyselylomakkeen linkki jaettiin Suomen kättilöliiton sosiaalisen median kautta ja kyselyyn pystyivät vastaamaan kaikki halukkaat, kohderyhmää vastaavat henkilöt. Kyselyn alussa esitimme vielä kysymykset ”Mikä on valmistumisvuotesi?” sekä ”Mille kättilötyön osa-alueelle olet työllistynyt?”. Näin pystyimme aineiston analyysivaiheessa rajaamaan analyysin ulkopuolelle henkilöt, jotka eivät vastaustensa perusteella kuuluneet tutkimuksemme kohderyhmään.

4.3 Kysely aineiston keruumenetelmänä

Valitsimme aineiston keruumenetelmäksi sähköisen kyselyhaastattelun, sillä uskoimme tavoittavamme tällä keinoin laajasti vastavalmistuneita kättilöitä, jotka sopivat tutkimuksemme rajaukseen. Lisäksi saimme tietoa useammista eri ammattikorkeakouluista valmistuneista kättilöistä sekä useampien sairaaloiden perehdytysmalleista. Kyselylomakkeella toteutettava haastattelu oli myös joustavampaa ja nopeampaa sekä meille että haastateltaville.

Kyselynä toteutetun aineiston keruun etuina voidaan pitää sen taloudellisuutta ja aineistoin helppoa ja nopeaa käsittelyä. Kysely on vastaajalle helppo täyttää ajasta ja paikasta riippumatta sekä haastateltavalle se tuo laajan tavoitettavuuden kohderyhmään. Aineiston keruumenetelmänä lomakehaastattelu ei kuitenkaan ollut aukoton vaan siinäkin oli haasteensa. Vastaajan ja aineistoa analysoivan henkilön välillä voi tapahtua väärintymmärryksiä esimerkiksi huolimattoman kysymysasettelun takia. Lisäksi kysymysasettelu saattoi vaikuttaa vastaajan motivaatioon vastata sekä siihen, ymmärtääkö hän kysymyksen oikein. Haastattelija ei myöskään pysty esittämään täsmentäviä kysymyksiä, jolloin vastaukset olisivat voineet jäädä pintapuolisiksi tai

vaikeaselkoisiksi ja sitä myötä tutkimustulokset teoreettisesti vaatimattomiksi. Lomakekyselyä tehtäessä ei voitu myöskään taata, että haastateltava vastaa kaikkiin kysymyksiin, jolloin tutkimuksen kannalta oleellista tietoa olisi voinut jäädä saamatta. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P., 2008, 188-193; Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008, 34-37)

4.4 Aineiston sisällön analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysia voidaan pitää aineiston tulkintana. Aineistoanalyysin tarkoituksena on saada vastauksia tutkimustehtävään ja erottaa kerätystä aineistoista tutkimukselle oleellinen tieto. Tutkijan tulee tutustua aineiston sisältöön ja varmistaa tutkimuksen luotettavuus sekä pohtia, mihin tarkoitukseen aineisto on kerätty ja ymmärtää ilmiö syvällisesti. Laadullisen tutkimuksen rikkautena on aineistossa ilmenevät erilaisuudet ja poikkeavuudet.

Laadullisen tutkimusaineiston analyysia voidaan verrata arvoituksen ratkaisemiseen; havaintoja ei pidetä tuloksina, vaan johtolankoina arvoituksen ratkaisemiseksi. Aineistoa järjestellään ja luokitellaan jäsenellen ja tiivistäen aineistoa niin, ettei mitään olennaista kuitenkaan jätetä pois. Tutkimuksen edetessä ja aineistoa analysoidessaan, voi tutkija joutua useiden vaikeiden valintojen eteen, joihin ei useinkaan ole yhtä oikeaa ratkaisua. (KAMK, viitattu 15.3.2019.)

Jokainen vastaus käsitellään ainutlaatuisena ja aineistoa tulkitaan asianmukaisesti, luottamuksellisesti ja tarkoituksen mukaisesti. Laadullisen tutkimusotteen avulla tutkittavien henkilöiden näkökulmat sekä ääni pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Laadullista tutkimusta varten kerätty aineisto voidaan analysoida useaa eri menetelmää käyttäen, ajatuksenamme on käyttää sisällönanalyysissä joko teemoittelua, tyypittelyä tai luokittelua. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysia tehdessä on hyvä muistaa, että mikäli yksi analyysitapa ei vie eteenpäin, kannattaa kokeilla soveltaa toista. Teemoittelussa ja tyypittelyssä sisällönanalyysi tapahtuu etsimällä aineistosta keskeisiä ajatuksia tai teemoja ja keräämällä niitä yhteen kokonaisuutta muodostaen. (Eskola & Suoranta, 2014, 161-163, 175-186.) Luokittelussa aineistosta muodostetaan yläluokkia ja niitä kuvaavia alaluokkia. Näin suuresta joukosta tapauksia ja tutkimuskohteita saadaan muodostettua erilaisia jäsenyyksiä ja ryhmittelyjä, joiden tarkoituksena on kuvata ja selvittää kohdejoukon olemusta ja koostumusta. Luokittelu tehdään etsimällä tapauksia tai kohteita, jotka jakavat jonkin saman tai samankaltaisen ominaisuuden. (Jyväskylän yliopisto, viitattu 28.4.2019.) Kaikki kerätty aineisto tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua, jotta

yksittäisiä vastauksia ei voida yhdistää vastaajiin ja tutkimus säilyy luottamuksellisena. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Aineiston keräsimme lomakekyselyllä Webropolin kautta. Tiedotteessa olimme ilmoittaneet, kuinka kauan kyselyyn on mahdollista vastata ja tämän ajanjakson jälkeen suljimme kyselyn. Kyselyn sulkemisen jälkeen tutustuimme kumpikin vastauksiin ensin itsenäisesti ja tämän jälkeen kokoonnuimme analysoimaan vastauksia lisää yhdessä. Päädyimme käyttämään aineiston analyysissa aineistolähtöistä sisällönanalyysia luokittelemalla aineistoa. Vastauksista etsimme oleelliset asiat ja poimimme ne alkuperäisten vastausten rinnalle, jotta voisimme analyysia jatkaessa palata uudelleen alkuperäiseen vastaukseen, pitäen mielessä alkuperäisen ilmauksen ja kontekstin johon vastaaja on viitannut. Tällä tavalla saimme pelkistettyä aineiston. Tämän jälkeen aloitimme pelkistettyjen ilmausten ryhmittelyn saadaksemme alaluokkia ja edelleen alaluokista yläluokkia. Lopulta esiin nousivat kolme teemaa: vastavalmistuneen kätilön työelämään siirtymisen kokemukseen vaikuttavat tekijät, vastavalmistuneen kätilön saama tuki työpaikalta ja koulutuksen antamat valmiudet työelämän vaatimuksiin suhteutettuna.

Aineiston keruun ja analysoinnin jälkeen avasimme tulokset raportin muotoon. Raportissa pyrimme tuomaan esille kaiken tutkimuksessa esille nousseen oleellisen tiedon vaikuttamatta sisällön sanomaan tai tunnelmaan; tutkijoina pyrimme puolueettomaan näkökulmaan raportoinnissa. Tulosten perusteella nostimme esiin myös kehitysideoita ja jatkotutkimusideoita.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselymme vastasi 14 vuosina 2017-2020 valmistunutta kättilöä. Alun perin olimme rajanneet tutkimuksen kohderyhmän viimeisen parin vuoden aikana valmistuneisiin kättilöihin, mutta koska suuri osa vastaajista ilmoitti valmistuneensa hieman yli kaksi vuotta sitten, huomioimme vastauksissamme viimeisen kolmen vuoden aikana valmistuneet. Tätä aiemmin valmistuneiden vastaukset jätettiin pois. Vastaajat olivat työllistyneet laajasti eri kättilötyön työkentille: synnytyssaliin, raskaana olevien, lapsivuoteisten ja gynekologisten potilaiden pariin. Useat vastaajista työskentelivät laaja-alaisesti useammalla eri kättilötyön osa-alueella, esimerkiksi sisäisenä sijaisena.

Tämän tutkimuksen mukaan vastavalmistuneiden kättilöiden kokemukset työelämään siirtymisestä olivat pääosin positiivisia. Laajempi tunteiden kirjo oli kuitenkin näkyvässä vastauksissa ja varioidi yksilöllisesti. Valmistumiseen suhtautumiseen ja työelämään siirtymiseen vaikutti kokemus omasta osaamisesta ja ammattitaidosta, aiemmat kokemukset työyhteisöistä sekä työtilanne yleisesti. Myös opintojen aikana harjoitteluista saadut kokemukset eri yksiköistä sekä työyhteisöistä ja niiden sisäisestä dynamiikasta vaikuttivat huomattavasti vastavalmistuneiden ennakoasenteisiin ja odotuksiin työelämään siirtymisestä.

5.1 Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemukset työelämään siirtymisestä

Vastausten perusteella työelämään siirtymisen kokemukseen vaikuttavat tekijät jakautuivat sekä sisäisiin että ulkoisiin tekijöihin (kuvio 1). Sisäiset tekijät olivat sellaisia asioita, joihin vastavalmistunut voi itse vaikuttaa, kuten esimerkiksi oma asenne tai halu kehittyä. Ulkoiset tekijät koostuivat asioista, joihin vastavalmistunut ei voinut vaikuttaa, kuten esimerkiksi työllisyystilanne tai perehdytyksen taso. Sisäiset ja ulkoiset tekijät koostuivat sekä työelämään siirtymistä ja sopeutumista tukevista että kokemusta heikentävistä tekijöistä.

Valmistumisesta ja sen jälkeisestä ajasta yleisimmin esiin nousseita tunnetiloja olivat muun muassa väsymys, jännitys ja epävarmuus. Valmistuminen ja työelämään siirtyminen koettiin vastaajien kesken suurena, yllättävän nopeasti vastaan tulleena elämänmuutoksena, mutta kuitenkin kokonaisuudessaan positiivisena kokemuksena. Ammattiylypeys sekä halu kehittyä ja kasvaa kättilönä tukivat elämänmuutokseen sopeutumista ja työelämään siirtymistä. Vaikka työelämään

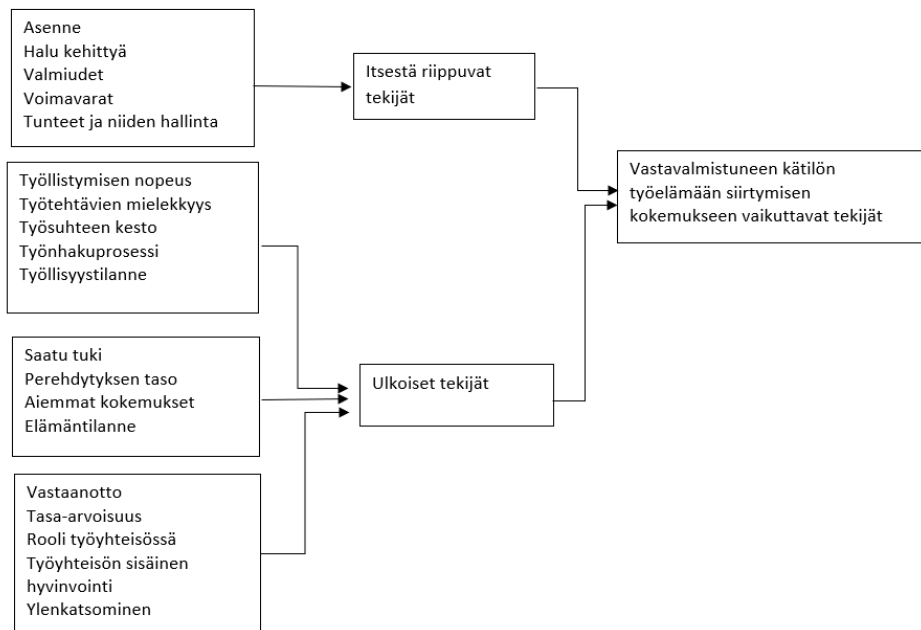
siirtyminen aiheutti monenlaisia tunnetiloja, tunteiden hallinta sekä se, miten uudet asiat otettiin vastaan, merkitsivät kokonaisuuden kannalta. Positiivinen ja avoin asenne, halu kehittyä, valmiudet ja voimavarat tukivat työelämään siirtymisessä ja mahdollistivat positiivisemman kokemuksen.

Valmistumisen tuoma elämänmuutos nähtiin sekä positiivisesti että negatiivisesti vaikuttavana tekijänä. Toisaalta valmistuminen oli positiivinen, odotettu asia, mutta toisaalta valmistumisen jälkeinen aika koettiin raskaana. Yksilön voimavaroilla kuvattiin olevan merkitystä siinä, kuinka valmistumisen jälkeinen aika koettiin. Vastaajat kokivat valmistumisen aikaan saamaan elämänmuutokseen sopeutumisen tapahtuneen ajan kanssa. Vastaajat kuvasivat työelämään siirtymisen vieneen aluksi paljon energiaa ja työasioiden pyörineen mielessä huomattavan paljon vapaa-ajallakin. Eniten vastaajien kuvaama elämänmuutos oli muutto vieraalle paikkakunnalle kättilön töiden perässä. Kättilöiden alueellisesti vaihteleva työtilanne aiheutti epävarmuutta ja stressiä tulevaisuuden työllistymisestä lyhyiden työsuhteiden ollessa alalle tyypillisiä. Työelämään sopeutumista vaikeuttaneina ja työmotivaatioon heikentävästi vaikuttaneena tekijänä nimettiin erityisesti pettymys työtehtävistä, kun kättilön töitä ei ole heti valmistumisen jälkeen ollut tarjolla. Negatiivisilla asenteilla oli suuri merkitys työllistymisen näkökulmasta, sillä jotkut vastaajista kertoivat jättäneensä hakematta kättilötyön paikkoja huonon työllisyystilanteen vuoksi.

Työelämään siirtymistä tukevana, itsestä riippumattomina tekijöinä vastaajat nimesivät eri tahoilta saadun tuen ja vertaistuen, hyvän perehdytyksen, työyhteisön hyvinvoinnin sekä myönteisen vastaanoton saamisen. Vastavalmistuneet kuvasivat myös harjoittelujaksojen suorittamisen eri työpaikoilla ja erilaisissa työyhteisöissä työelämään siirtymistä tukevana, sillä se auttoi uuteen työyhteisöön sopeutumista myös valmistumisen jälkeen. Myös aiemmalla työkokemuksella oli merkitystä siihen, kuinka vastavalmistuneet kokivat työelämään siirtymisen. Aiemmat kokemukset eivät kuitenkaan olleet pelkästään työelämään siirtymistä tukevia vaan saattoivat myös hankaloittaa sitä. Vastauksissa kerrottiin esimerkiksi harjoittelun aikaisen huonon kohtelun vaikuttavan sekä ennakoasenteisiin että työyhteisöön sopeutumiseen. Osa vastaajista myös kertoi, ettei halua hakeutua työskentelemään niihin yksiköihin, joista kokemukset olivat negatiivisia.

Työllisyystilanteen sekä pätösopimusten yleisyyden kerrottiin olleen selkeästi tiedossa jo opiskeluaikana. Tästä syystä haluttuun työtehtävään työllistyminen ja pidempikestoiset työsopimukset koettiin positiivisina yllätyksinä ja työllistyminen jopa helppona. Vastauksista nousikin esille omien asenteiden sekä työtilanteeseen ennalta valmistautumisen vaikutus kokemukseen. Suuri osa vastaajista kertoi, että oli työllistynyt kättilön työtehtäviin jo joko opintojen

aikana tai heti sen jälkeen. Osa kertoi myös tehneensä sairaanhoitajan töitä välillä, sillä kätilön töitä ei ollut tarjolla. Vastaajat kertoivat huonon työllistymistilanteen vaikuttaneen heidän mielialoihinsa sekä motivaatioonsa, mikäli haluttua työtä ei päässytäkään tekemään. Vastauksista kävi ilmi, että suuri osa vastavalmistuneista olisi halunnut työllistyä synnytyssaliin, mutta sinne ei vastavalmistuneena ollut välttämättä mahdollista päästä heti. Työnhakuprosessia kuvailtiin kuitenkin positiivisena ja osa vastaajista kertoi päässeensä lopulta tekemään haluamaansa työtä, kun oli jaksanut yrittää.



KUVIO 1. Vastavalmistuneen kätilön työelämään siirtymisen kokemukseen vaikuttavat tekijät -analyysipolku.

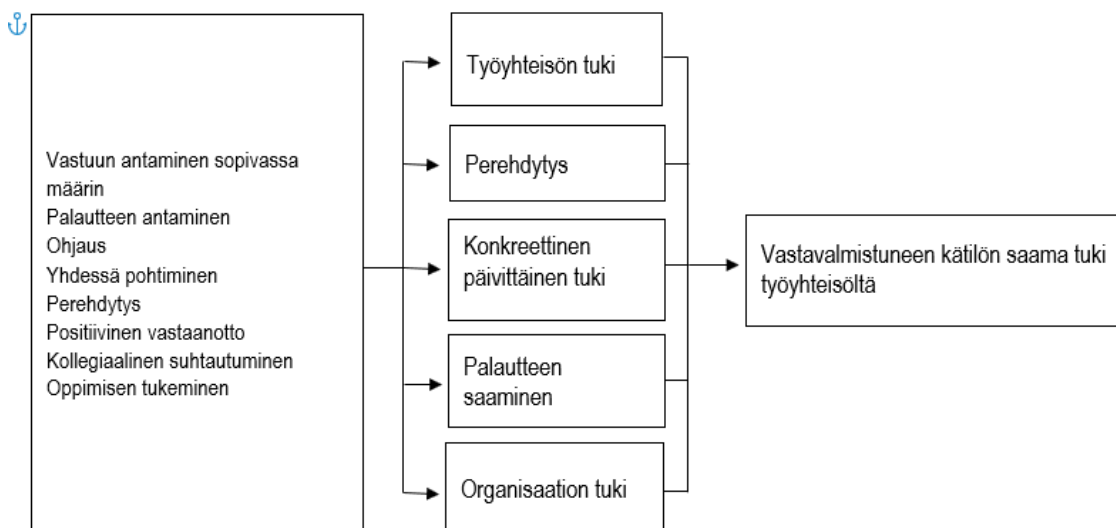
5.2 Työyhteisöltä saatu tuki

Vastavalmistuneiden kätilöiden vastauksista nousi esiin erilaisia muotoja työyhteisön tarjoamasta tuesta. Perehdytys nousi useimmissa vastauksissa esiin, kuten myös palautteen saaminen. Tärkeänä tuen muotona nousi esiin myös konkreettinen, päivittäinen tuki työn lomassa. Työyhteisön lisäksi vastaajat olivat kokeneet saavansa tukea organisaation toimesta. Vastaajat kokivat, että yhdessä pohtiminen ja vastuun antaminen sopivissa määrin vastavalmistuneelle tukivat tuoreen työntekijän perehtymistä työhönsä. Positiivisena asiana nostettiin esiin myös se, mikäli työkavereilta oli helppo kysyä mieltä askarruttavista asioista matalalla kynnyksellä eikä niiden kanssa kokenut jäävänsä yksin.

Työyhteisöltä saatu tuki ja vastaanotto koettiin pääasiassa ystävällisenä, miellyttävänä ja avoimena. Vastavalmistuneen ammatillinen kokemattomuus otettiin huomioon ja vastaajat kokivat saaneensa työyhteisöltä kaipaamaansa kannustusta, opastusta ja apua. Jotkut vastaajat nostivat esille niin ikään negatiivisiakin kokemuksia, kuten ylenkatsomista sekä vähäistä tuen saamista.

Työyhteisöön sopeutuminen koettiin vaihtelevasti. Osa vastaajista oli kokenut olleensa tasavertainen osa työyhteisöä hyvinkin nopeasti. Omat luonteenpiirteet ja persoona, kuten arkuus ja hiljaisuus, nostettiin vastauksissa esiin sopeutumiseen keskeisesti vaikuttavana tekijänä. Vastauksista nousi esille myös ajatus siitä, että tärkeintä on tulla kaikkien kanssa toimeen ja olla ottamatta kantaa työyhteisön sisäisiin ristiriitoihin. Lisäksi nostettiin esiin ajatus omasta roolista työyhteisössä, jonka uskottiin muuttuvan ajan kanssa kokemuksen karttuessa.

Kysymykseen siitä, millaista tukea vastavalmistunut kaipaa työyhteisöltä, vastattiin hyvin yksimielisesti. Vastaajat kaipasivat eniten kannustusta sekä konkreettista apua ja neuvoja. Myös helposti lähestyttävyyttä, rehellistä palautetta sekä uuden työntekijän jaksamisesta välittämistä pidettiin tärkeänä. Ammatillisen kehityksen kannalta merkittävänä tekijänä pidettiin vastuunantamista ja luottamusta. Vastauksissa korostui rehellisen palautteen vastakohtana myös se, että vastaajat toivoivat palautteen antoa aina kun se on tarpeen, mutta vain oikeista syistä eikä turhista asioista huomautellen. Vastavalmistuneet kokivat tietonsa ja taitonsa vielä jokseenkin rajallisiksi ja sen ymmärtäminen ja hyväksyminen työyhteisössä koettiin merkityksellisenä.



KUVIO 2. Vastavalmistuneen kättilön saama tuki työyhteisöltä – analyysipolku.

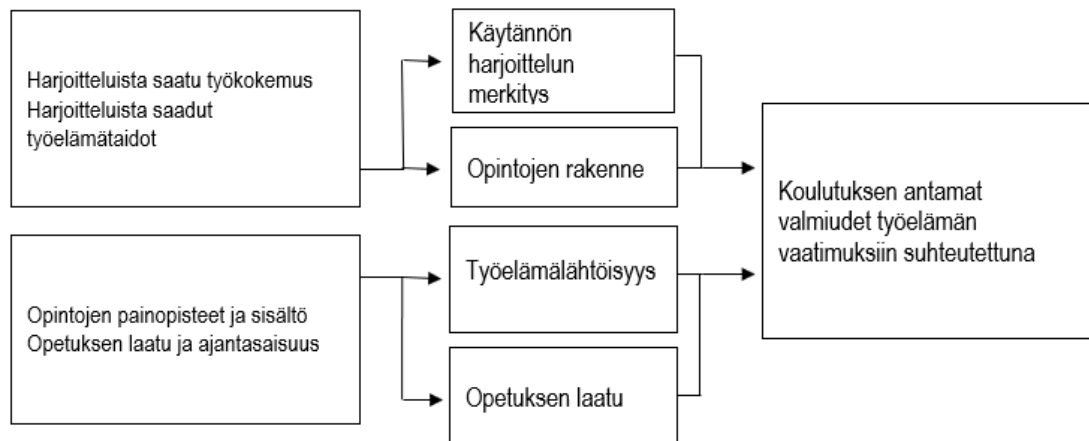
5.3 Koulutuksen antamat valmiudet työelämän odotuksiin nähden

Koulutuksen antamat valmiudet koettiin kohtalaisina työelämän odotuksiin nähden. Vastauksissa korostui varsinkin harjoitteluiden merkitys ja useammasta vastauksesta välittyi kokemus siitä, että työn tekeminen itsessään opettaa. Toisaalta esiin nousi myös teoriapintojen merkitys työharjoitteluiden pohjana.

Lähes kaikista vastauksista kävi ilmi, että opintojen aikana opetus on ollut työelämään valmistautumista tukevaa ja opintojen aikana opetetaan tarpeellisia tietoja ja taitoja. Joissain vastauksissa pohdittiin kuitenkin opintojen painopisteitä ja koettiin, että opintojen sisältöä olisi voitu priorisoida eri tavalla, jotta se tukisi vielä paremmin työelämään siirtymisessä. Lisäksi vastauksissa annettiin palautetta opiskelumuodoista. Osa vastaajista toivoi, että koulussa painotettaisiin enemmän teorian ulkoa oppimista ryhmätyöskentelyn sijaan. Tälle perusteena oli se, että laaja teoriaosaaminen antaa valmiuksia työelämään. Jossain vastauksessa nostettiin esiin myös eroavaisuudet koulujen välisissä opetussuunnitelmissa kättilötyön tutkintojen sisällä. Yhtenäisempi koulutus antaisi tasavertaisemmat valmiudet vastavalmistuneille.

Osa vastaajista nosti esiin sairaanhoitajan pätevyyden sekä sairaanhoitajan työtehtävissä toimimisen kättilön tutkinnon suorittamisen jälkeen. Nämä vastaajat kokivat, ettei osaaminen ollut parasta mahdollista sairaanhoitajan työtehtävissä toimiessa vaan kättilökoulutuksen tulisi vastata myös tätä osaamista paremmin. Osa vastaajista puolestaan nosti esiin toiveen pidemmästä ja laajemmasta koulutuksesta myös kättilötyön syventävissä opinnoissa. Vastauksissa yleisesti toivottiin, että opintojen aikana teoriaopetusta olisi enemmän ja teorian laaja osaaminen koettiin tärkeänä tekijänä työelämään siirtymisessä sekä työelämän vaatimusten osalta.

Vastauksissa nousi esiin myös opetuksen ja työelämän käytäntöjen eroavaisuudet. Vastaajat kokivat, että koulussa opetetaan joitain asioita eri tavalla, kuin työelämässä ne käytännössä tehdään, joka vaikutti työelämävalmiuksiin. Lisäksi vastauksissa nousi esiin opettajien tietojen päivittäminen esimerkiksi käytännön työtä tekemällä opetuksen tukemiseksi. Muutoinkin tiiviimpi yhteistyö työelämän edustajien kanssa nähtiin tärkeänä. Vastavalmistuneet kaipasivat tietoa työehtosopimuksista, työntekijän oikeuksista sekä muista työn tekemiseen ja työntekijänä toimimiseen liittyvistä asioista. Osa vastaajista myös korosti sitä, että harjoitteluiden tekeminen eri sairaaloissa tukee ammatillista kasvua ja antaa paremmin valmiuksia työelämän tarpeisiin suhteutettuna.



KUVIO 3. Koulutuksen antamat valmiudet työelämän vaatimuksiin suhteutettuna – analyysipolku.

6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tärkeänä osana laadullista tutkimustyötä tehdessä kulkee mukana tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus. Jotta tutkimus tuo esille vastaajan subjektiivisen kokemuksen ja sitä myötä rehellisen vastauksen tutkimuskysymykseen, tulee aineistoa käsitellä puolueettomasti ja avoimin silmin. Kyselyyn vastaajan tulee saada tiedoksi, kuka ja miten hänen vastauksiaan käsittelee. Koimme nämä seikat tutkimusta tehdessämme erittäin tärkeäksi seikaksi, koska kysymykset olivat avoimesti muotoiltuja ja sitä myöten myös vastaukset olivat avoimia ja rehellisiä, vastaajansa todellisia kokemuksia.

6.1 Luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin osatekijöitä ovat tutkimustulosten siirrettävyys, uskottavuus, varmuus ja vahvistuvuus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan oma, avoin subjektiviteetti ja luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Tutkimuksen tulokset eivät yleensä ole siirrettävissä toiseen kontekstiin, koska laadullinen tutkimus on ainutkertainen prosessi ja sosiaalinen todellisuus on monimuotoinen. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin osatekijänä uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija vertailee hänen sekä tutkittavien käsitteellistyksiä ja tulkintoja ja niiden vastaavuutta toisiinsa. Varmuutta tutkimusprosessissa lisää myös tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavien ennakkoehtojen huomioonottaminen. Se, saavatko tehdyt tulkinnot tukea toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista taas kertoo tutkimustulosten vahvistuvuudesta. (Eskola & Suoranta 2014, 209-223.) Lisäksi tutkimuksemme luotettavuuteen pyrimme vaikuttamaan tiedostamalla tutkijoiden mahdolliset ennakoasenteet ja -käsitykset sekä välttämällä niiden vaikutusta tutkimustuloksiin.

Tutkimusta tehdessä oli tärkeää arvioida sitä, voiko tutkimustuloksia pitää luotettavina ja mitkä seikat luotettavuuteen vaikuttavat. Tutkimuksemme toteutui etänä lomakkeen välityksellä, joten se toi omat haasteensa aineiston analyysiin ja tutkimustulosten tulkitsemiseen.

Tärkeänä tekijänä luotettavuuteen vaikutti se, ettemme poistaisi vastauksia kontekstista tai muokkaisi niitä liikaa, jolloin vastaukset olisivat saattaneet muuttua prosessin aikana. Aineistoa analysoidessamme käsitelimme jokaisen vastauksen toisistaan irrallisina, ottamatta huomioon saman vastaajan vastauksia muihin kysymyksiin. Näin ollen välttyimme siltä, että muodostaisimme

mielessämme liiallisen kokonaiskuvan yksittäisen vastaajan kokemuksesta ja sitä myöten pidimme tutkimuskysymykset ja niiden vastaukset toisistaan irrallisina kokonaisuuksina.

Tärkeää on myös kuvailla tutkimuksen tulokset sekä prosessi tarkasti lukijalle, jotta ne välittyvät oikeanlaisena. Lisäksi opinnäytetyötä oli tekemässä kaksi henkilöä, jolloin aineistoa yhdessä analysoitaessa vältyttiin siltä, ettei vastauksia olisi tulkittu yksipuolisesti, tutkimusaineisto olisi muokkaantunut tekijänsä kaltaisiksi tai tutkija olisi sokaistunut työlleen.

6. 2 Eettisyys

Ollakseen eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tuloksia uskottavia, on tutkimus suoritettava hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä näkökulmia ovat muun muassa rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimuksessa tulee soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Muiden tutkijoiden työ ja saavutukset tulee ottaa asianmukaisella tavalla huomioon kunnioittaen ja antaen niille arvon ja merkityksen niihin viitatessa. Tutkimuksesta syntyneet tietoaineistot tallennetaan niille asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Myös tarvittavat tutkimusluvut tulee olla hankittuna. Ennen tutkimuksen aloittamista tutkimusryhmän tulee sopia kaikkien osapuolten oikeuksista, tekijyyttä koskevista periaatteista, vastuista ja velvollisuuksista kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. Rahoituslähteet ja muut tutkimuksen kannalta olennaiset sidonnaisuudet ilmoitetaan asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (TENK 2012, 6-7.)

Opinnäytetyömme tutkimusprosessi sisälsi erilaisia eettisiä ongelmakohtia, jotka koostuvat luvanvaraisesta toiminnasta, tutkimusaineiston keruuseen liittyvien ongelmien käsittelystä, osallistumiseen liittyvistä ongelmista ja tiedottamisesta. Tutkimuksemme perustana toimi lupa tutkia valitsemaamme ilmiötä sekä lupa käyttää vastausmateriaalia opinnäytetyöhömmme. Opinnäytetyöprosessin puitteissa olemme myös salassapitovelvollisia ja toiminnassamme huomioimme luottamuksellisuuden sekä anonymiteettisuojaan. Tämä oli tärkeää tehdä selväksi myös kyselyyn vastaajille. Salassapitovelvollisuus saattoi edesauttaa tutkimusprosessin ongelmien välttämistä, esimerkiksi todenmukaisten vastausten saamiseksi. Lisäksi tutkijan ja vastaajan välillä

ei saa olla sellaista suhdetta, joka voisi vastausten antamiseen vaikuttaa. (Eskola & Suoranta 2014, 52-60)

Opinnäytetyöprosessin aikana toimimme eettisiä periaatteita noudattaen; aineistoa asianmukaisesti käsitellen, tutkimuksen eri osapuolia asianmukaisesti tiedottaen ja lupia sekä sopimuksia noudattaen. Emme voi pitää tutkimustamme tai sen tuloksia luotettavina, mikäli kaikki osapuolet eivät ole saaneet kaikkea tarvitsemaansa tietoa tutkimusta koskien sekä toimineet tietoisesti tutkimuksen aikana. Tästä syystä kyselyn alussa vastaaja sai luettavakseen tietoa tutkimuksen tarkoituksesta, osallistujan oikeuksista ja aineiston käsittelystä. Tutkimukseen osallistuvilla oli tärkeää kertoa, että tutkimus perustuu vapaaehtoisuuteen ja ettei haastatteluaineistoa käytetä muuhun tarkoitukseen tai luovuteta kolmansille osapuolille sekä missä ja miten aineistoa säilytetään ja milloin se hävitetään. Lisäksi kerroimme, etteivät yksittäiset vastaukset tai vastaajat ole tunnistettavissa lopullisesta tutkimusraportista. Ennen kyselyn aloittamista vastaajan tuli kuitata ymmärtäneensä ja hyväksyvänsä tutkimusehdot. Eettisyydestä puhuttaessa oli hyvä myös pitää mielessä se, onko tietyn asian tutkiminen sopivaa tai aiheuttaako se kohtuutonta harmia vastaajalle. Opinnäytetyömme aihe on kuitenkin sellainen, että kohtuuttoman harmin riski oli suhteellisen pieni.

Eettisten periaatteiden huomioiminen näkyi opinnäytetyöprosessissamme muun muassa kyselyehdoissa (liite 2). Vastaajalle annettiin tiedoksi, että vastaaminen on vapaaehtoista sekä kuka hänen vastauksiaan käsittelee ja miten sekä missä muodossa niitä tuodaan esille lopullisessa työssä. Vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti vaitiolovelvollisuutta noudattaen, eivätkä yksittäiset vastaajat tai vastaukset ole tunnistettavissa lopullisesta tutkimusraportista. Tästä syystä päädyimme myös olemaan julkaisematta aineiston analyysimateriaalia kokonaisuudessaan, koska se toisi esiin liiaksi yksityiskohtaista tietoa vastaajista ja voisi paljastaa heidän henkilöllisyytensä. Alkuperäiset sekä pelkistetyt ilmaukset on rajattu pois analyysipoluista.

Osana tutkimustyön eettisyyttä voidaan pitää myös yhteistyökumppanin ja tutkijoiden välistä viestintää ja tutkimussopimuksen mukaista toimintaa. Pyrimme pitämään yhteistyökumppanimme ajan tasalla tutkimuksen etenemisestä prosessin jokaisessa vaiheessa. Pidimme tärkeänä sitä, että yhteistyökumppanimme on tietoinen työn aikataulusta, aikataulullisista muutoksista sekä aineiston keruun onnistumisesta. Annoimme yhteistyökumppanillemme mahdollisuuden tuoda esiin omia toiveitaan ja näkemyksiään esimerkiksi lopullisia tutkimuskysymyksiä pohtiessamme, jotta lopullinen työ palvelisi heidän tarpeitaan.

7 POHDINTA

Aloitimme opinnäytetyöprosessin keväällä 2018, mutta alkuperäinen aiheemme kariutui, kun yhteistyökumppania ei löytynyt. Tämän jälkeen päädyimme lopulliseen aiheeseemme, mutta yhteistyökumppani vaihtui vielä kertaalleen, sillä sopivien haastateltavien tavoittaminen oli haastavaa yhden sairaalan sisältä. Yhteistyö Kätilöliiton kanssa alkoi keväällä 2020 ja mahdollisti haastateltavien tavoittamisen koko Suomen laajuisesti. Haastattelut toteutettiin tämän vuoksi Webropol-lomakkeen avulla ja kyselyyn vastasi 14 vuosina 2017-2020 valmistunutta kätilöä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata, millaisia kokemuksia vastavalmistuneilla kätilöillä on työelämään siirtymisestä ja saamastaan työyhteisön tuesta. Halusimme tutkia myös koulutuksen tuomia valmiuksia, sillä mielestämme ne vaikuttivat paljon vastavalmistuneen kätilön valmiuksiin ja siten työelämään siirtymiseen.

7.1 Opinnäytetyöprosessi oppimiskokemuksena

Oli mielenkiintoista kuulla vastavalmistuneiden kätilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta eri puolilla Suomea. Oli mukava huomata, että kokemukset ovat pääosin positiivisia, vaikkakin vastauksissa oli myös vaihtelevuutta. Vastausten perusteella ymmärsimme vielä paremmin sen, että omalla asenteella voi vaikuttaa niin työllistymiseen kuin työyhteisön sopeutumiseen. Mielestämme tästä olisi myös tärkeää keskustella jo kätilökoulutuksen aikana työllistymismahdollisuuksien rinnalla.

Aihe oli meille myös siinä mielessä ajankohtainen, että valmistumme itse keväällä 2021 ja sen myötä olemme pian siinä tilanteessa, jota haastateltavamme kuvailivat vastauksissaan. Vastaajien kokemukset auttoivat jollain tavalla myös käsittelemään omia tunteitamme valmistumista kohtaan. Oli tietyllä tavalla mukava lukea kokemuksia siitä, että eri tunteet valmistumisen jälkeen ovat yleisiä ja epävarmuudesta huolimatta kokonaisuus on jäänyt vastaajien mieleen pääosin positiivisena. Toivomme, että opinnäytetyömme voi auttaa myös tulevaisuudessa valmistuvia kätilöitä pohtimaan omaa asennettaan ja tunteitaan valmistumista kohtaan.

Opinnäytetyöstä prosessina opimme paljon niin tutkimuksen suunnittelun ja toteuttamisen näkökulmasta kuin aineiston analysoinnin ja raportoinnin näkökulmasta. Tiedon hankinta ja kriittinen lukutaito ovat kehittyneet, mistä on ollut hyötyä myös muita opintoja ajatellen.

Opinnäytetyötä tehdessä olemme päässeet harjoittamaan myös yhteistyötaitojamme sekä armollisuutta sekä itseämme että toisiamme kohtaan, varsinkin kun aikataulumme ovat menneet välillä hyvin ristiin. Tutkimuksen tekeminen yhdessä edellyttää kykyä tehdä kompromisseja sekä arvostaa myös toisen näkemyksiä asiaan.

7.3 Kehittämis- ja jatkotutkimusideat

Tutkimuksessa nousi esiin erilaisia kokemuksia työelämään siirtymisestä, työyhteisöltä saamastaan tuesta ja siitä, kuinka koulutus on tukenut vastavalmistuneiden ammatillista kehittymistä sekä heitä työelämään tarpeisiin. Myös kehityskohteita nousi esiin ja erityisesti kehitysehdotukset liittyivät koulutuksen järjestämiseen, perehdytykseen työyhteisöissä sekä kättilöiden koulutusmääriin suhteessa työpaikkoihin.

Kättilökoulutusta järjestäville tahoille kehitysehdotuksena voisi olla opintopisteiden jakautuminen opiskeltava tutkinto huomioiden sekä koulutuksien yhtenäistäminen eri koulujen välillä. Lisäksi opetusta voisi päivittää yhtenäisemmäksi työelämän kanssa esimerkiksi siten, että opettajat suorittaisivat klinisiä jaksoja opetustyön ohessa. Lisäksi painotettaisiin opintosuunnitelmassa enemmän kädentaitoja, teorian opettelua ja työelämätaitoja. Kättilöopiskelijoiden määrää voitaisiin arvioida myös uudelleen, jotta kättilöitä valmistuisi sopivampi määrä suhteessa työllisyystilanteeseen.

Jatkossa voitaisiin tehdä esimerkiksi toiminnallisen opinnäytetyön kautta perehdytysopas eri osastojen tarpeisiin. Sen avulla voitaisiin yhtenäistää vastavalmistuneiden sekä muiden uuteen työyhteisöön siirtyvien henkilöiden perehdytystä ja taata mahdollisimman hyvä pohja työelämään siirtymiselle. Lisäksi voitaisiin tutkia vielä tarkemmin esimerkiksi sitä, minkälaista tukea vastavalmistuneet tarvitsevat, jonka pohjalta voitaisiin perehdyttää työyhteisöjä toimimaan vielä paremmin vastavalmistuneita tukien.

LÄHTEET

Ammattinetti. Kätilö. Viitattu 16.3.2019.

http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/219_ammatti?link=true

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy

Guest, P & Scullion, P. 2007. Study Skills for Nursing and Midwifery Students. Berkshire: McGraw-Hill Education.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hotarinen, O. 2006. Ammatillinen kasvu ja asiantuntijuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajankoulutus. Opinnäytetyö.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19601/TMP.objres.379.pdf>

Janhonen S. & Vanhanen-Nuutinen L. 2005. Vantaa: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Jyväskylän yliopisto. Aineiston analyysimenetelmät. 2015. Viitattu 28.4.2019.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/luokittelu>

Metropolia. Kätilön ammatillisen osaamisen kuvaus. 2014. Viitattu 15.3.2019.

https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Sosiaali_ ja_ terveys/K%C3%A4til%C3%B6ty%C3%B6/Katilon_ammattillisen_osaamisen_kuvaus.pdf

Mäenpää, Mika. 2001. Noviisista ekspertiksi. Finnanest. Viitattu 15.3.2019.

http://www.finnanest.fi/files/1p_maenpaa.pdf

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. EU: UNIPress.

Niemi, L. 2004. Ammatillinen kasvu ja sitä edistävät kasvutekijät hoitotyössä. Pro-gradu. Viitattu 5.12.2018.

<http://tampub.uta.fi/handle/10024/91551>

Oulun ammattikorkeakoulu, opinto-opas. Viitattu 5.12.2018.

<https://www.oamk.fi/fi/koulutus/amk-tutkintoon-johtava-koulutus/katilo/>

Parker, V., Giles, M., Lantry, G. & McMillan, M. 2012. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. 150–156. Nurse Education Today 34, 2014.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691712002353>

Raub, S., Borzillo, S., Perretten, G. & Schmitt, A. 2020. New employee orientation, role-related stressors and conflict at work: Consequences for work attitudes and performance of hospitality employees. Volume 94, April 2021, 102857. International Journal of Hospitality Management

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920304096>

Savonia. Kätilötyön kompetenssit. Viitattu 1.2.2021.

http://webd.savonia.fi/nettiops/TK12_Sairaanhoitajan_ja_k%C3%A4til%C3%B6n_ammattilliset_kompetenssit.pdf

Stenström, M., Laine, K. & Valkonen, S. 2005. Ammattikorkeakoulu väylänä työelämään. Jyväskylän yliopisto.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44298/978-951-39-3231-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suomen kätilöliitto. Kätilön työ. Viitattu 16.3.2019.

<https://www.suomenkatiloliitto.fi/katilon-tyo>

Surakka, T. & Rantamäki, T. 2013. Työyhteisötaidot - sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo: Bookwell oy.

TENK. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Viitattu 19.9.2018

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TENK. Kaariainen, H. Tietoon perustuva suostumus – siirretäänkö vastuu tutkittavalle? Viitattu 19.9.2018

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Helena_Kaariainen.pdf

Tiitus.fi. Oppilaitos ja työelämä 2018. Viitattu 3.2.2021

<https://www.tiitus.fi/oppilaitos-ja-tyoelama/>

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisötaidot. Viitattu 19.9.2018.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot

LIITTEET

KÄTILÖTYÖN KOMPETENSSIT

LIITE 1

Kätilön ja sairaanhoitajan ammatilliset kompetenssit	Osaamisen kuvaus
<p>Terveyden edistämisen osaaminen ja kätilötyö (<i>Health promotion competence</i>)</p> <p><i>Kätilön toiminta perustuu terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen</i></p>	<p>Kätilö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ymmärtää terveyden edistämisen merkityksen paikallisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla - tuntee terveyden edistämisen eettiset periaatteet - osaa tunnistaa ja ennakoi yksilön ja yhteisön terveysongelmia ja –uhkia - käyttää ja tuottaa tarkoituksenmukaista ohjausmateriaalia ohjauksen tukena ja hyödyntää uusinta sähköistä materiaalia ohjauksessa - osaa tukea ja aktivoida yksilöä, perhettä ja yhteisöä ottamaan vastuuta terveyden, voimavarojen ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä hyödyntäen näyttöön perustuvaa tietoa - osaa toimia kuntoutumista edistävän hoitotyön periaatteita soveltaen - toimii hoitotyön asiantuntijana kestävässä kehitystä ja ympäristön terveyttä edistävissä työssä - osaa tunnistaa potilaan hoitoketjut ja ymmärtää tavallisimpien sairauksien (yleislääketiede ja lääketieteen erikoisalot, yleiskirurgia ja kirurgian erikoisalot, lastenhoito ja lastentaudit, äitiyshuolto, mielenterveys ja psykiatria, vanhustenhoito ja geriatria) etiologian ja lääketieteelliset hoitoprosessit hoitotyön tarpeen määrittämisessä - hallitsee keskeiset terveyden edistämisen sisältöalueet elämän eri vaiheissa (seksuaalisuus, mielenterveys, ravitsemus, terveystieteet, tupakointi, päihteet, uni ja lepo) - osaa vastata omasta ammatillisesta kehittämisestään ja tuntee vastuunsa hoitotyön /kätilötyön kehittämisessä
<p>Hoitotyön päätöksenteon osaaminen (<i>Decision-making competence</i>)</p> <p><i>Kätilö toteuttaa itsenäisenä asiantuntijana näyttöön perustuvaa hoitotyötä ja käyttää hoitotyötä koskevassa päätöksenteossa tutkimustietoon perustuvia hoitosuosituksia sekä muuta parasta asiantuntevaa olevaa ajantasaista tietoa. Hoitotyön päätöksenteko edellyttää kriittistä ajattelua ja</i></p>	<p>Kätilö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa toimia asiakaslähtöisessä ja tavoitteellisessa vuorovaikutuksessa ja hoitosuhteessa potilaan, perheen ja yhteisön kanssa. - vastaa hoitotyön tarpeen määrittämisestä ja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi potilaan/asiakkaan hoitotyötä yhteistyössä potilaan ja hänen läheistensä kanssa. - osaa dokumentoida hoitotyön potilasasiakirjojen ja potilastietojen edellyttämän tietosuojan ja -turvan mukaisesti.

<p><i>ongelman ratkaisu- ja dokumentoitua tietoa.</i></p>	
<p>Kliininen osaaminen <i>(Clinical competence)</i></p> <p><i>Kätilön kliinisen hoitotyön osaaminen perustuu vahvaan teoreettiseen osaamiseen, joka kattaa ajantasaisen hoitotieteellisen tiedon, hoitotyössä /kätilötyössä tarvittavan anatomian, fysiologian, patofysiologian ja lääketieteellisen keskeisten erikoisalojen, farmakologian, ravitsemustieteen sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden ala. Näyttöön perustuva tieto kätilötyö edellyttää ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaitoja sekä potilaan kokonaisuhoito- ja hoitotyön /kätilötyön auttamismenetelmien hallintaa sekä virheetöntä lääkehoidon toteuttamista. Kätilötyön osaaminen liittyy naisen ja perheen elämäntien eri vaiheisiin.</i></p>	<p>Kätilö :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tunnistaa holistisen ihmiskäsityksen ja ihmisen kokonaisuuden eri olemisen muodoissa lähitieteiden tietopohjaa hyödyntäen - osaa vastata potilaan/asiakkaan fyysisestä, psyykkisestä, hengellisestä ja sosiaalisesta turvallisuudesta. - osaa seurata potilaan tilaa, oireita ja hoidon vaikuttavuutta tavallisimpien sairauksien hoidossa sekä tekee tarvittavat johtopäätökset. - osaa tutkia, arvioida ja ylläpitää peruselintoimintoja - osaa torjua infektioita. - hallitsee keskeiset tutkimus- ja hoitotoimenpiteet ja niissä tarvittavien välineiden ja laitteiden oikean ja turvallisen käytön sekä tekee tutkimuksia välittömään hoitoon soveltuvilla pienlaitteilla. - osaa hyödyntää tutkimustuloksia potilaan hoidossa ja hoidon seurannassa. - osaa tukea potilaan ja hänen läheistensä hyvinvointia ja jaksamista. - ennaltaehkäisee ja tunnistaa potilaan/asiakkaan mielenterveyttä uhkaavia tilanteita ja auttaa häntä tarvittaessa hoitotyön keinoin. - osaa lievittää potilaan/asiakkaan kipua ja kärsimystä eri tilanteissa, myös elämän päättyessä. - osaa antaa ensiavun erilaisissa hoito- ja toimintaympäristöissä, hallitsee potilaan peruselvytyksen apuvälineitä käyttäen (PPE + D) ja osallistuu hoitoelvytykseen toimivaltaansa kuuluvissa tehtävissä sekä tarvittaessa johtaa elvytystoimintaa, jos paikalla ei ole lääkäriä - osaa toimia normaaliolojen häiriötilanteissa ja poikkeusolojen terveydenhuollossa voimassa olevien toimintaohjeiden mukaisesti. Osaa hoitaa perätilasynnytyksen, kun lääkäri ei ole paikalla. - hallitsee apuvälineiden käytön potilasturvallisesti ja ergonomisesti - osaa toteuttaa lääkärin hoito-ohjeen mukaisen lääkehoidon turvallisesti ja seuraa lääkehoidon vaikuttavuutta. - hallitsee lääkehoidon toteutuksen edellyttämän lääkelaskennan ja lääkehoidon perustana olevan keskeisen kliinisen farmakologian tiedon eri-ikäisten hoitotyössä. - hallitsee nestehoidon ja potilaan laskimoon annettavan lääkehoidon ja verensiirron valmisteluun liittyvät toimenpiteet (nesteensiirtotekniikka, verensiirtotekniikka, lääkelisäysten tekeminen infuusiopakkauksiin), potilaan valmistamisen näihin hoitoihin sekä potilaan tarkkailun nestehoidon ja verensiirron aikana ja niiden jälkeen. - osaa kanyloida perifeerisen laskimon ja toteuttaa nestehoidon. - osaa toteuttaa sentraaliseen laskimoon annettavan neste- ja lääkehoidon. - tuntee äitiyshuollon palvelujärjestelmän ja toimii yhteistyössä äitiyshuollon muiden asiantuntijoiden kanssa - tukee kokonaisvaltaisesti lasta odottavan perheen hyvinvointia ja voimavaroja perheen yksilöllisessä elämän tilanteessa. - tukee äitiä ja isää varhaisessa vuorovaikutuksessa, ensi-imetyksessä vanhemmuuteen kasvussa ja parisuhteessa

	<ul style="list-style-type: none"> - tunnistaa raskauteen ja synnytykseen liittyviä riskitekijöitä ja toimii niiden ehkäisemiseksi. Toimii eritystarkkailua vaatien äitien ja perheiden tunnistamisessa, seurannassa, jatkohoidon ohjaamisessa ja hoidossa - osaa synnytyksen hoidon ja osaa hoitaa säännöllisen synnytyksen itsenäisesti ja osa hoitaa epäsäännöllisen synnytyksen yhdessä moniammatillisesti - hallitsee synnyttäneen äidin ja vastasyntyneen lapsen hoidon ja tarvittaessa jatkohoidon ohjauksen - osaa tukea äitiä/perhettä seksuaaliterveyteen, perhesuunnitteluun ja hyvinvointiin liittyvissä asioissa - sekä hallitsee keskeiset jatkohoitoon osaamisen taidot - arvio ja tukee äidin ja perheen voimavaroja sekä vanhemmuuteen kasvamista - tunnistaa vastasyntyneen , lapsen terveyden, turvattomuuden ja sosiaalisen riskin kehityksen riskejä ja hoidon tarvetta - osaa käyttää terveyttä edistäviä työmenetelmiä kulloinkin ajankohtaisilla alueilla, kuten seksuaalisuusterveys, mielenterveys, painonhallinta, päihteet, syrjäytyminen, väkivalta ja toimii moniammatillisesti yhteistyössä perheiden ja muiden sidosryhmien hoidon arviointiin osallistuvien kanssa - tuntee terveystiedon opetuksen ja pystyy asiantuntijana osallistumaan siihen - tietää väestön kansanterveydelliset ja yhteiskunnalliset painopistealueet ja pystyy toimimaan kansasairauksien ehkäisemiseksi - toimii moniammatillisissa työryhmissä , tiimeissä ja verkostoissa eri toimijoiden ja yhteistyötahojen kanssa - osaa käyttää erilaisia toimintamuotoja ja työmenetelmiä asiakkaan ja hänen läheistensä, yhteisön ja ympäristön vaatimusten ja haasteiden mukaan, esimerkiksi terveyttä ja toimintakykyä sekä kuntoutusta tukeva toiminta.
<p>Moniammatillinen yhteistyöosaaminen (<i>Inter professional cooperation competence</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - hallitsee tasavertaisen asiakaslähtöisen yhteistyön. - osaa toimia hoitotyön asiantuntijana moniammatillisessa tiimityössä, projekteissa ja verkostoissa. - konsultoi hoitotyön ja muiden ammattiryhmien asiantuntijoita sekä toimii konsultoitavana asiantuntijana
<p>Ohjaus- ja opetusosaaminen (<i>Counselling and mentoring competence</i>)</p>	<p>Kätilö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaa opettaa ja ohjata erilaisia asiakkaita/perheitä, heidän omaisiaan, läheisiä, ryhmiä ja yhteisöjä ja opiskelijoita sekä henkilöstöä - ohjaa ja tukee potilasta/asiakasta ja heidän omaisiaan ja läheisiään sekä ryhmiä ja yhteisöjä - osaa ohjata ja tukea potilasta ja asiakasta itsehoidossa ja potilaan oman terveysongelman hallinnassa. - osaa ohjata perheitä elintapojen ohjaukseen, imetysohjaukseen, varhaiseen vuorovaikutukseen syntyneen lapsen kanssa sekä perhevalmennuksessa - osaa ohjata potilasta/asiakasta lääkehoitoon liittyvissä asioissa potilaan terveydentilan ja hoitoon sitoutumisen edistämiseksi

	<ul style="list-style-type: none">- osaa tunnistaa lääkehoitoprosessiin liittyvät riskikohdat ja käyttää lääkityspoikkeamista koottua tietoa lääkehoitoprosessin kehittämiseksi- hallitsee odottavan äidin ja sikiön terveyden seurannan ja siihen liittyvät seulontamenetelmät- osaa ohjata ja opettaa opiskelijoita ja henkilöstöä.- osaa käyttää ja tuottaa tarkoituksenmukaista perusohjausmateriaalia ohjauksensa tueksi sekä hyödyntää sähköistä materiaalia potilasohjauksessa.
--	---

Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta

Tervetuloa vastaamaan kyselyymme koskien vastavalmistuneiden kättilöiden siirtymistä työelämään ja työyhteisön tuesta!

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Vastaaminen tapahtuu anonymisti, mutta halutessasi osallistua Kättilö-korun arvontaan, voit jättää yhteystietosi kyselyn viimeiselle sivulle. Voittajaan ollaan yhteydessä henkilökohtaisesti. Kyselyn avulla kerättyä aineistoa tai yhteystietoja ei käytetä muihin tarkoituksiin. Tutkimuksen valmistuttua kaikki kerätty aineisto hävitetään.

Valmis tutkimus luovutetaan Suomen Kättilöliitto ry:n käyttöön. Yksittäiset vastaajat tai vastaukset eivät ole tunnistettavissa lopullisesta työstä.

Siirtyäksesi kyselyyn Sinun tulee hyväksyä edellä mainitut ehdot *

Ymmärrän ja hyväksyn tutkimuksen ehdot

Seuraava

17% Valmis



OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta

Valmistumisvuosi

Millä kättilötyön alueella työskentelet?
esim. synnytysosasto, lapsivuodeosasto

Edellinen

Seuraava

33% Valmis



OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta

Millainen on kokemukseesi valmistumisesta ja ajasta sen jälkeen?

Kuinka kauan valmistumisen jälkeinen työnhakuprosessisi kesti?

Millaisena koit työnhaun ja työllistymisen?

esim. työllisyysilanne, työsuhteiden kesto

Minkä tekijöiden koet edistäneen tai vaikeuttaneen työelämään siirtymistä ja sopeutumista?

Edellinen

Seuraava

50% Valmis



OAMK
Oulun Ammattikorkeakoulu

Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta

Miten koet työyhteisön tukeneen työelämään siirtymistä ja sopeutumista?

Miten olet mielestäsi sopeutunut työyhteisöön?

Esim. tasa-arvoisuus ja oma roolisi työyhteisössä

Millaista tukea koet vastavalmistuneen tarvitsevan työyhteisöltä?

Edellinen

Seuraava

67% Valmis



OAMK
Oulun ammattikorkeakoulu

Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta

Miten koet koulutuksen sisällön vastanneen omia ja työelämän odotuksia?

Miten kehittäisit kättilökoulutusta, jotta se tukisi paremmin työelämään siirtymistä?

Edellinen

Seuraava

83% Valmis



OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Vastavalmistuneiden kättilöiden kokemuksia työelämään siirtymisestä ja työyhteisön tuesta

Mikäli haluat osallistua Kättilö-korun arvontaan, voit jättää vielä yhteystietosi. Arvonta suoritetaan 1.7.2020.

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Edellinen

Lähetä

100% Valmis



OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU