

Opinnäytetyö (AMK)

Kätilökoulutus

2021

Eveliina Leino, Sofia Välimäki & Sini Wiklund

TUNTEET KÄTILÖIDEN TYÖSSÄ

– Webropol-kysely kätilöille

Eveliina Leino, Sofia Välimäki & Sini Wiklund

TUNTEET KÄTILÖIDEN TYÖSSÄ

- Webropol-kysely kätilöille

Tunteet ovat osa jokapäiväistä elämää ja kaikki tunteet, niin positiiviset kuin negatiiviset, ovat hyödyllisiä. Tunteilla on suuri vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Hoitotyö aiheuttaa vahvoja ja kuormittavia tunteita, mutta tunteet ovat kuitenkin hyödyllisiä hoitosuhteen rakentumisen kannalta. Työn aiheuttamista tunteista ei ole totuttu puhumaan ja aihetta on tutkittu vähän.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää minkälaisia tunteita kätilöt kokevat työssään ja miten he käsittelevät niitä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, millainen vaikutus kätilöiden työkokemuksella oli tunteisiin.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimus toteutettiin jakamalla sähköinen Webropol-kysely Suomen Kätilöliiton Facebook-sivuille. Vastauksia kyselyyn tuli seitsemänkymmentäyhdeksän (N=79). Vastauksista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla, jolloin saatiin tutkimuskysymyksiin vastaukset.

Tutkimustuloksien mukaan kätilöt kokivat työssään paljon erilaisia, sekä positiivisia että negatiivisia, tunteita. Tunteiden taustalla oli monia potilaista, työkavereista ja organisaatiosta peräisin olevia tekijöitä. Negatiivisten tunteiden käsittely vaati paljon erilaisia ja pitkäkestoisempia keinoja, kun taas positiivisia tunteita käsiteltiin paljon vähemmän. Suurin osa kätilöistä koki pidemmän työkokemuksen helpottavan työssä koettavia tunteita ja niiden käsittelyä.

ASIASANAT:

Kätilö, tunteet, työ

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Midwifery

2021 | 38 pages

Eveliina Leino, Sofia Välimäki & Sini Wiklund

FEELINGS IN MIDWIVES' WORK

- Webropol-questionnaire for midwives

Feelings are part of everyday life and all feelings, the positive and negative ones, are useful. Feelings have a big effect on comprehensive well-being. Working in health sector causes strong and burdensome feelings but feelings are useful for creating nurse-patient relationship. The feelings caused by work are not used to be discussed and the subject has been studied only little.

The purpose of this thesis was to examine what kind of feelings midwives experience in their work and what kind of ways they used for processing the feelings. In addition, the purpose of this research was to figure out if work experience of the midwives had an effect on the feelings that they experience.

The thesis was accomplished as a qualitative study. The research was carried out by dispensing an electronic Webropol-questionnaire to the Facebook-site of The Federation of Finnish Midwives. Seventy-nine (N=79) responses were received in total. The material from the answers was analyzed with content analysis providing answers to the research questions.

According to the research results, midwives experienced many different feelings, both positive and negative, in their work. Behind the feelings there were many different kinds of situations related to patients, co-workers and the organization. Processing the negative feelings required many different and long-lasting methods whereas positive feelings were processed less. Most of the midwives thought that longer work experience helped experiencing and processing the feelings.

KEYWORDS:

Midwife, feelings, work

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 KÄTILÖN TYÖ	6
3 TUNTEET	8
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	11
5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ	12
5.1 Aineiston keruu	12
5.2 Aineiston analysointi	13
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	14
6.1 Kyselyn taustatiedot	14
6.2 Kätilöiden kokemat tunteet	15
6.3 Tunteiden käsittely	18
6.4 Työkokemuksen vaikutus tunteisiin	20
7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	22
8 POHDINTA	24
LÄHTEET	30

LIITTEET

- Liite 1. Julkaisu Kätilöliiton Facebook-sivuilla.
- Liite 2. Saatekirje.
- Liite 3. Kyselylomake.
- Liite 4. Tiivistetty analyysirunko ensimmäisestä tutkimuskysymyksestä.
- Liite 5. Tiivistetty analyysirunko toisesta tutkimuskysymyksestä.
- Liite 6. Tiivistetty analyysirunko kolmannesta tutkimuskysymyksestä.

TAULUKOT

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden kätilöiden työpaikat.	14
---	----

1 JOHDANTO

Tunteet ovat läsnä kaikkialla yhteiskunnallisessa elämässä. Ne vaikuttavat vahvasti kaikkien päätöksentekoomme ja toimintaamme. Lisäksi ne antavat meille tietoa ympäristöstä, muista ihmisistä sekä itsestämme. (MIELI ry 2021.) Tunteilta ei voi välttyä työelämässäkään. Terveystieteiden tutkimuksissa erilaisten tunteiden kirjo on vielä enemmän läsnä kuin millään muulla alalla (Juuti & Salmi 2014, 25). Kätilöt kohtaavat työssään runsaasti niin positiivisia kuin negatiivisia tunteita herättäviä tilanteita. On selvää, että on helppo hymyillä onnellisten vanhempien kanssa vauva sylissä, mutta onko yhtä helppoa olla itkemättä, kun kaikki ei olekaan mennyt hyvin ja vanhemmat itkevät yhdessä syli tyhjänä. Jo tämä pieni esimerkki osoittaa, kuinka tunteikkaita tilanteita kätilöt työssään kohtaavat.

Työelämään ja tunteisiin kohdistuvat tutkimukset ovat viime aikoina lisääntyneet, ja tunteiden tarkastelussa on vähitellen otettu negatiivisten tunteiden lisäksi myös positiiviset tunteet (Juuti & Salmi 2014, 25). Terveystieteiden tutkimuksissa koettuihin tunteisiin liittyviä tutkimuksia on kuitenkin vain niukasti saatavilla. Kätilöiden näkökulmasta on tehty vain joitakin tunteita lähestyviä tutkimuksia. Näin ollen oli selvää, että tämän kiinnostavan ja merkityksellisen aiheen tutkimiselle on todellakin tarvetta. Tätä tutkimustarvetta täyttämään tehtiin opinnäytetyö tunteista kätilöiden työssä. Tämä opinnäytetyö toteutettiin empiirisenä tutkimustyönä, joka perustui kätilöille luotuun kyselytutkimukseen. Työn teoreettinen viitekehys pohjautui oppikirjoihin, ammattikirjoihin ja sähköisistä tietokannoista haettuihin artikkeleihin. Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Turun ammattikorkeakoulu.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kätilöiden työssään kokemia tunteita sekä niiden käsittelyä. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös lisätä tietoisuutta kätilön työssä koettavista tunteista, tuottaa uutta tietoa vähän tutkitusta aiheesta sekä antaa kätilöille uusia näkökulmia tunteiden käsittelyyn. Opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää kätilöt, kätilöopiskelijat sekä muut aiheesta kiinnostuneet.

2 KÄTILÖN TYÖ

Kätilöksi määritellään henkilö, joka on suorittanut Kansainvälisen Kätilöliiton (International Confederation of Midwives, ICM) määrittelemiin kompetensseihin perustuvan kätilökoulutuksen menestyksekkäästi ja hankkinut itselleen laillisen luvan harjoittaa kätilötyötä ja käyttää itsestään nimikettä ”kätilö” (Suomen Kätilöliitto 2021). Suomessa kätilö on laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö, joka saa käyttää nimikesuojattua ammatinimikettä sekä luvan toimia laillistettuna terveydenhuollon ammattihenkilönä. Nämä luvat myöntää Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira. (Valvira 2021.)

Kätilöiden osaamisalue on laaja ja siihen lukeutuu raskauden, synnytyksen ja syntymän jälkeisen hoitotyön lisäksi gynekologisen potilaan hoitotyö. Kätilö toimii yhteistyössä erikäisten, erilaisissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden, naisten, vastasyntyneiden ja heidän perheidensä kanssa. Kätilö voi työskennellä yksityisellä tai julkisella sektorilla, erikoissairaanhoidossa tai perusterveydenhuollossa. Kätilöiden työpaikkoja ovat esimerkiksi synnytysosastot, naistentautien osastot- ja poliklinikat, äitiyspoliklinikat, vastasyntyneiden teho-osastot sekä raskaana olevien ja synnyttäneiden osastot. (Oulun ammatikorkeakoulu 2021.)

Kätilön työssä edellytetään hyviä vuorovaikutustaitoja, yhteistyötaitoja, laajan kätilötyön tietoperustan hallitsemista sekä kliinistä, näyttöön perustuvaa osaamista. Kätilö on vastuussa itsenäisesti normaalin raskauden, synnytyksen ja vastasyntyneen kokonaisvaltaisesta hoidosta. Itsenäisyydellä kätilön työssä tarkoitetaan ennakointi- ja päätöksentekotaitojen hallitsemista. Itsenäisyydestä huolimatta kätilön tulee myös tunnistaa tilanteet, joissa muiden ammattiryhmien konsultointi on aiheellista ja moniammatillisen yhteistyön tekeminen on tarpeellista. (Paananen ym. 2017.)

Lainsäädäntö, kansainväliset ohjeet sekä kansalliset ohjeet ja suositukset ohjaavat kätilötyön etiikkaa. Kätilötyön ammattietiikan perustana ovat ihmisarvo, ihmiskäsitys sekä asiakkaan oikeuksien huomioiminen. (Suomen Kätilöliitto 2004.) Lisäksi kätilön ammattietiikkaan kuuluu eettisten ongelmien tunnistaminen, joka vaatii kätilöltä halua ja herkkyyttä huomata asioita ja rohkeutta puuttua niihin (Paananen ym. 2017).

Kätilö kohtaa työssään jatkuvasti eettisesti haasteellisia tilanteita, jotka voivat liittyä esimerkiksi raskauksien ehkäisemiseen, raskauden keskeytyksiin, hedelmöityshoitoihin, ennenaikaisiin synnytyksiin, päihdeäitien raskauksiin ja perheväkivaltaan. Nämä tilanteet saattavat olla haasteellisia, koska ne voivat olla ristiriidassa hoitohenkilökunnan omien

näkemyksien kanssa. (Paananen ym. 2017.) Tilanteet, joissa hoitajat joutuvat toimimaan vastoin omia ammatillisia ja henkilökohtaisia arvojaan, voivat lisätä negatiivisten tunteiden, kuten vihan, turhautumisen ja syyllisyyden kokemista. Negatiivisten tunteiden kokeminen voi vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työn kuormittavuuteen ja työhön väsymiseen. (Simmonds, 2012, 328.) . Eettisesti monimutkaisten hoitotilanteiden ratkaiseminen edellyttääkin kätilöltä hyvää eettistä päätöksenkykytaitoa. Kätilön tulee myös toimia kaikissa tilanteissa luottamuksellisesti, oikeudenmukaisuutta noudattaen, asiakkaan parasta ajatellen sekä välttämällä aiheuttamasta asiakkaalle pahaa. (Paananen ym. 2017.)

Kätilön työ on tunnetyötä. Tunnetyöllä tarkoitetaan tunteiden hallintaa töissä niin, että ilmeet ja eleet näyttävät ulospäin sopivilta. Tunnetyöhön sitoutumalla kätilöt pystyvät luomaan synnyttävälle naisille tunteen, että he saavat hyvää hoitoa samalla kuin toiminta on ammatillista ja organisaation sääntöjen mukaista. (Drach-Zahavy 2016, 169.) Erityisesti hoitoalalla työskentelevät joutuvat työssään säätelemään tunteita ja niiden ilmaisua tarpeen mukaan. Tunnekuormittavimmat ammatit sijoittuvatkin hoitoalalle. Kuormittavaa on, kun joutuu vuorovaikutussuhteessa kätkemään aidot tunteensa ja ilmaisemaan mahdollisesti sellaisia tunteita, joita ei koe aidosti. Joskus joutuu myös ehkä liioittelemaan kokemiansa tunnetiloja. (Kokkonen 2017, 120.)

3 TUNTEET

Erilaiset tunteet ovat osa kaikkien jokapäiväistä elämää. Tunteiden kesto vaihtelee sekunneista tunteihin, kuten myös tunteiden voimakkuus vaihtelee lähes huomaamattomasta lamaannuttavaan. Tunteet ovat automaattisia ja ne ilmenevät motorisilla vasteilla, kuten kasvonilmeillä, nopeasti. Vaikka tunteet ovat automaattisia, ihmiset pystyvät säätelmään huomattavasti omia tunteitaan. (Nummenmaa 2016, 725.) Tunteet eivät ole kehosta irrallisia, vaan niistä seuraa aina myös kehon muutoksia (Hari 2018, 1717).

Perustunteita ovat viha, pelko, inho, ilo, suru ja hämmästyminen. Evoluutio on muovannut perustunteet ja niihin liittyvät keholliset ominaisuudet tukemaan erilaisia selviytymistoimintoja. (Saarimäki ym. 2016, 2563.) Tutkimusten mukaan perustunteet ovat yleismaailmallisia ja niihin liittyy kasvonilmeitä, kehon asentoja ja äänenpainoja. Perustunteiden ilmauksissa on kuitenkin oppimisesta johtuvia pieniä kulttuurikohtaisia eroja. (Nummenmaa 2016, 726.)

Tunteet näkyvät ulospäin, joten pystymme ennakoimaan toisten tunteita ja käyttäytymistä sekä toimimaan ryhmässä. Toisten ihmisten tunneilmauksien vuoksi osaamme kiertää vihaiset henkilöt ja lähestyä hymyileviä ystäviä. Tunteet myös tarttuvat ihmisten välillä automaattisesti ilmeiden ja tunneilmaisujen välityksellä. Tunteiden peilaamisen vuoksi osaamme asettua toisten kanssa samalle aaltopituudelle ja tämän vuoksi myös pystymme kokemaan empatiaa. (Nummenmaa 2016, 726.)

Tutkimusten mukaan monilla aivojen osilla on yhteys tunteisiin. Tunteet perustuvat homeostaattiseen säätelyyn ja kehon signaalien käsittelyyn erikoistuneiden alueiden toimintaan. Vaikka homeostaattisilla säätelymekanismeilla on suuri merkitys tunteisiin, jokaisella perustunteella on oma kemiallinen, anatominen ja toiminnallinen radastonsa. Tunteiden taustalla on laajoja hermoverkkoja aivojen sensorisilla, assosiatiivisilla ja motorisilla alueilla, joten yksi tunne ei paikallistu vain yhteen paikkaan aivoissa. (Nummenmaa 2016, 726–727.)

Tunnereaktiot säätelevät keskus- ja ääreishermoston tilaa sekä käyttäytymistä. Tunteiden tavoitteena on tehostaa automaattista toimintaamme tilanteissa, joihin liittyy uhkia ja mahdollisuuksia. (Nummenmaa 2016.) Eri tunteet tuntuvat kehossa eri tavoin ja eri paikoissa. Jännitys saa sydämen hakkaamaan, kun taas ahdistus saa lihakset tuntumaan kireiltä ja kädet hikoilemaan. (Nummenmaa ym. 2014, 646.)

Kun omista tunteista on tietoinen, niitä voi myös säädellä tahdonalaisesti. Tunteiden säätelyjärjestelmien vuoksi emme ole ainoastaan täysin tunteiden automaattisuuden armoilla. Kyky tunteiden säätelyyn vaatii kuitenkin oppimista ja säätely kehittyy iän ja yksilönkehityksen myötä. Tunteiden säätely on tehokkaampaa, kun se tapahtuu ennakkoon, kun taas tunteiden säätely on tehottomampaa ja kuormittavampaa, kun se tapahtuu vasta tunteen syntymisen jälkeen. (Nummenmaa 2016.)

Ihmisen tunnejärjestelmistä tunnetaan parhaiten pelko- ja palkkiojärjestelmä. Pelkojärjestelmä tehostaa ympäristön fyysisten ja psyykkisten haittojen havaitsemista ja käynnistää automaattisia pako- ja puolustautumisreaktioita. Pelkojärjestelmä auttaa myös oppimaan ympäristön yleiset uhkatilanteet, jotta ne voidaan tulevaisuudessa välttää. Pelkojen oppiminen on tehostettua verrattuna muuhun oppimiseen. (Nummenmaa 2016.)

Palkkiojärjestelmä vaikuttaa motivaatioon ja ympäristön hedonisten ominaisuuksien arvioimiseen. Palkkiojärjestelmä on myös keskeinen oppimista säätelevä järjestelmä. Järjestelmä reagoi sekä biologisesti merkityksellisiin palkkioihin että abstrakteihin palkkioihin. Palkkiojärjestelmä liittyy mielihyvän tuottamiseen, sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. (Nummenmaa 2016.)

Tutkijoiden mukaan tunteet ovat hyödyllisiä ihmisille, ja tunne-elämällä on suuri vaikutus hyvinvointiimme (Nummenmaa 2016). Positiivisten tunteiden kokeminen edistää sosiaalisia suhteita ja parinvalinnan onnistumista. Positiiviset tunteet toimivat signaaleina hyvin saavutetuista tavoitteista tai uuden mahdollisuuden havaitsemisesta. (Korkeila 2017, 209.) Kaiken kaikkiaan myönteiset tunteet johtavat parempaa terveyteen (Nummenmaa 2016).

Myös negatiiviset tunteet ovat hyödyllisiä, esimerkiksi kohdatessa uhkatekijöitä tai epäonnistuessa tavoitteisiin pyrittäessä, jolloin syntyy kannustus muuttaa toimintatapoja. Negatiivisten tunteiden hyödyllisyyden vuoksi ainoastaan positiivisten tunteiden kokeminen olisi haitallista. (Korkeila 2017, 209.) Jatkuva ja toistuva negatiivisten tunteiden kokeminen on kuitenkin suuri riski somaattiselle ja psyykkiselle terveydelle (Nummenmaa 2016).

Tunnetaidot ovat keskeinen osa tunteita ja psyykkistä hyvinvointia. On tärkeää osata säädellä negatiivisia tunteita sekä niiden voimakkuutta ja kestoja, jolloin kaikki voimavarat eivät kulu negatiivisiin tunteisiin. Positiiviset tunteet lisäävät stressinsäätelykykyä

sekä laajentavat sosiaalisia suhteita ja yksilön voimavaroja. Positiivisten tunteiden kehittäminen lisää negatiivisten tunteiden säätelykykyä, mikä antaa mielelle joustokykyä vaikeissa tilanteissa. (Korkeila 2017, 210.)

Ihmisen hoitaminen aiheuttaa voimakkaita tunteita ja ne voivat olla kuormittavia. Kaikissa tilanteissa, myös ammatillisissa kohtaamisissa, tunteet tarttuvat. Kuolevat potilaat tuntevat surua, sairastuneet epätoivoa ja hoitoonsa pettyneet vihaa. Potilaiden hoitaminen herättää kuitenkin myös paljon positiivisia tunteita, kun potilaat osoittavat kiitollisuutta ja hoitoalan ammattilaiset kokevat onnistumista ja auttamisen iloa. Hoitoalalla työskentelevän myönteiset tunteet auttavat myös hyvän hoitosuhteen rakentumisessa. (Helin-Salmivaara & Hietanen 2021, 1570.)

Tunteet ovat työelämässä tabuja, eikä niistä ole totuttu puhumaan. Viime aikoina kuitenkin tutkimukset liittyen työelämään ja tunteisiin ovat lisääntyneet. Negatiivisten tunteiden lisäksi myös positiivisten tunteiden tarkastelu on vähitellen lisääntynyt. Siitä huolimatta edelleen ajatellaan, että tunteista on sallittua puhua vain työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työhyvinvointitutkimusten yhteydessä. Työpaikoilla pidetään usein outona, jos aletaan puhua työhön liittyvistä, varsinkin negatiivisista, tunteista. (Juuti & Salmi 2014, 24–26.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kätilöiden työssään kokemia tunteita sekä niiden käsittelyä. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoisuutta kätilön työssä koettavista tunteista, tuottaa uutta tietoa vähän tutkitusta aiheesta sekä antaa kätilöille uusia näkökulmia tunteiden käsittelyyn. Opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää kätilöt, kätilöopiskelijat ja muut aiheesta kiinnostuneet.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia tunteita kätilöt työssään kokevat?
2. Miten kätilöt käsittelevät työpäivän aikana kokemia tunteitaan?
3. Miten kätilöiden työkokemus vaikuttaa työssä koettaviin tunteisiin?

5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ

Opinnäytetyön menetelmänä oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja löytämään uusia tosiasioita (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Laadullinen tutkimus toteutetaan ilman tilastollisia menetelmiä tai määrällisiä keinoja, eikä pyritä yleistykseen, vaan tutkittavan ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen (Kananen 2017, 35).

Teoreettinen viitekehys pohjautui oppikirjoihin, ammattikirjallisuuteen ja sähköisistä tietokannoista haettuihin artikkeleihin. Tietoa haettiin keskeisimmistä tietokannoista: Cinahl, Medic, PubMed ja Terveysportti. Sähköisistä tietokannoista tiedonhaku tapahtui seuraavien hakusanojen ja hakusanojen yhdistelmien avulla: ”tunne”, ”kätilö”, ”hoito”. Tietoa haettiin myös englanniksi hakusanoilla ”feeling”, ”emotion”, ”midwife”, ”care”, ”nursing”. Teoreettisen viitekehysten pohjana käytettiin lähteitä, joiden julkaisun aikaväli sijoittui vuosille 2010–2021.

5.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aineiston hankinta tehtiin loppukevään 2021 aikana. Vastauksia kerättiin Suomen Kätilöliitto Ry – Finlands Barnmorskeförbund Rf -Facebook-ryhmän jäseniltä sähköisen Webropol-kyselylomakkeen avulla. Kyselyyn sai vastata kaikki ryhmän jäsenet, mutta kriteerinä oli, että kyselyyn vastaaja työskentelee kätilönä. Aineisto kerättiin kyselyn avoimien kysymyksien avulla ja vastaajien taustatiedot kerättiin suljettujen kysymyksien avulla.

Ennen tutkimuksen aloittamista pyydettiin Facebook-ryhmän ylläpitäjältä lupa kyselyn julkaisemiselle. Facebook-päivitys (Liite 1) julkaistiin yksityisessä ryhmässä 14.5.2021. Päivityksen linkin kautta kyselyn vastaajat pääsivät lukemaan saatekirjeen (Liite 2), jonka jälkeen he pystyivät vastaamaan kyselylomakkeeseen (Liite 3). Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaamisen sai jättää kesken. Kyselyn vastaajat saivat halutessaan jättää vastaamatta kysymyksiin, joten vastaajista kuusi (n=6) ei vastannut kaikkiin kysymyksiin. Kyselyyn vastaamalla vastaajat antoivat suostumuksensa kyselytutkimukseen osallistumiseen. Vastaajat vastasivat kyselyyn anonymisti, eikä tutkimusta vasten kerätty vastaajien henkilötietoja. Sähköinen Webropol-kyselylomake suljettiin 30.5.2021. Vastausten määrä oli seitsemänkymmentäyhdeksän (N=79).

5.2 Aineiston analysointi

Sähköisen kyselyn avulla saatu materiaali analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla aineisto analysoidaan systemaattisesti ja objektiivisesti, jolloin lopputuloksena saadaan tulokset tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysi voi olla joko induktiivinen tai deduktiivinen. Tässä tapauksessa käytettiin aineistolähtöistä eli induktiivista aineiston analyysia, joka on kolmivaiheinen prosessi. Prosessin vaiheet ovat aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–122.)

Ensin aineisto redusointiin eli pelkistettiin, jolloin aineistosta karsittiin pois kaikki tutkimukselle epäolennainen. Data eli kyselyn vastaukset pilkottiin osiin ja niistä etsittiin tutkimuskysymyksiin vastaavia alkuperäisilmaisuja ja niitä kuvaavia pelkistettyjä ilmauksia. Löydetty pelkistetyt ilmaisut listattiin allekkain. Toinen vaihe oli aineiston klusterointi eli ryhmittely. Pelkistetyt ilmaisut käytiin läpi etsien samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samankaltaiset käsitteet ryhmiteltiin ja yhdistettiin eri luokiksi, joista muodostuivat alaluokat. Alaluokat nimettiin sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Alaluokkia yhdistämällä saatiin muodostettua yläluokkia ja yläluokat muodostivat pääluokan, jotka on yhteydessä tutkimuskysymykseen. Käsitteistä saatiin kolme analyysirunkoa (Liitteet 4–6), joista jokainen vastasi yhteen tutkimuskysymykseen. Kolmas ja viimeinen vaihe oli aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Alkuperäisdatan kielellisistä ilmauksista edettiin teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

6.1 Kyselyn taustatiedot

Kyselyyn vastanneista suurin osa eli 39 % oli 30–39-vuotiaita. Vastanneista 20–29-vuotiaita ja 40–49-vuotiaita oli sama määrä, kumpaankin ikäluokkaan kuului 23 % vastaajista. 50–59-vuotiaita oli 13 % ja 60-vuotiaita tai vanhempia oli 3 % vastaajista.

Vastanneiden kätilöiden työkokemuksessa oli paljon hajontaa. Vastaajista 32 % oli työskennellyt kätilönä alle 5 vuotta ja vastaajista 23 % oli työskennellyt kätilönä 20 vuotta tai kauemmin. 45 % vastaajista oli työskennellyt kätilönä 5–19 vuotta.

Vastanneista kätilöistä 33 % työskenteli synnytysosastolla. Toiset 33 % vastaajista valitsi jokin muu -vaihtoehdon. Heistä suurin osa kertoi työskentelevänsä joko yhdistetyllä osastolla eli osastolla, jossa hoidetaan mm. naistentauteja, raskaana olevia naisia ja synnytyksiä, tai tekevänsä vuoroja useilla eri osastoilla. Osa heistä kertoi myös työskentelevänsä yksityisellä sektorilla, yksityisyrittäjänä tai Seri-tukikeskuksessa. Vastaajista 15 % työskenteli lapsivuodeosastolla. Kyselyyn vastanneiden kätilöiden työpaikat on eritelty tarkemmin taulukossa 1.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden kätilöiden työpaikat.

Osasto	Vastanneiden määrä, %
Jokin muu	33
Synnytysosasto	33
Lapsivuodeosasto	15
Neuvola	6
Naistentautien osasto tai poliklinikka	6
Äitiyspoliklinikka	4
Prenataaliosasto	3

6.2 Kätilöiden kokemat tunteet

Kaikki vastaajista kuvailivat kätilön työn tekemisen aiheuttavan sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Kaikki vastaajat myös kertoivat kokevansa paljon erilaisia tunteita työssään. Osa vastaajista kertoi kokevansa enimmäkseen positiivisia tunteita. Vastauksissa oli kuitenkin kuvailtu enemmän erilaisia negatiivisia tunteita, kuin positiivisia tunteita.

”Koko tunteidenkirjo tulee koettua jos ei nyt päivittäin, niin usein kuitenkin. Hoitotyössä iloa, surua, empatiaa, turhautumista, pelkoa jne.”

”Kaikkia mahdollisia tunteita, ilosta suruun, helpotuksesta huoleen, innostuksesta pettymykseen.”

”Laidasta laitaan. Iloa, onnea, onnistumista, epäonnistumista, epäilyä, pelkoa, surua, myötätuntoa, riittämättömyyden tunnetta.”

Lähes kaikki vastaajat kertoivat kokevansa ainakin joitakin positiivisia tunteita. Suurin osa vastaajista kertoi kokevansa työssään iloa, tyytyväisyyttä ja onnistumisen tunnetta. Jotkut myös kertoivat kokevansa ylpeyden, riemun ja onnellisuuden tunteita.

” Iloa, jännitystä, onnellisuutta, kiinnostusta, innostusta, riemua - - ”

” Välittämistä, myötätuntoa, auttamisen halua, iloa, innostusta, mielenkiintoa, välillä epävarmuutta.”

Suurin osa vastaajista kertoi kokevansa positiivisia tunteita onnistuneen potilaskohtauksen jälkeen ja kun oli pystynyt jollakin tavalla auttamaan potilasta. Jo pienien onnistumisien ja lyhyiden hetkien kerrottiin saavan aikaan positiivisia tunteita.

”Onnistuneissa hetkissä. Myös ihan pienissä onnistumisissa.”

”Kun koen, että pystyn tarjoamaan apua juuri niihin asioihin, joissa asiakas apua kaipaa. Koen iloa, kun asiakas voimaantuu esimerkiksi tunnistaessaan omia voimavarojaan ja saadessaan niitä lisää.”

Monet kätilöt kertoivat myös hyvän kommunikoinnin, sekä perheen että työyhteisön kanssa, lisäävän positiivisten tunteiden kokemista. Työkavereiden apu, tuki ja iloiset kohtaamiset olivat yleisiä asioita. Myös kiitoksen ja positiivisen palautteen saamista pidettiin tärkeänä tekijänä positiivisten tunteiden taustalla.

”Kun potilas on tyytyväinen. Kiitos on pieni mutta niin tärkeä sana.”

"Kun yhteys synnyttäjän kanssa toimii ja tuntuu että ollaan hyvä synnytystiimi. Kun on kivat kollegat ja lääkärit ympärillä hyvänä työyhteisönä. Kun osaan ja onnistun."

Yleinen vastaus oli myös syntymän hetki. Lapsen syntymän jälkeen synnyttäjän onni ja helpotus saivat kyselyyn vastanneita kättilöitä tuntemaan positiivisia tunteita. Myös syntyneen lapsen ja synnyttäjän hyvä vointi tai voinnin muutos parempaan suuntaan olivat positiivisten tunteiden taustalla.

"Useimmiten synnytystä hoitaessani. Nähdessäni synnyttäjän onnen ja helpotuksen."

"Syntymähetki! Kun äiti nostaa vauvan ihokontaktiin ja perhe yhdistyy! Ensi-itu! Tyytyväinen perhe ja tyytyväinen synnyttäjä= ilo minulle."

Monet vastaajista kertoivat kokevansa positiivisia tunteita, kun olivat onnistuneet omissa työtehtävissään ja vaikeasta tilanteesta huolimatta lopputulos oli hyvä. Osa vastaajista mainitsi hyväkuntoisen vauvan syntymisen pitkän ja vaikean synnytyksen jälkeen, onnistuneen imetysohjauksen ja onnistuneen kivunlievityksen.

"Kun onnistuu hyvin työtehtävissään, esimerkiksi imetysohjauksessa. Positiivisia tunteita tuntee myös silloin, kun perhe on onnellinen."

"Kun onnistun työssäni hyvin ja saan positiivista palautetta joko suoraan asiakkailta tai sitten huomaa onnistumiseni esimerkiksi siinä että vauva syntyy hyvävointisena pitkän synnytyksen jälkeen tai jos vaikka huonosti syövä vauva innostuu vihdoinkin imemään rinnalle."

Positiivisten tunteiden lisäksi kaikki vastaajat kertoivat kokevansa myös paljon negatiivisia tunteita. Vastaajista suurin osa kertoi tuntevansa surua sekä riittämättömyyden ja pelon tunnetta. Joissakin vastauksissa mainittiin myös viha, huoli, syyllisyys ja sääli. Vastauksissa yleisiksi nousi myös paineen, kiireen ja stressin tuntemukset.

"- - Huolta, surua, pelkoa, epätoivoa, ärsyyntymistä - -"

"- - jännittyneisyyttä, epävarmuutta, turhautumista, epätoivoa, surullisuutta, vihaa"

"Ajoittain kiireen vuoksi koen riittämättömyyden tunnetta kun ei ehdi olla tarpeeksi läsnä perheille."

”Koen helpotuksen tunnetta ja iloa kun apu menee perille. Usein myös turhautumista ja riittämättömyyttä, kun kiireen vuoksi ei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaa.”

Suurin osa kyselyyn vastanneista kätilöistä kertoi kokevansa negatiivisia tunteita kiireen ja työn liian kovan kuormittavuuden takia. Monet kertoivat, että negatiivisia tunteita ilmeni myös, jos ei pystynyt kiireen tai jonkun muun syyn takia auttamaan potilasta, synnyttäjää tai perhettä parhaalla mahdollisella tavalla.

”Kun on kova kiire, eikä työtä ehdi tehdä niin hyvin kuin haluaisi.”

”Kun en voi auttaa potilasta tai potilas ei saa tarvitsemaansa hoitoa tai tukea.”

”Kun apua, hoitoa ja/tai läsnäoloa tarvitsevia potilaita on enemmän kuin itsellä on aikaa ja resursseja hoitaa. Kun en koe pystyväni auttamaan potilasta tämän kaipaamalla tavalla.”

Useissa vastauksissa ilmeni myös tavalla tai toisella haastavat potilaat tai perheet ja epäonnistuneet kanssakäymiset potilaiden kanssa. Osa potilaista oli tyytymättömiä hoitoonsa ja antoivat negatiivista palautetta, vaikka kätilö oli yrittänyt parhaansa. Jotkut potilaat saattoivat olla myös ilkeitä, välinpitämättömiä, epäkunnioittavia tai kyseenalaistaa annetut neuvot.

”Kun en riitä, kun kiire on liikaa. Kun kohtaan tyytymättömiä ihmisiä, joille ei riitä mikään. Kun en saa arvostusta tekemästäni työstä.”

”Kun asiakas puhuttelee epäkunnioittavasti tai jopa loukkaa suoraan, ja silloin kun henkilökemiat eivät toimi asiakkaan kanssa.”

Osa kätilöistä kertoi lisäksi kokevana negatiivisia tunteita kohdatessaan potilaita tai perheitä, joilla oli vaikeuksia tai vaikea elämäntilanne. Kyselyyn vastanneet kätilöt kertoivat kohdanneensa aggressiivisia asiakkaita, lähisuhde- ja seksuaaliväkivallan uhreja sekä potilaita ja omaisia, joilla on päihde- ja mielenterveysongelmia.

”Jos asiakas on ilkeä, tympeä, tai toimii itselleen/minulle/toiselle ihmiselle haitallisesti. Esim lähisuhdeväkivallan uhri joka ei halua apua vaan haluaa jatkaa väkivaltaisessa suhteessa.”

”Perheessä kaikki asiat eivät ole hyvin esim. väkivaltaa, päihde- tai mielenterveysongelmia.”

Negatiivisia tunteita koettiin myös tilanteissa, jolloin raskaudessa, synnytyksessä tai synnytyksen jälkeen on ongelmia. Monet vastaajista mainitsivat keskenmenon, fetus mortuksen, lapsen sairauden tai kuoleman, hätäsektion, isot repeämät ja äidin tai sikiön voinnin huononemisen synnytyksen aikana.

”Kun raskaus ei sujukaan toivotulla tavalla, tulee esim keskenmeno tai todetaan että sikiöllä/vauvalla on jokin ongelma.”

”Jos synnytys menee huonosti: joudutaan sektioon esimerkiksi pysähtyneen synnytyksen vuoksi tai on raju imukuppiulosautto, huonokuntoinen lapsi tms. Tai tietenkin jos on fetus mortus.”

Yleisiä vastauksia olivat myös jonkinlaiset vaikeudet työyhteisössä. Negatiivisia tunteita ilmeni, kun kätilöt eivät saaneet kollegoilta riittävästi tukea ja apua tai kollegat toimivat epäkunnioittavasti. Lisäksi mainittiin vaikeudet esihenkilöiden kanssa, esimerkiksi, jos heiltä tuli epärealistisia määräyksiä eivätkä he kuunnelleet kätilöiden huolia.

”Tilanteissa jossa kommunikointi moniammatillisen tiimin kanssa ei toimi kuten pitäisi. Tilanteissa, jossa joutuu paikkailemaan esim. lääkärin sano-misia, tekemisä tai hoitolinjauksia.”

”Koen myös surua, raivoa ja pettymystä siitä, miten työnantaja kohtelee kätilöitä.”

”Erityisesti, kun esimiestaso ei tue henkilökuntaa ja sen työssäjaksamista, eikä reagoi ymmärtävästi sille esitettyihin huoliin ja epäkohtiin ja vähättelee alaistensa kokemuksia.”

6.3 Tunteiden käsittely

Vastauksista ilmeni, että negatiivisten tunteiden käsittelyyn vastaajilla oli useampia eri menetelmiä kuin positiivisten tunteiden käsittelyyn. Vastaajille tyypillisin tapa käsitellä positiivisia tunteita oli keskustelu muiden kanssa. Useimmiten vastaajat keskustelivat positiivisista tunteistaan työkavereidensa kanssa. Tunteista keskusteltiin jonkin verran myös esimiehen, asiakkaiden sekä läheisten kanssa. Vastaajat kertoivat usein näyttämällä positiiviset tunteet ulospäin ilmein ja elein.

”Hymyilemällä, nauramalla, jakamalla ilon ja positiiviset tunteet asiakkaiden sekä työkavereiden kanssa”

”Vaalimalla niitä sydämessäni. Annan ilon ja innostukseni näkyä. Nostan huomaamiani asiakkaan vahvuuksia esiin sanoittamalla niitä asiakastilanteessa. Välillä kerron työssä onnistumisen ilosta yleisellä tasolla läheisilleni.”

Monet vastaajat kertoivat nauttivansa ja iloitsevana tunteista itsekseen. Monissa vastauksissa tuli myös esiin, että positiiviset tunteet heijastuvat positiivisella tavalla niin yksityiselämään kuin työntekoon.

”Kyllä se heijastuu myös ihan privaattielämään hyvän olon tunteena.”

”Ne vaikuttavat positiivisesti myös omaan olotilaan ja työssä jaksamiseen.”

Pieni osa vastaajista vastasi, ettei käsittele positiivisia tunteita lainkaan, ainakaan tietoisesti. Nämä vastaajat kertoivat usein positiivisten tunteiden kuitenkin olevan voimaannuttavia.

”Miksi tai miten niitä pitäisi käsitellä? Minä elän ne ja saan niistä voimaa.”

”En ole ajatellut asiaa sen enemmälti, en koe käsitteleväni niitä vaan ne voimaannuttavat itsestään.”

Erilaisia negatiivisten tunteiden käsittelykeinoja tuli vastauksista ilmi runsaasti. Suurin osa vastaajista käsitteli negatiivisia tunteita keskustelemalla niistä työpäivän aikana työyhteisön jäsenten kanssa. Melko useat vastaajat kertoivat käsittelevänsä työn herättämiä negatiivisia tunteita myös työnohjauksessa, debriefingissä tai defusingissa. Lisäksi muiden ammattilaisten, ystävien sekä puolison kanssa keskustelu tulivat esiin monissa vastauksissa.

”Jaan negatiiviset tunteet työyhteisön kanssa, toki miettien että kannattaako kaikella kuormittaa jo kuormittunutta työyhteisöä.”

”Työyhteisön tuki ja oman puolison tuki ovat hyvin merkittävässä osassa näitä tunteita käsiteltäessä.”

Useat vastaajat kertoivat käsittelevänsä negatiivisia tunteita myös vapaa-ajalla. Nämä vastaajat kertoivat usein negatiivisten tunteiden vallatessa harrastavansa erilaisia aktiviteetteja, kuten lenkkeilyä, kirjoittamista, musiikin kuuntelua tai meditointia.

”Ulkoilemalla, kävelemällä metsässä. Kirjoittamalla. Puutarhatöitä tekemällä.”

”Ottamalla töiden jälkeen aikaa rauhoittumiselle ja tilanteiden läpikäymiselle itsekseen.”

”Pääasiassa vapaa-ajalla, sillä työssä ei ehdi.”

6.4 Työkokemuksen vaikutus tunteisiin

Monessa vastauksessa kerrottiin, että työkokemuksen vaikutus tunteisiin ja tunteiden käsittelyyn on suuri positiivisella tavalla. Suurimmassa osassa vastauksissa ilmeni, että työkokemus tuo varmuutta ja tunteet tulevat arkipäiväisemmäksi. Kätilöistä moni kuvasi, että työkokemuksen myötä työssä kokemat tunteet eivät ole niin voimakkaita kuin uran alussa. Tunteet antavat enemmän perspektiiviä työkokemuksen karttuessa. Kätilöt kokivat, että työkokemus vaikuttaa positiivisesti tunteiden kokemiseen.

”Pitkä työkokemus auttaa suhteuttamaan asioita, mikä on tärkeää ja mikä vähemmän tärkeää. Ja kokemuksen perusteella tietää, että ne vaikeatkin asiat helpottuvat vähitellen ajan kuluessa.”

”Mitä enemmän kokemusta sitä vivahteikkaammat tunteet--”

Suurin osa kätilöistä kertoi, että työssä kokemat negatiiviset tunteet jäävät harvemmin kotiin mietittäväksi, kun työkokemusta on enemmän. Monet kätilöt kertoivat vastauksissaan, että nuorena kätilönä ei osannut olla niin armollinen itselleen ja vastavalmistuneena oli enemmän epävarmuutta omaa osaamista kohtaan.

”Työkokemus auttaa, mutta ei yksinomaan. Tarvitaan myös vertaistukea työtovereilta”

”Työkokemus on antanut eväitä tunteiden käsittelyyn. Tai ainakin negatiivisilta tunteilta on oppinut suojautumaan eikä kaikki asiat enää mene niin ”ihon alle” kuin aivan uran alkutaipaleella. Onneksi positiivista tunteista silti osaa edelleen nauttia.”

Vain muutamassa vastauksessa kävi ilmi, että vastaaja on vastavalmistunut tai ei ole ollut alalla pitkään, joten heillä ei ole vielä omaa kokemusta työkokemuksen vaikutuksesta tunteisiin. Vastaajat pohtivat tulevaisuuden näkökulmaa tunteiden kokemiseen sekä käsittelyyn.

“Vastavalmistuneena toivon, että työkokemuksen lisääntyessä tunteiden kokeminen ja käsittely helpottuu”

“Itselläni vasta puoli vuotta työkokemusta alalta takana, mutta uskon että keinot tunteiden käsittelyyn löytää kyllä.”

Muutamissa vastauksissa käytiin läpi omia henkilökohtaisia voimavaroja, mitkä vaikuttavat tunteisiin.

“Vaihtelevasti. Tunteiden kokemiseen ja käsittelyyn vaikuttavat myös sen hetkiset voimavarat. Esim. Se miten menee muussa elämässä”

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Suomessa vakiintuneena tapana on käyttää sanaa tutkimusetiikka, joka on laaja yläkäsite. Tutkimusetiikalla tarkoitetaan kaikkia tieteeseen ja tutkimukseen liittyviä eettisiä näkökulmia ja arviointeja, kuten luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (TENK 2012, 4.) Opinnäytetyö on tehty eettisiä periaatteita noudattaen ja Turun ammattikorkeakoulun ohjeistuksia on noudatettu opinnäytetyössä. Turun ammattikorkeakoulun kanssa on solmittu tarvittavat sopimukset opinnäytetyötä varten.

Lähdeaineisto on valittu mahdollisimman kriittisesti, ja lähteinä on käytetty mahdollisimman ajankohtaista ja luotettavaa tietoa. Teoreettiseen viitekehykseen on käytetty ajantasaisia tieteellisiä julkaisuja, mitkä ovat valikoituneet opinnäytetyön tutkimuksen aiheen perusteella. Tiedonhaussa on käytetty kirjoja ja julkaisuja, jotka liittyvät sosiaali- ja terveysalaan.

Opinnäytetyössä on hyödynnetty annettuja tutkimuseettisiä ohjeita ja suosituksia. Suomen Kättilöliiton Facebook-ryhmän ylläpitäjältä on saatu suostumus kyselyn julkaisemiseen. Sosiaali- ja terveysalan perustana on ihmisen ja ihmisarvon kunnioittaminen käsittäen ihmisoikeudet, perusoikeudet, itsemääräämisoikeuden ja valinnanvapauden. (ETENE 2011.) Kyselyyn osallistuneiden oikeuksista on pidetty huolta. Saatekirjeessä on informoitu kyselyyn osallistuneita. Kyselyn saatekirjeessä oli tarkasti kerrottu tutkimuksen tarkoitukset ja tavoitteet. Kyselyyn osallistuminen oli vastaajille vapaaehtoista ja kaikkiin kysymyksiin ei tarvinnut vastata. Kättilöt antoivat suostumuksen kyselyn tekemiseen vastaamalla kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen on tehty anonymisti eikä vastaajien henkilötietoja kysytä kyselyn missään vaiheessa. Kyselylomakkeen kysymykset on tehty ilman ennakko-oletuksia ja kysymykset ovat luotu mahdollisimman neutraaleiksi. Tietosuoja ja henkilötietojen käsittelyyn liittyviin periaatteisiin on perehdytty ja niitä on noudatettu tutkimuksessa. Saatekirjeessä oli tutkimuksen tekijöiden yhteystiedot, mikäli vastaajat haluavat lisätietoja tai heille herää kysymyksiä tutkimukseen liittyen.

Lopullinen vastausten määrä oli seitsemänkymmentäyhdeksän (N=79). Kyselyn kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista, joten muutama vastaaja ei ollut vastannut kaikkiin kysymyksiin. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut juurikaan tuloksiin. Vapaaehtoisuus kuitenkin lisäsi tuloksiin luotettavuutta, koska kättilöt halusivat vastata sähköiseen kyselyyn ja näin osoittivat mielenkiintoa aihetta kohtaan. Erilaiset tunnetilat tai koetut työtilan-

teet ennen vastaushetkeä saattoivat vaikuttaa vastauksien luonteeseen ja näin luotettavuuteen. Jos kyselyssä oltaisi käytetty toistettavuutta, olisi vastaukset olleet jokaisella vastauskierroksella erilaiset tunteiden vaihtelevuudesta johtuen.

Luotettavuutta lisää laadukas aineiston analysointi ilman ennakkokäsityksiä. Kuitenkin opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Opinnäytetyön tekijöiden kiinnostuksen kohteet johdattelivat työn etenemistä. Tämä vaikutti tutkimuskysymyksien ja kyselylomakkeen tekemiseen. Opinnäytetyön tutkimusasetelmat sekä käytetyt teoreettiset tiedot vaikuttivat tutkimusaineiston analysointiin ja näin myös saatuihin tutkimustuloksiin. Opinnäytetyötä kirjoitti kolme opiskelijaa, joka toi haasteita kirjoittajien näkemysten yhteensovittamiseen, mutta myös hyviä piirteitä aineiston mahdollisimman luotettavaan analysointiin eri näkökulmin.

Kyselylomakkeessa käytettiin sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljetut kysymykset ovat hyviä kerätessä tietoa, jota halutaan vertailla keskenään. Lisäksi vastaajien on helpompi vastata suljettuihin kysymyksiin ja vastauksia on helpompi analysoida. Avoimet kysymykset sen sijaan antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa mielipiteensä omin sanoin ja lisäävät näin luotettavuutta. Avoimet kysymykset voivat kuitenkin tuottaa sisällöltään kirjavan aineiston, jota voi olla vaikea käsitellä. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

Tutkimuksessa on noudatettu huolellisuutta, tarkkuutta sekä rehellisiä toimintatapoja. Tutkimuksen tuloksia ei ole luovutettu tutkimusprosessin ulkopuolisille henkilöille. Tuloksia on käsitelty kokonaisuutena, jolloin yksittäisiä vastaajia ei ole mahdollista tunnistaa. Webropol-kyselyn vastaukset on tuhottu kokonaan lopullisen tutkimusraportin valmistuttua. Opinnäytetyö on tarkistettu plagiaatintunnistusjärjestelmässä.

Kysely ja opinnäytetyö saattaa herättää paljon tunteita ja ajatuksia kyselyyn vastanneille sekä opinnäytetyön lukijoille. Aiheessa käydään kätilöiden henkilökohtaisia tunteita omasta työstään, mikä saattaa aiheuttaa herkistymistä erilaisille tunteille. Opinnäytetyö voi myös vaikuttaa kätilöopiskelijoihin tai alalle hakijoihin. Opiskelijat sekä alalle hakevat ihmiset saattavat alkaa pohtimaan tulevassa työssään koettavia tunteita ja niiden käsitelyä. On tärkeää ottaa huomioon, että jokainen koettu tunne on erilainen ja tunteiden kokeminen on henkilökohtaista. Jokainen ihminen voi kokea erilaisia tunteita ja tunteiden voimakkuus myös vaihtelee.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kättilöiden työssään kokemia tunteita sekä niiden käsittelyä. Tavoitteena oli lisätä tietoisuutta kättilön työssä koettavista tunteista, tuottaa uutta tietoa vähän tutkitusta aiheesta sekä antaa kättilöille uusia näkökulmia tunteiden käsittelyyn. Opinnäytetyön tulosten pohjalta voidaan todeta, että kättilöt kokevat paljon erilaisia tunteita työssään. Kättilöillä on runsaasti keinoja käsitellä työssä koettuja tunteita. Työkokemuksella näyttäisi tulosten perusteella olevan myönteinen vaikutus tunteiden kokemiseen ja käsittelyyn.

Tutkimusten mukaan ihmiset kokevat keskimäärin enemmän positiivisia tunteita kuin negatiivisia, mutta positiivisten tunteiden tunnistaminen ja huomioiminen on haastavampaa kuin negatiivisten tunteiden. Negatiiviset tunteet koetaan vahvempina ja niihin liittyy tavallisesti fysiologisesti voimakkaampia reaktioita. Ihminen jää miettimään kokemiaan negatiivista tunteita viisi kertaa pidempään kuin positiivisia. (Rantanen 2011, 77.) Opinnäytetyömme kyselyn tulokset tukevat näitä väitteitä. Kyselyyn tulleista vastauksista kävi ilmi, että positiivisia tunteita kokevat lähes kaikki kättilötyötä tekevät. Vain yksi vastaajista ei ollut maininnut lainkaan positiivisia tunteita. Negatiivisia tunteita tuli vastauksissa esille enemmän todennäköisesti juurikin sen takia, että ne saavat ihmisessä aikaan voimakkaampia reaktioita kuin positiiviset tunteet sekä jäävät mieleen pidemmäksi ajaksi.

Sanavarastomme positiivisten tunteiden nimeämiseen on niukka ja positiivisille tunteille löytyy vähemmän ilmeitä (Rantanen 2011, 78). Samoin saatu opinnäytetyön aineisto tuki myös tätä väitettä, jonka mukaan positiivisia tunteita kuvaavia sanoja on vähemmän kuin negatiivisia. Esimerkiksi vastauksissa positiivisina kuvaillut tunteet olivat monilla vastaajilla hyvin pitkälti samoja; useimmissa vastauksissa nousivat esiin ilo ja onnistuminen. Muitakin tunteita toki mainittiin, mutta negatiivisia tunteita kuvaavia sanoja esiintyi tutkimusaineistossa enemmän ja vaihtelevammin kuin positiivisia tunteita kuvaavia sanoja.

Tunteiden jako positiivisiin ja negatiivisiin on joskus haastavaa (Rantanen 2011, 80). Tämä tuli esille vastauksia analysoidessa, sillä osa tunteista oli saatettu kokea sekä positiivisina että negatiivisina. Yksi tällainen tunnesana oli esimerkiksi hämmästyks, joka lasketaan negatiiviseksi tunteeksi, vaikka hämmästyksistä voi hyvin tuntea myös myönteisissä tilanteissa. Näin ollen tunteiden luokittelu on joissain vastauksissa ollut hyvin tulkinnanvaraista, ja tässä tutkimuksessa tulkinnot ovat olleet vastausten analysoijien tekemiä. Silti on selvää, että tulkitasi vastauksia miten tahansa, on negatiivisia tunteita aineistossa esillä huomattavasti enemmän.

Negatiivisia tunteita herättäviä tilanteita opinnäytetyön kyselyyn vastanneille kätilöille olivat mm. haastavien potilaiden kohtaaminen, traagiset tilanteet sekä työyhteisön vaikeudet. Myös työssä koettu kiire lisäsi koettuja negatiivisia tunteita. Tämä tulos on koko sosiaali- ja terveysalan kehityksen kannalta erittäin huolestuttava, sillä kiire ja nopea työtahti ovat tyypillisiä työelämässä koettuja ongelmia. Kiire voi johtua esimerkiksi tiukasta aikataulusta, työn huonosta organisoinnista tai henkilöstön vähäisestä määrästä suhteessa potilaiden määrään. Kiire lisää myös stressiä. (Työterveyslaitos 2013.)

Stressi voi puolestaan näyttäytyä hoitotyöntekijöillä fyysisinä oireina, negatiivisina tunnetiloina tai siten, että työasiat eivät poistu mielestä edes vapaa-ajalla. Se saattaa myös vaikuttaa työntekijän omaan toimintaan ja käyttäytymiseen negatiivisesti. (Ekman & Ketolainen 2019, 28–29.) Tutkimusaineistostakin tulivat esille vastaavanlaiset tulokset. Vastausten perusteella työssä koetun kiireen vuoksi kätilöt eivät aina pysty suorittamaan työtään niin hyvin kuin haluaisivat, mikä voi johtaa edellä mainittujen negatiivisten tunteiden kokemiseen, ja näiden kokemusten määrän kasvamiseen. Monissa kyselyn vastauksissa nousivatkin esiin riittämättömyys, turhautuneisuus, stressi ja uupumus, jotka ovat kaikki sosiaaliselle kanssakäymiselle, työhyvinvoinnille sekä töiden suorittamiselle vakavia ongelmia.

Opinnäytetyö on toteutettu Korona-pandemian aikana, joten myös sillä saattaa olla vaikutusta tutkimuksen tuloksiin ja kätilöiden kokemiin tunteisiin. Pandemian aikana työpaikoilla on ollut paljon erilaisia rajoituksia, jotka ovat voineet vaikuttaa negatiivisesti potilaiden ja omaisten tunteisiin. Koska tunteet tarttuvat ihmisten välillä, negatiiviset tunteet siirtyvät potilailta ja omaisilta myös kätilöille. Pandemian aikana myös työntekijät ovat joutuneet ottamaan entistä enemmän sairaslomia. Sijaisia on voinut olla vaikeampi saada ja ajoittain töissä on voinut olla liian vähän henkilökuntaa, mikä on puolestaan mahdollisesti lisännyt kiireeseen, stressiin ja riittämättömyyteen liittyvien tunteiden kokemista.

Tunteiden käsittely on yksi tärkeimpiä tunnetaitojen osa-alueita. Tyypillisin, ja yksi parhaista, tavoista käsitellä tunteita on keskustelu. (Niemi 2014, 75.) Suurin osa kyselyyn vastanneistakin käsitteli sekä positiivisia että negatiivisia työssään kokemia tunteita keskustelemalla niistä muiden kanssa. Useimmat vastaajat keskustelivat tunteistaan työyhteisön kanssa, mikä on positiivinen tulos, sillä vertaistuki ja vahva työyhteisö auttavat jaksamaan usein vaikeissakin tilanteissa ja työpäivissä. Siihen, että tunteista keskusteltiin useimmiten työyhteisön kanssa, vaikuttaa todennäköisesti juuri työyhteisöltä saatava

kollegiaalinen tuki sekä terveydenhuoltoalalla laissa säädetty salassapito- ja vaitiolovelvollisuus. Kollegoiden kanssa on helpompi keskustella näin ollen kaikesta. Tunteiden käsittely työpaikoilla on monesti myös huojentavaa, koska keskustellessa voi huomata, että usein kollegat kokevat samankaltaisia tunteita (Rantanen 2020, 129). Emotionaalisesti kuormittavassa työssä onkin tärkeää keskustella avoimesti, ja on myös hyvä luoda yleisiä ohjeistuksia tunnekuorman jakamisesta (MIELI ry 2021). Näillä keinoin kätilön ammatin kuormitustakin voitaisiin vielä entisestään keventää, mille vastausten perusteella olisi yhä tarvetta.

Työpäivän aikana voi esiintyä useita erilaisia tunnetiloja. Vaimeampien tunteiden kohdalla usein riittää, että tunnistaa tunteet ja kannattelee niitä tunteiden keston ajan. Voimakkaampien tunteiden kohdalla tunteita joutuu miettimään pidempään, työstämään niiden käsittelyä ja löytämään käsittelylle sopivat menetelmät. (Niemi 2014, 71.) Opinnäytetyön kyselyn vastauksista tuli ilmi, että kätilöt toimivat juuri tällä tavalla, ja että voimakkaiden tunteiden käsittelyyn heillä oli useita keinoja. Onkin hyvä, että vastaajat käsittelevät tunteitaan monipuolisesti.

Kollegoiden kanssa keskustelun lisäksi osa vastaajista kertoi käsittelevänsä negatiivisia tunteita työnohjauksen, debriefingin tai defusing-keskusteluiden avulla. Nämä ovat ammattihenkilön johtamia tukikeskusteluja, joissa voidaan keskustella työn herättämistä tunteista, tai käydä läpi esimerkiksi äkillisiä, traumaattisia tai psyykkisesti kuormittavia työtilanteita. Traumaattisia tilanteita kohdatessa tuen tarve on ilmeinen. On kuitenkin näyttöä, että tukea on hyvin vähän tarjolla tällaisissa tilanteissa. Aikaisempien tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että traumaattiset tapahtumat, kuten synnyttäneen tai imeväisen kuolema, voivat johtaa vakaviin seuraksiin kätilöillä, kuten kroonisiin sairauksiin sekä työtapojen muuttamiseen. (Benn & Calvert 2015, 100.) Traumaattisten tilanteiden käsittely on tärkeää, koska käsittelemättömät asiat voivat jäädä vaivaamaan mieltä ja pitkällä aikavälillä ne voivat heijastua koko työyhteisön jaksamiseen. (Sairaanhoitajat 2021.) Näin ollen kyselyn vastauksista ilmennyt tulos, jonka mukaan vain osalla on mahdollisuus tukikeskusteluihin, on huolestuttava, sillä tämä tarkoittaa, etteivät kaikki välttämättä pääse käsittelemään näitä kuormittavia työtilanteita tällä hyväksi koetulla tavalla. Paitsi että työntekijät ovat tällöin eriarvoisessa asemassa, myös niille, joille keskustelumahdollisuutta ei ole, työn kuormitus nousee entisestään, ja asiat jäävät vaivaamaan. Tämä on ehdottomasti asia, johon työyhteisöissä tulisi kiinnittää huomiota.

Negatiivisten tunteiden käsittelyssä nousi esiin paljon erilaisia fyysisen aktiviteetin muotoja, kuten meditointi, lenkkeily ja kuntosaliharjoittelu. Fyysinen toiminta on tavallinen ja

useita menetelmiä sisältävä lähestymistapa negatiivisten tunteiden käsittelyyn. On tutkimusnäyttöä siitä, että jo vähäinenkin liike vähentää stressihormoni kortikosteroidin eritystä ja lievittävät ahdistuneisuutta. (Kokkonen 2017, 69.) Voisikin ajatella, että työpaikkojen tarjoamat taukojumppa- sekä liikuntamahdollisuudet töiden yhteydessä voisivat auttaa tunteiden käsittelyä, ja näin parantaa jaksamista töissä. Ajallisesti tämä on toki haaste, mutta vastausten perusteella tämä auttaisi varmasti tunteiden käsittelemistä työpaikalla.

Työpaikalla koettujen positiivisten tunteiden tiedetään heijastuvan myös kotona esiintyviin tunteisiin ja koko perheen toimintaan. On tutkittu, että ihmiset, jotka kokevat töissä positiivisia tunteita, voivat paremmin. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että hyvinvoivat ihmiset suoriutuvat työssään paremmin. (Kokkonen 2017, 118.) Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet kätilöt kertoivatkin usein työelämässä koettujen tunteiden heijastuvan positiivisella tavalla työnteon lisäksi yksityiselämään. Vastausten perusteella voidaan ajatella kätilön työn tarjoavan paljon mahdollisuuksia positiivisten tunteiden kokemiseen ja näin ollen myös muussa elämässä jaksamiseen. Ehkä positiivisten tunteiden tuominen esiin työelämässä vielä enemmän voisi parantaa positiivisten tunteiden kokemuksia entisestään.

Suurin osa vastanneista kätilöistä olivat nuoria. Facebookia käyttää jopa yli 80 % 25–34-vuotiaista, kun taas 55–64-vuotiaista vain puolet käyttävät kyseistä sosiaalista mediaa (Tilastokeskus 2020). Tämä vaikutti vastanneiden kätilöiden ikäjakaumaan. Suurella todennäköisyydellä vanhemmat ihmiset ovat olleet pidempään alalla kuin nuoret. Lyhyt ura vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin, kun kysyttiin työkokemuksen vaikutusta tunteiden kokemiseen ja käsittelyyn.

Työ voi olla monella tavalla raskasta. Työ voi olla raskasta henkisesti, sosiaalisesti tai ruumiillisesti. (Juuti & Salmi 2014, 27.) Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että työssä koettuihin tunteisiin vaikuttaa kätilön työkokemus. Eniten kätilöiden vastaukset kuvasivat, että työkokemus vaikuttaa positiivisella tavalla tunteiden kokemiseen, koska se antaa ymmärrystä työssä tapahtuneita tilanteita kohtaan. Työssä tapahtuvien tilanteiden eri vaiheissa myös tunteet vaihtelevat (Juuti & Salmi 2014, 84). Suurin osa kätilöistä kertoi, että työssä koetut tunteet eivät tule niin vahvasti esiin ja niiden kokeminen on tullut osaksi arkipäivää. Kätilöiden vastauksista kävi ilmi, että asioiden suhteuttaminen ja perspektiivi tilanteita kohtaan muuttuu. Vastauksista selvisi, että työkokemuksen myötä työssä koetut tunteet ja tilanteet eivät vaikuta kätilöiden vapaa-aikaan enää niin vahvasti. Kokeneet kätilöt kertoivat, että osaavat erottaa vapaa-ajan sekä työn toisistaan paremmin.

Vastaajissa oli myös kätilöitä, jotka olivat vastavalmistuneita. Vastavalmistuneet kätilöt toivoivat, että työkokemuksen myötä itsevarmuus ja tunteiden kokeminen työssä helpotuisi. Vastauksissaan vastavalmistuneet antoivat tulevaisuuden näkökulmaa ja toiveita siitä, miten työkokemus vaikuttaisi heidän tunteisiinsa. Kätilön työssä jo pitkään työskennelleet kätilöt kertoivat, että vastavalmistuneena oli itselleen ankarampi sekä itsetunto omaa osaamistaan kohtaan oli huonompi. Muutamissa vastauksissa kävi ilmi, että vastavalmistuneena koki positiivisia tunteita enemmän ja ne olivat voimakkaampia. Kätilöiden vastauksissa kävi ilmi, että oma elämäntilanne vaikuttaa työssä koettaviin tunteisiin ja niiden voimakkuuteen.

Työstä voi saada psyykkisiä, sosiaalisia ja fyysisiä voimavaroja. Vuorovaikutus työkavereiden, esimiehen, perheenjäsenten tai asiakkaiden kanssa ovat sosiaalisia voimavaroja. (Juuti & Salmi 2014, 27–28.) Kätilöiden vastauksista kävi ilmi, että työkavereilta saatu vertaistuki auttaa tunteiden käsittelyyn. Nykypäivänäkin työpaikoilla koetaan ountona, jos joku alkaa puhumaan omista tunteistaan työpaikalla. Positiivisista tunteista on helpompi puhua. (Juuti & Salmi 2014, 26.) Joissakin vastauksissa kerrottiin, että myös persoonalla on vaikutusta tunteiden käsittelyyn. Kyseisissä vastauksissa kävi ilmi, että vastaajat olivat itse herkästi tuntevia ihmisiä ja kertoivat, että tunteet tulevat myös työssään helpommin esiin. Samoissa vastauksissa kätilöt kertoivat, että haluavat säilyttää saman herkkyyden työssään, jotta työ ei muuttuisi kyyniseksi tai puuduttavaksi. Mikäli työ ei juurikaan kuormita tai anna voimavaroja, on kyseessä rutiini, mikä voi muuttua tylsäksi työssä (Juuti & Salmi 2014, 27).

Muutamissa vastauksissa kätilöt kertoivat, että työkokemus ei yksinään auta tunteiden kokemiseen tai käsittelyyn. He lisäsivät, että oma elämäkokemus ja oma elämäntilanne vaikuttaa myös tunteiden kokemiseen sekä käsittelyyn. Pitkään alalla olleet kätilöt kertoivat, että perheen tukena on ollut helpompi olla, kun on sinut omien tunteiden kanssa ja on oppinut omat käsittelytavat tunteilleen työkokemuksen myötä. Hyvään työelämään kuuluu esimiehen sekä työkavereiden arvostus ja tuki (Juuti & Salmi 2014, 37). Kokeneet kätilöt kertoivat, että vastavalmistuneille kätilöille tulisi tarjota enemmän tukea työyhteisössä, jotta heidän tunteiden käsittelytavat kehittyisivät. Tätä vastaajat olisivat toivoneet myös oman uransa alussa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta kätilöiden kokevan paljon sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Kätilöt kohtaavat työssään runsaasti negatiivisia tunteita aiheuttavia tilanteita ja ainakin osa näistä tilanteista, kuten kiire ja kommunikaatio-ongelmat, voitaisiin

välttää erilaisilla toimenpiteillä ja näin vähentää kätilöiden kokemien negatiivisten tunteiden suurta määrää. Kätilöillä on runsaasti erilaisia tapoja käsitellä varsinkin negatiivisia tunteita, mutta työpaikoilla tulisi keskustella tunteista entistä enemmän ja esihenkilöiden tulisi tarjota enemmän keinoja käsitellä tunteita työpäivien aikana, jotta jatkossa kätilöiden tunteet vaikuttaisivat vähemmän heidän vapaa-aikaansa. Työkokemus näyttäisi tutkimustulosten mukaan helpottavan etenkin negatiivisten tunteiden kokemista ja käsittelyä, joten varsinkin vastavalmistuneet tarvitsevat enemmän tukea ja rohkaisua kollegoilta ja esihenkilöiltä liittyen tunteisiin ja tunnetaitoihin.

Tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää kätilöt sekä kätilöiden esimiehet kaikilla työpaikoilla. Aiheesta on tehty vähän tutkimuksia, joten jatkotutkimuksia olisi hyvä tehdä lisää. Jatko-tutkimusehdotuksia voisi olla esimerkiksi esihenkilön työn merkitys kätilöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Olisi myös tärkeää tehdä tutkimuksia kätilöopiskelijoiden tunteista ja niiden käsittelystä harjoitteluiden aikana.

LÄHTEET

Benn, C. & Calvert, I. 2015. Trauma and the Effects on the Midwife. International Journal of Childbirth. Vol 5, No 2, 100–112.

Drach-Zahavy, A. 2016. Antecedents and consequences of emotional work in midwifery: A prospective field study. International Journal of Nursing Studies. Vol 60, 168–178.

Ekman, E. & Ketolainen, S. 2019. Hoitotyöntekijät kokevat työn imua ja stressiä. Työterveyshoitaja 2/2019, vsk 44, 28–29. Viitattu 14.11.2021. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/trh00405>

ETENE. 2011. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. ETENE-julkaisuja 32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 24.11.2021. <https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf>

Hari, R. 2018. Tiedämmekö miten ihmisaivot toimivat? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 134:1715–21.

Helin-Salmivaara, A. & Hietanen, P. 2021. Tiedot, taidot ja tunteet lääkärin työkaluina. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 137:1567–71.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kokkonen, M. 2017. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet: Opi tunteiden säätelyn taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

Korkeila, J. 2017. Terve mieli terveissä aivoissa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 133:209–14.

MIELI ry. 2021. Tunnetaidot työssä. Viitattu 22.11.2021. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopakilla/tunnetaidot-tyossa/>

Niemi, P. 2014. Hyvää mieltä & tunnetaitoja. Hämeenlinna: Päivä Osakeyhtiö

Nummenmaa, L. 2016. Tunteet ovat osa jokapäiväistä elämäämme. Potilaan Lääkärilehti. Viitattu 27.9.2021 <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/uutiset/tunteet-ovat-osa-jokapaivaista-elamamme/>.

Nummenmaa, L. 2016. Tunteiden neurobiologia. Suomen Lääkärilehti 10/2016, vsk 71, 725–731.

Nummenmaa, L.; Glerean, E.; Hari, R. & Hietanen, J. 2014. Bodily maps of emotions. PNAS. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. Vol. 111, No 2, 646–651.

Nyyti ry. 2021. Tunteet. Viitattu 22.11.2021. <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantai-toa/tunteet/>

Oulun ammattikorkeakoulu. 2021. Ammattikorkeakoulututkinnot. Kätilö (AMK). Viitattu 29.9.2021. <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot/katilo-amk>

Paananen, U.; Pietiläinen, S.; Raussi-Lehto, E. & Äimälä, A-M. (toim.) 2017. Kätilötyö – Ras-
kaus, synnytys ja lapsivuodeaika. 6.-7. painos. Helsinki: Edita.

Rantanen, J. 2020. Johda tunneilmastoa: Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent Oy

Rantanen, J. 2011. Tunteella! Voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum

Saarimäki, H.; Gotsopoulos, A.; Jääskeläinen, I.; Lampinen, J.; Vuilleumier, P.; Hari, R.; Sams, M. & Nummenmaa, L. 2016. Discrete Neural Signatures of Basic Emotions. Cerebral Cortex. Vol. 26, No 6, 2563–2573.

Sairaanhoitajat. 2021. Psykososiaalisen jaksamisen tukeminen. Viitattu 22.11.2021. <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/psykososiaalisen-jaksamisen-tukeminen/>

Simmonds, A. 2012. Ethical Decision Making in Intrapartum Nursing. Journal of Perinatal & Neonatal Nursing. Vol 26, No 4, 327-335.

Suomen Kätilöliitto. 2021. Kätilöt Suomessa. Viitattu 29.9.2021. <https://suomenkatiloliitto.fi/katilot-suomessa/>

Suomen kätilöliitto. 2004. Tiedolla, taidolla ja tunteella – kätilötyön eettiset ohjeet. Viitattu 4.12. https://suomenkatiloliitto-fi.hel5.wp-cloud.dev/wp-content/uploads/2021/01/tiedolla_taidolla_tunteella1.pdf

Tilastokeskus. 2020. Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö -tutkimus 2020. Viitattu 15.11.2021. https://www.stat.fi/til/sutivi/2020/sutivi_2020_2020-11-10_tau_025_fi.html

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 13.9.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Valvira. 2021. Ammattioikeudet. Viitattu 29.9.2021. <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet>

Liite 1: Julkaisu Kätilöliiton Facebook-sivuilla

Hei kätilöt!

Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on tunteet kätilöiden työssä. Toivoisimme sinun auttavan meitä vastaamalla kyselyymme aiheesta. Kysely on avoinna 14.–30.5.2021 tai siihen asti, että olemme saaneet riittävän määrän vastauksia (vähintään 50 kpl). Lisää tietoa kyselystä on saatavilla kyselylomakkeen alussa.

Tässä linkki kyselylomakkeeseen:

Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

kätilöopiskelijat Eveliina, Sofia ja Sini

Liite 2: Saatekirje

Hei arvoisa kätilö!

Olemme kolmannen vuoden kätilöopiskelijoita Turun ammattikorkeakoulussa. Teemme opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää kätilöiden työssään kokemia tunteita. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoisuutta, tuottaa uutta tietoa vähän tutkitusta aiheesta sekä antaa muille kätilöille uusia näkökulmia tunteiden käsittelyyn.

Toivomme sinun vastaavan sähköiseen Webropol-kyselyyn, joka koostuu taustakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Kysely on auki 14.–30.5.2021 tai siihen asti, että vastauksia on tullut riittävä määrä (vähintään 50 kpl). Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi tutkimukseen.

Kysely suoritetaan täysin anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä henkilötietoja tulla käyttämään. Huomioithan, ettet kirjoita henkilötietoja tai muita tietoja mistä sinut voidaan tunnistaa. Saatua materiaalia säilytetään Euroopan Unionin tietosuoja-asetuksen mukaisesti vain niin kauan, kuin se on tutkimuksen kannalta oleellista.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan joulukuussa 2021 kaikille avoinna olevassa Theseus-tietokannassa.

Kiitämme sinua jo etukäteen! Mikäli sinulle tulee kysyttävää, vastaamme mielellämme kysymyksiisi.

Ystävällisin terveisin, tulevat kätilökollegat

Eveliina Leino, Sini Wiklund & Sofia Välimäki

etunimi.sukunimi@edu.turkuamk.fi

Opinnäytetyön ohjaaja:

Tiina Murto

Lehtori, FT

Turun ammattikorkeakoulu

tiina.murto@turkuamk.fi

Liite 3: Kyselylomake

1. Minkä ikäinen olet?
 - a. 20–29-vuotias
 - b. 30–39-vuotias
 - c. 40–49-vuotias
 - d. 50–59-vuotias
 - e. 60-vuotias tai yli

2. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt kättilönä?
 - a. Alle 5 vuotta
 - b. 5–9 vuotta
 - c. 10–14 vuotta
 - d. 15–19 vuotta
 - e. 20 vuotta tai enemmän

3. Millä osastolla työskentelet?
 - a. Prenataaliosasto
 - b. Synnytysosasto
 - c. Lapsivuodeosasto
 - d. Neuvola
 - e. Äitiyspoliklinikka
 - f. Naistentautien osasto tai poliklinikka
 - g. Joku muu, mikä?

4. Millaisia tunteita koet työssäsi?

5. Millaisissa työtilanteissa koet positiivisia tunteita?

6. Miten käsittelet positiivisia tunteita?

7. Millaisissa työtilanteissa koet negatiivisia tunteita?
8. Miten käsittelet negatiivisia tunteita?
9. Missä käsittelet työssä kokemiasi tunteita?
10. Miten työkokemus mielestäsi vaikuttaa tunteiden kokemiseen ja käsittelyyn?

Liite 4: Tiivistetty analyysirunko ensimmäisestä tutkimuskysymyksestä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Ilo Onnellisuus Tyytyväisyys	Iloiset tunteet	Positiiviset tunteet	Kätilöiden työssään kokemat tunteet
Myötätunto Empatia Kiintymys	Empaattiset tunteet		
Onnistuminen Itsevarmuus Luottamus Mielenkiinto	Onnistumisen tunteet		
Suru Pettymys Epätoivo Huoli	Surulliset tunteet	Negatiiviset tunteet	
Viha Ärsytys Suuttumus	Vihaiset tunteet		
Pelko Epävarmuus Jännitys	Pelkoon liittyvät tunteet		
Uupumus Stressi Turhautuminen Riittämättömyys	Jaksamiseen liittyvät tunteet		

Liite 5: Tiivistetty analyysirunko toisesta tutkimuskysymyksestä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Keskustelu työyhteisön kanssa Jakaminen potilaiden kanssa	Keskustelu työpaikalla	Positiivisten tunteiden käsittely	Kätilöiden työpäivän aikana koettujen tunteiden käsittely
Eleet, ilmeet, nauru, hymyily, kiittäminen	Tunteiden näyttäminen		
Kotona kertominen Heijastuu yksityiselämään hyvän olon tunteena	Keskustelu kotona		
Itsekseen iloitseminen	Iloitseminen itsekseen		
Ei tarvitse käsitellä	Ei käsittelyä		
Positiivisista tunteista energiaa Voimaa työssä jaksamiseen	Voimavarana käyttäminen		
Puolison tuki Asiakkaan kanssa keskustelu Terapia	Keskustelu	Negatiivisten tunteiden käsittely	
Debriefing Työnohjaus Työyhteisön tuki Henkisen ensiavun keskustelu	Työyhteisön vaikutus		
Urheilu Meditointi Musiikki Kirjoittaminen	Aktiviteetti		
Itku Huumori Huutaminen	Tunteiden näyttäminen		
Tapahtuman miettiminen Yksinpuhelu Tunteiden nieleminen	Käsitleminen itsekseen		

Liite 6: Tiivistetty analyysirunko kolmannesta tutkimuskysymyksestä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työt on helpompi jättää työpaikalle Tunteet eivät hallitse vapaa-aikaa	Tunteiden vaikutus vapaa-aikaan vähenee	Tunteiden kokeminen ja käsittely helpottuu	Kätilöiden työkokemuksen vaikutus työssä koettaviin tunteisiin
Tunteet oppii käsittelemään paremmin Tunteet oppii hyväksymään Itselle armollisempi	Tunnetaidot kehittyvät		
Ikävät asiat eivät mene ihon alle Negatiiviset tunteet osaa selvittää nopeammin	Negatiivisten tunteiden käsittely helpottuu		
Tuoreena kätilönä tunteet kestävät pidempään Kokemuksen myötä tunteet vaimenevat	Vastavalmistuneena tunteet ovat voimakkaampia		
Tunteita kokee yhtälailla Tunteet tuntuvat yhtä raskailta	Työkokemus ei vaikuta tunteisiin	Ei vaikutusta	