

# TYÖNILO SYNNYTYSSALIN KÄTILÖIDEN KOKEMANA

Minna Dalén

Opinnäytetyö  
Elokuu 2010

Sosiaali-terveys- ja liikunta-ala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Kättilötyön suuntautumishjelma





Tekijä(t) DALËN, Minna	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 26.08.2010
	Sivumäärä 75	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi TYÖNILO SYNNYTYSSALIN KÄTILÖIDEN KOKEMANA		
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma, kätilötyön suuntautumisvaihtoehto		
Työn ohjaaja(t) LAPPALAINEN, Sari, sh, klö, THM, KL		
Toimeksiantaja(t) Päijät-Hämeen keskussairaala		
Tiivistelmä <p>Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, mistä synnytyssalin kätilöiden kokema työnilo muodostuu. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitkä tekijät vahvistavat tai heikentävät työnilon kokemista kätilötyössä. Tutkimus kohdistui Päijät-Hämeen keskussairaalan synnytyssalin kätilöihin. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä työpaikalla tietoa siitä, miten työnilo liittyy työssä jaksamiseen sekä työntekijän hyvinvointiin. Kätilöiden työnilon kokemusten avulla työympäristöä voidaan kehittää tukemaan sekä edistämään työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia sekä ennen kaikkea mahdollistamaan työnilon kokemuksia työyhteisössä.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka sisälsi avoimia kysymyksiä, jotka koskivat työnilon kokemista synnytyssalin kätilön työssä. Vastaaajia pyydettiin kertomaan vapaamuotoisesti aiheesta tarkentavien kysymysten avulla. Saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Aineiston perusteella voidaan todeta, että työniloon liittyvät tekijät voidaan jakaa työympäristöön sekä synnyttäjiin liittyviin tekijöihin. Kätilöiden kokema työnilo muodostui mieleisistä työstä, hyvin onnistuneesta synnytyksestä sekä hyvästä yhteistyöstä. Synnytyssalin kätilöt kokivat, että työniloa vahvistavat tekijät olivat hyvä ilmapiiri työyhteisössä sekä toimiva työyhteisö. Myös esimiehen tuki sekä onnistuminen synnytyksen hoidossa lisäsi työnilon kokemista kätilötyössä. Työnilon kokemista työyhteisössä vähensi työvuorotoiveiden huomioimattomuus sekä työpaikan huono ilmapiiri. Tulosten perusteella on tärkeää tukea työniloa vahvistavia tekijöitä, joilla on suora vaikutus työntekijän niin fyysiseen kuin psyykkiseen hyvinvointiin.</p>		
Avainsanat (asiasanat)  Työnilo, kätilö, synnytyssali, työyhteisö, synnyttäjä		
Muut tiedot		





Author(s) DALËN, Minna	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 26082010
	Pages 75	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title THE JOY OF WORK EXPERIENCED BY MIDWIVES WHO WORK ON MATERNITY WARD		
Degree Programme Degree programme in Midwifery		
Tutor(s) LAPPALAINEN, Sari, sh, klö, THM, KL		
Assigned by Päijät-Häme central hospital		
Abstract <p>The purpose of this study was to find out where the joy of work arises from for midwives who work on the maternity ward. Also in this study we wanted to find out the factors which increase or reduce the joy of work in midwives' work. The study focused on Päijät-Häme central hospital midwives who work on the maternity ward. The aim of this study was to increase about information in the workplace how the joy of work related to managing at work and to employees' wellbeing. Midwives experienced that the joy of work can be used when developing the working environment to support and improve employees' health, ability to work and wellness and especially to make possible the experience of joy at work.</p> <p>The data was gathered with a questionnaire which contained an open question concerning midwives experience about the joy of work on the maternity ward. The respondents were asked to tell informally about the subject with explanatory questions. The data was processed with content analysis.</p> <p>Based on the data, it can be noticed that the joy of work relating factors can be divided into working environment and woman who are giving birth related factors. Midwives experienced that the joy of work consisted of pleasant work, very successful child birth and also the good teamwork between employees. The maternity ward midwives experienced that the factors which support the joy of work were good atmosphere at the working place and functional work community. Also the nurse manager's support and the success in child birth increased the joy of work in midwives' work. Ignored wishes and preferences of work shifts bad atmosphere at the work place reduced the joy of work. Based on the results it is important to support factors that increase the joy of work which also have a direct impact on the employees' physical and psychological wellbeing.</p>		
Keywords <u>Joy of work, midwife, maternity ward, work community, labour</u>		
Miscellaneous		



# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	4
2 KÄTILÖTYÖ SYNNYTYSSALISSA .....	6
2.1 Syntymän aikainen kätilötyö .....	6
2.2 Kätilökoulutuksen historia Suomessa .....	8
3 ILO JA ILON KOKEMINEN TYÖSSÄ.....	10
3.1 Ilo tunteena .....	10
3.2 Työnilo .....	11
4 TYÖNILOON YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT.....	13
4.1 Työntekijän persoonallisuuden, sukupuolen sekä iän merkitys työnilon kokemiseen .....	13
4.2 Sosiaalisten suhteiden sekä perheen merkitys työnilon kokemiseen .....	14
4.3 Työympäristön ja työvälineiden merkitys työnilon kokemiseen .....	16
4.4 Työntekijöiden hyvinvointi ja työssä jaksamisen merkitys työnilon kokemiseen..	18
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	20
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	21
6.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu .....	21
6.2 Aineiston analyysi.....	21
7 TUTKIMUSTULOKSET .....	23
7.1 Työnilo synnytyssalin kätilöiden kokemana.....	23
7.2 Työniloa vahvistavat tekijät kätilötyössä .....	25

7.3 Työniloa heikentävät tekijät kätilötyössä.....	31
8 POHDINTA .....	35
8.1 Johtopäätökset .....	35
8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	39
8.3 Jatkotutkimukset ja tutkimuksen hyödynnettävyys .....	40
LÄHTEET.....	42
LIITTEET .....	46
Liite 1. Kyselylomake .....	46
Liite 2. Saatekirje kyselylomakkeeseen .....	50
Liite 3. Tehtäväkuvaus kätilötyöstä .....	51
Liite 4. Tutkimuskysymys 1. Kuvaile mitä ilo mielestäsi on?.....	54
Liite 5. Kysymys 2. Millainen on mielestäsi työnilo kätilötyössä?.....	56
Liite 6. Kysymys 3. Mitkä tekijät vahvistavat mielestäsi työnilon kokemista työpaikalla?.....	58
Liite 7. Kysymys 5. Millainen on mielestäsi hyvä fyysinen työympäristö työnilon kokemisen kannalta?.....	60
Liite 8. Kysymys 6. Millainen merkitys työpaikan ilmapiirillä ja sosiaalisilla suhteilla on mielestäsi työnilon kokemiseen kätilötyössä?.....	62
Liite 9. Kysymys 7. Millainen merkitys työntekijän hyvinvoinnilla on mielestäsi työnilon kokemiseen?.....	64
Liite 10. Kysymys 8. Mikä merkitys esimiestyöllä/johtamisella on mielestäsi työntekijän työnilon kokemiseen kätilötyössä?.....	66
Liite 11. Mikä merkitys työkokemuksella on mielestäsi työnilonkokemiseen?.....	68
Liite 12. Kysymys 9. Kysymys 10. Mikä merkitys vapaa-ajalla/harrastuksilla on mielestäsi ilon kokemiseen työssä?.....	70

Liite 13. Kysymys 11. Mikä merkitys lähipiirillä/perheellä on mielestäsi työn kokemiseen?.....	72
Liite 14. Kysymys 4. Mitkä tekijät estävät mielestäsi työn kokemista työpaikalla?.....	74

# 1 JOHDANTO

Kätilötyö on kätilön tekemää hoitotyötä, jota hän tekee raskaana olevien, synnyttävien, synnyttäneiden ja perheiden parissa. Kätilön työ koostuu suurimmaksi osaksi naisten tukemisesta, ohjaamisesta ja hoidosta raskauden sekä synnytyksen aikana. Kätilö vastaa itsenäisesti normaalien synnytysten hoidosta ja hoitaa vastasyntyneitä. (Pienimaa 2006, 25.)

Tutkimusten valossa tiedetään, että työstä saatu työn ilo auttaa työssä jaksamiseen sekä vaikuttaa positiivisesti työntekijän omaan hyvinvointiin. Koskelan (2008, 51) haastattelututkimuksen mukaan kätilöt saivat synnytyskeskustelun vetämisestä työn iloa. Onnistumisen tunteet kätilön työssä tulivat esille silloin, kun kätilö huomasi onnistuneensa synnytyskeskustelun pitämisessä.

Työssä jaksamisen lähtökohtana voidaan pitää sitä, että työn tulee tarjota työntekijälleen sopivasti haasteita sekä ilon ja onnistumisen tunteita. Työn mielekkyyttä lisää työnantajan tarjoama mahdollisuus osallistua alan koulutuksiin. Tutkimusten mukaan koulutus vaikuttaa myönteisesti työntekijän työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, työmotivaatioon sekä työn laatuun. (Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Virtanen & Virtanen 2002, 65.) Laineen (2005, 107) kyselytutkimuksen mukaan sairaanhoitajien, terveydenhoitaja- sekä kätilökoulutuksen saaneiden ammattiin sitoutumista heikensi ammattitaitoa edistävän koulutuksen vähäinen määrä.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mistä synnytyssalissa työskentelevien kätilöiden työn ilo kokemuksena muodostuu sekä mitkä tekijät vahvistavat tai heikentävät synnytyssalissa työskentelevien kätilöiden työn ilon kokemusta. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen myös tulevaisuuden ammatissa kätilönä. Hyvä työkyky ja hyvinvointi ovat avainasemassa työntekijän jaksamisessa, jolloin on tärkeää tutkia siihen vaikuttavia tekijöitä. Työn ilon merkitystä ei ole tutkittu kätilötyössä aikaisemmin, joten mielenkiinto sitä kohtaan heräsi. Kuitenkin tiedetään, että

työnilon kokemukset vaikuttavat työntekijään kokonaisvaltaisesti – niin fyysisellä, psyykkisellä sekä sosiaalisellakin kokonais-alueella (Varila & Viholainen 2000, 151).



## 2 KÄTILÖTYÖ SYNNYTYSSALISSA

Kätilötyö perustuu historialliseen ja kansainväliseen sekä kansalliseen ohjeistoon. Kansainvälisen kätilöliiton (International Confederation of Midwives, ICM) määritelmän mukaan kätilö on henkilö, joka on osallistunut asianmukaisesti hyväksytyyn kätilökoulukseen ja suorittanut opinnot hyväksytysti sekä saavuttanut vaaditun pätevyyden tullakseen rekisteröidyksi ja/tai saadakseen laillisen luvan harjoittaa kätilön työtä (Pienimaa 2007, 25). Kätilö on vastuullinen sekä luotettava hoitotyön ammattilainen, joka työskentelee yhteistyössä naisen sekä perheen kanssa raskauden sekä synnytyksen aikana/jälkeen. (Fraser & Cooper 2003, 5.)

Raynor ja England (2010, xv) sekä Fraser ja Cooper (2003, 3) kuvailevat teoksissaan, että kätilöt ovat avainasemassa naisiin keskittyneessä hoitotyössä sekä julkisessa terveydenhuollossa ammattilaisia äitiyshuollossa. Kätilöt ovat aina olleet naisille luotettava, tietoa sekä tukea antavia henkilöitä.

Kansainvälisen kätilöliiton (ICM) määritelmän mukaan kätilötyön pyrkimyksenä on edistää naisen hyvinvointia kaikkialla maailmassa. (Väyrynen 2007, 32.) National Health Servicen (NHS) mukaan kätilöillä on moraalinen, eettinen ja ammatillinen velvollisuus tarjota naisille kulttuurillisesti hienovaraista hoitoa. NHS velvoittaa myös kätilöitä kohtelemaan potilaita yksilöllisesti (Bharj & Cooper 2003, 26). Kätilön eettiseen osaamiseen kuuluu, että kätilö ottaa vastuun sekä omasta kehittämisestään että kätilötyön kehittämisestä. Itsemääräämisoikeus, tasa-arvo, yksilöllisyys, terveyskeskeisyys, vastuullisuus, turvallisuus, jatkuvuus ja perhekeskeisyys sekä omatoimisuuden periaatteet ovat kätilötyön keskeisiä periaatteita ja arvoja (Suomen Kätilöliitto 1998, 9).

### 2.1 Syntymän aikainen kätilötyö

Syntymän aikainen kätilötyö tarkoittaa kätilön omalla vastuulla tapahtuvaa, itsenäistä synnytyksen hoitoa. Kätilöltä edellytetään myös ammattitaitoa ohjata ja

neuvota synnyttäjää sekä perhettä synnytyksen aikana. World Health Organizationin (WHO) mukaan kätilötyöhön sisältyy säännöllisessä synnytyksessä synnyttäjän, tukihenkilön ja perheen tukeminen ennen synnytystä, synnytyksen aikana sekä sen jälkeen. Syntymän aikaiseen kätilötyöhön kuuluu oleellisesti synnyttäjän hoitaminen, sikiön ja vastasyntyneen voinnin seuranta sekä hoito. Myös mahdollisten riskitekijöiden arviointi ja mahdollisten ongelmien havaitseminen sekä niiden ennakointi kuuluvat kätilötyöhön. (Fraser & Cooper 2003, 4-5; & Raussi-Lehto 2007, 206.)

Työ- ja elinkeinotoimiston ammattinetin (2008) mukaan synnytysosaston kätilö hoitaa itsenäisesti normaalin synnytyksen eli ottaa synnyttäjän vastaan osastolla, hoitaa synnytyksen sekä siirtää potilaan synnytyksen jälkeen synnyttäneiden osastolle. Kätilö toimii synnytyslääkärin ja lastenlääkärin kanssa yhteistyössä varsinkin silloin, kun kyseessä on riskisynnyttäjä tai synnytyksen kulussa havaitaan ongelmia. Jokainen synnytys on kuitenkin ainutlaatuinen tapahtuma.

Kätilön velvollisuus on synnytyksen aikana antaa synnyttäjälle ja perheelle asianmukaista ja oikeaa tietoa koskien synnyttäjän ja lapsen hyvinvointia. Perheellä on myös oikeus osallistua päätöksentekoihin. (Bharj & Cooper 2003, 4). Kätilön tehtävänä on myös tukea synnyttäjää ja perhettä ottamaan vastuunsa valintojensa seurauksista. Kätilötyön lähtökohtana on hoitaa synnyttäjää ja perhettä yksilöllisesti sekä arvostaen. (Raussi-Lehto 2007, 207.)

Syntymän hoitoympäristöön liittyvät tekijät voidaan jakaa työpaikkaan (synnytyssali), työntekijään (kätilö) sekä asiakkaaseen (synnyttäjä). Työpaikan tekijöistä keskeisiä ovat osaston hoitofilosofia ja ideologia, henkilökunnan määrä ja koulutustaso, työmäärän jakautuminen työntekijöiden kesken, mahdollisuus saada työnohjausta sekä mahdollisuus osallistua työpaikkakoulutukseen. Kätilöön liittyviä keskeisiä tekijöitä ovat koulutustaso, työkokemus, arvot, asenteet, periaatteet ja fyysiset tekijät kuten väsymys sekä kätilön persoonallisuus. Kätilön ammattietiikka sekä filosofia vaikuttavat hyvin paljon siihen, miten kätilö kohtaa ja hoitaa synnyttävää. Synnyttäjään liittyviä tekijöitä ovat puolestaan aikaisemmat raskaus- tai synnytyskokemukset, saadut tiedot ja taidot esimerkiksi äitiysneuvolasta, synnyttäjän

persoonallisuus, sosiaaliset suhteet sekä fyysiset tekijät. (Raussi-Lehto 2007, 207–208.)

Synnytysympäristön turvallisuudella sekä toimivuudella on suuri merkitys siihen, miten synnyttäjät sekä kätilö kokevat synnytyksen. Synnytysympäristön tulee olla siisti ja käytettävien materiaalien tulisi olla tarkoitukseen sopivia. Synnytyksen hoidossa käytettävien instrumenttien tulee olla toimivia, turvallisia sekä tarkoituksenmukaisia. Aseptisellä työjärjestyksellä on myös tärkeä merkitys syntymän hoidossa. Myös kätilöltä odotetaan siistiä ulkoasua, hyvää hygieniaa ja aseptiikkaa. Käsineiden käyttö sitä vaativissa tilanteissa sekä tiettyjen toimenpiteiden kuten episiotomioiden minimoiminen vaikuttavat erityisesti siihen, miten synnyttäjät kokee synnytyksen. Synnytyskokemus muodostuu monesta eri tekijästä, joten synnytysympäristöllä, kätilöllä, synnyttäjän persoonallisuudella ja aikaisemmillä toimenpiteillä sekä sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys synnytyskokemukseen joko sitä heikentäen tai parantaen. (Raussi-Lehto 2007, 208–209.)

## 2.2 Kätilökoulutuksen historia Suomessa

Kätilökoulutuksen voidaan ajatella alkaneen Suomessa noin 1800-luvulla. Sitä ennen vuonna 1712 valmistuivat Ruotsi-Suomessa Johan von Hoornin ensimmäiset kätilökoulutuksen saaneet oppilaat. Johan von Hoorn ansiosta Ruotsi-Suomeen perustettiin kätilölaitos ja aloitettiin säännöllinen kätilöopetus. (Oinas, Nikkonen & Pietilä 1998, 25.)

Haminan rauha vuonna 1809 kuitenkin merkitsi kätilökoulutuksen aloittamista Suomessa. Vuonna 1816 saapui keisarillinen kirje, jossa Turkuun ehdotettiin perustettavaksi synnytyslaitos kätilöopetusta varten. Ensimmäinen kätilöiden opetuslaitos ja synnytysairaala avattiin vuonna 1816 marraskuussa, ja vuonna 1833 kätilöopetus siirtyi yliopiston yhteyteen Helsinkiin. (Hänninen 1965, 95–98, 107.)

Helsinkiin siirtynyt kätilökoulutus sai uuden nimen, Suomen Keisarillinen Aleksanterin-Yliopisto. Lääketieteessä tapahtui tuona aikana nopeaa kehitystä, jonka

seurauksena perustettiin vuonna 1857 lastenpäästöoppia, naistauteja ja lastentautien klinikkaa varten oma professorin virka. Myöhemmin kättilökoulutusta uudistettiin ja kättilökoulutus määrättiin kaksivuotiseksi sekä opetuskieliksi ruotsi ja suomi. Pääsyaatimuksina koulutukseen olivat luku- ja kirjoitustaito. Lisäksi opetukseen lisättiin rokottaminen, kuppaaminen, peräruiskeen anto ja iilimatojen asettaminen sekä kuppataudin tunnistaminen. (Kättilöopisto 1991, 26–34.)

Gustaf Heinriciuksen toimesta kättilöoppilaille saatiin oppilaskoti sekä kirjasto 1900-luvun alussa. Oppilaitos muuttui silloin sisäoppilaitokseksi. Vuonna 1911 perustettiin komitea uudistamaan kättilöohjesääntöä ja vuonna 1912 kättilöille esitettiin minimipalkkaa sekä kättilöopetuksen pääsyaatimusten korottamista. (Kättilöopisto 1991, 29, 37.) Vasta monien vaiheiden jälkeen kättilöohjesääntö hyväksyttiin Suomessa 1920. Kunnassa tuli olla lain mukaan yksi kättilö alkavaa 5000 asukasta kohti ja valtio maksoi 2/3 kättilön palkkauksesta. (Hänninen 1965, 183–184.)

Kättilökoulutuksessa tapahtui paljon muutoksia vuonna 1930–1940. Tuolloin kättilöopisto itsenäistyi ja annettiin laki kunnallisesta kättilötoimen harjoittamisesta. Vasta vuonna 1968 annettiin asetus sairaanhoitotoimen ja muun vastaavanlaisen henkilöstön kouluttamisesta Suomessa, ja sen seurauksena kättilökoulutusta alettiin antaa useissa sairaanhoito-oppilaitoksissa eri puolilla Suomea. Valtioneuvosto vahvisti vuonna 1985 opetussuunnitelmakokeilun, jonka mukaan valmistuttiin kättilön koulutus-ammattiin. Koulutus aloitettiin Turun sairaanhoito-oppilaitoksella jo samana vuonna. Kättilökoulutus antaa pätevyyden toimia avoterveydenhuollossa ja sairaalassa sekä naistentautien osastolla. Koulutusta ryhdyttiin antamaan myös kättilöopistossa. Vuoden 1990-luvun alussa kättilökoulutus siirtyi opetushallituksen alaiseksi. Tällä hetkellä kättilökoulutusta järjestää useampi ammattikorkeakoulu Suomessa. Koulutus kestää opiskelijan pohjakoulutuksen mukaan kaksi tai neljä ja puoli vuotta. (Kättilöopisto 1991, 9–10.)

### 3 ILO JA ILON KOKEMINEN TYÖSSÄ

Ihminen kokee elämänsä aikana useita erilaisia tunteita, jotka voivat olla energiaa antavia tai energiaa kuluttavia. Tunteet myös koetaan yksilöllisesti. Ne vaihtuvat, muuttuvat sekä ilmenevät eri tavoin. Tunteilla on vaikutus muun muassa ihmissuhteisiin, onnellisuuteen sekä oppimiseen. Tunteet vaikuttavat ihmissuhteiden pysyvyyteen, laatuun sekä mielekkyyteen. Erityisesti luovuuden energiaa vapautuu ihmisen ollessa onnellinen, sillä tässä mielentilassa ihminen voi ratkaista työelämässä esimerkiksi työn aiheuttamia ongelmia helpommin. Myös uuden oppiminen mahdollistuu, kun työntekijän omat tunteet ovat hallinnassa sekä tasapainossa. Ihmisen tunnetaidot ovat mukana jokapäiväisessä elämässä koko ajan, niin työpaikalla, parisuhteessa kuin vapaa-ajalla. (Kerola, Kujanpää & Kallio 2008, 7–9,15.)

#### 3.1 Ilo tunteena

Erilaiset tunteet kuuluvat oleellisesti työyhteisöönkin. Tunteet jaotellaan yleensä myönteisiin tunteisiin, kuten iloon, innostukseen ja ylpeyteen sekä kielteisiin tunteisiin kuten syyllisyyteen, kateuteen ja riittämättömyyteen. Aikaisemmin ihmisten ajateltiin toimivan organisaatioissa rationaalisesti, mutta nykyään organisaatiot ymmärretään paikkoina, joissa työntekijät toimivat inhimillisine tunteineen. Työntekijöiden tunteet ovat siis jatkuvasti läsnä työpaikalla ja ne vaikuttavat työntekijän lisäksi koko työyhteisön toimintaan. Työpaikalla tunteet saavat kuitenkin usein negatiivisen leiman, eikä niitä ole totuttu yhdistämään työelämään positiivisessa mielessä. (Lämsä & Hautala 2004, 55–56.)

Varilan ja Lehtosaaren (2001, 41–42) mukaan ilo on yksi ihmisen perustunteista. Perustunteet ovat tietyin määrin perittyjä ja myötäsyttyisiä valmiuksia. Ihmisellä on näin ollen synnynnäinen kyky ja taipumus iloita. Ilo syntyy muun toiminnan kylkiäisenä sosiaalistumisen prosessissa, muovautuen aikaan ja paikkaan sopivaksi ilon kokemukseksi. Spinozan mukaan asiat, jotka aiheuttavat elämässä innostavia ja elämänhalua lisääviä kokemuksia, tuottavat ihmiselle iloa. (Pietarinen 1994, 44.)

Ilon ja onnen kokeminen elämässä ei ole vain positiivisten ja onnellisten ihmisten ominaisuus, vaan iloa voi kokea myös ihminen, joka on elämäänsä tyytymätön. Onnettomilla ihmisillä voi olla myös hyvin voimakkaita ilon kokemuksia elämässään, kun taas onnellisilla ihmisillä ilon kokemuksia voi olla hyvin vähän tai ne voivat puuttua jopa kokonaan elämässä. Näin ollen työelämässä koetut ilon kokemukset eivät aina riitä muuttamaan yleiskuvaa työpaikasta myönteiseksi. (Ojanen 2001, 61.)

### 3.2 Työnilo

Työnilolla tarkoitetaan aktiivista ja sosiaalista ilon tunnetta, jota koetaan työtä tehdessä tai iloitessa työn saavutuksista. Työnilon kokemuksia syntyy yleensä haasteellisissa hankkeissa, jotka edellyttävät työntekijältä aktiivista sekä pitkäjänteistä työskentelyä. Työnilon kokemusten muodostumisessa olennaista on kuitenkin haasteisiin vastaaminen, ongelmien ratkaiseminen sekä työprosessi. (Varila & Lehtosaari 2001, 45, 132–134.)

Varilan ja Viholaisen (2000, 144) mukaan työstä saatu ilo antaa työntekijälle energiaa, joka auttaa jaksamaan työssä ja tukee työntekijän motivaatiota työntekoa kohtaan. Jos työpaikan sosiaalinen tilanne estää työnilon kokemisen työpaikalla, tilanne muuttuu nopeasti työntekijää kuluttavaksi tilaksi. Tilanne voi syntyä heikosta esimiestyöstä tai huonoista työjärjestelyistä työpaikalla. Hurttilan (2006, 6) tutkimuksen mukaan kaikki työnilon kokemukset eivät kuitenkaan kerro työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvoinnista, vaan niiden avulla voidaan pyrkiä peittämään työpaikalla mahdollisesti esiintyviä ongelmia. Työnilon kokemiseen työntekijöitä ei voida pakottaa, sillä ilon kokemiseen liittyy aina pyyteettömyys ja ennalta arvaamattomuus. Edellytykset työnilon kokemiselle ovat olemassa silloin, kun työntekijöiden työkyky sekä työssä jaksaminen ovat tasapainossa. (Varila & Viholainen 2000, 35–38.)

Rotin (1999, 126–127) teoksen mukaan on hyvä miettiä, miten työpaikoilla ilmaistaan iloa, mistä on työyhteisön eri vaiheissa iloittu, mistä iloitaan nyt ja mistä tullaan

iloitsemaan jatkossa. Työntekijän hyvinvointi on rinnastettavissa työstä saatavaan työniloon, jos työ tarjoaa mahdollisuuden kehittymiseen, uusia haasteita sopivasti ja positiivisen sekä tasavertaisen työyhteisön, jolloin työntekijän hyvinvointi pysyy korkealla ja selviytymiskeinot työelämässä ovat varsin hyvät.

Työniloa voidaan tarkastella aktiivisesta ja passiivisesta näkökulmasta. Aktiivinen työnilo on oman toiminnan tuottamaa tai onnistumisen seurauksena syntynyttä iloa. Työniloon liittyy myös työtyytyväisyys. Työtyytyväisyys on luonteeltaan passiivinen ilon tunne, jonka tekemiseen työntekijä ei itse aktiivisesti osallistu. Työtyytyväisyys on työntekijän tyytyväisyyttä hänen itsensä sekä työympäristönsä väliseen suhteeseen. Aktiivisen työnilon kokemiseen liittyy työtehtävien onnistunut ratkaiseminen, mutta työniloa koetaan myös silloin, kun kyetään vaikuttamaan toisten ihmisten asennoitumiseen tai mahdollisesti auttamaan toisia henkilöitä vaikeissa tilanteissa. (Varila & Lehtosaari 2001, 74–75, 132–134.)

Työnilo on käsitteenä varsin vähän käsitelty ja myös tutkimuksia työnilon kokemuksista löytyy niukasti. Kirjallisuudessa ja tutkimuksissa on usein käytetty käsitettä työn mielekkyys tai työn palkitsevuus, jotka sivuavat työniloa vain hieman. Työn palkitsevuus voidaan nähdä esimerkiksi palkkana, mutta työntekijälle ovat tärkeitä myös mahdollisuus tehdä merkittäväksi koettua työtä, muiden antama arvostus sekä palaute tehdystä työstä sekä tunne siitä, että voi tehdä työnsä hyvin ja auttaa ihmisiä. Urakehitys, etenemismahdollisuudet, ammattitaidon lisääntyminen ja työsuhteen turvallisuus voidaan kokea myös tärkeiksi palkkioiksi ponnisteluista. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 4.)

## 4 TYÖNILOON YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT

Työniloon liittyvät tekijät voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Työniloon vaikuttavia sisäisiä tekijöitä ovat ihmisen persoonallisuus, sukupuoli sekä ikä. Ulkoisia tekijöitä ovat työyhteisö, työyhteisön sosiaaliset suhteet sekä ympäristö ja työvälineet. Työnilon perusedellytykset ovat työn haasteellisuus, hyvät sosiaaliset suhteet ja viihtyisä sekä turvallinen ympäristö sekä toimivat työvälineet. Lisäksi työntekijän voimavareteijöitä ovat hyvä terveys ja työntekijän ammattitaidon tuoma tunne siitä, että osaa työnsä. (Sarkkinen 1998, 24.)

### 4.1 Työntekijän persoonallisuuden, sukupuolen sekä iän merkitys työnilon kokemiseen

Työntekijän persoonallisuudella on suuri merkitys työnilon kokemiseen, sillä työntekijän persoonallisuus vaikuttaa siihen, kokeeko työntekijä työssään iloa. Kaikki eivät koe työpaikallaan työniloa, vaikka olosuhteet olisivat siihen suotuisat. Työympäristön tarjoamat edellytykset työnilon kokemiselle jakautuvat työn luonteeseen ja työympäristön ihmissuhteisiin. (Varila & Viholainen, 2000, 74–75, 105.)

Työntekijä, joka suhtautuu asioihin positiivisesti, kokee myös työssään myönteisiä puolia. Positiiviset kokemukset työssä mahdollistavat näin ollen myös työnilon kokemisen. Työn mielekkyyden on todettu vaikuttavan myönteisesti työntekijän poissaoloihin sekä työhön sitoutumiseen. (Varila & Viholainen 2000, 76–77.) Huonot työolosuhteet voivat kuitenkin vaikuttaa ihmisen persoonallisuuteen ja työnilon kokemiseen, sillä työntekijän persoonallisuus ei ole muuttumaton ominaisuus (Hurttila 2006, 30).

Ojasen (2001, 72–73) mukaan työnilon kokemiseen vaikuttaa myös työntekijän sukupuoli. Useiden tutkimusten mukaan naiset kokevat erilaiset tunteet voimakkaammin kuin miehet. Naiset kokevat myös ilon tason korkeammalla kuin miehet. Miesten onnellisuus ja ilon kokeminen työpaikalla perustuvat usein



aineellisiin asioihin sekä menestykseen työpaikalla, kun taas naisten onnellisuus ja ilon kokeminen työpaikalla perustuvat usein sosiaalisiin suhteisiin.

Muutokset työpaikalla sekä fyysinen kunto vaikuttavat myös työstä saatavaan työniloon. Työpaikalla esiintyvä ikärasismi saattaa vähentää työniloa sekä työntekijän työmotivaatiota. Työnilon kokeminen muuttuu työntekijän vanhetessa, sillä työniloa tuottivat keski-ikäisillä työntekijöille työn jatkuvuus, mielekäs työ, oikeudenmukainen kohtelu sekä riittävä vapaa-aika kun taas nuorilla työntekijöillä iloa tuottivat mielenkiintoinen työ, oikeudenmukainen kohtelu sekä esimiehen tuki. (Roti 1999, 117–119,123-125.)

Tutkimusten mukaan keski-ikäiset työntekijät, jotka työskentelevät johtavissa asemassa, ovat usein kadottaneet työnilon, motivaation sekä innostuksen työtä kohtaan. Syitä työnilon sekä motivaation heikkenemiseen voivat olla muun muassa työntekijän oman elämän arviointi, sosiaalisten suhteiden muuttuminen, fyysiset muutokset sekä kuolevaisuuteen havahtuminen. Saadakseen työstä taas ilon kokemuksia työntekijän tulee tiedostaa kyseiseen elämänvaiheeseen liittyvät tunteet sekä tilanteet. (Karlsson 2002, 22.)

#### 4.2 Työn ja työn sosiaalisten suhteiden sekä perheen merkitys työnilon kokemiseen

Ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan työhön, työyhteisöön sekä esimiestyöhön liittyviä tekijöitä. Työhön liittyvillä tekijöillä tarkoitetaan työntekijän työstä saamaa työniloa, joka mahdollistuu silloin, kun työ on riittävän monipuolista ja tarjoaa mahdollisuutta toteuttaa itseään ja kehittyä työssään. Rotin (1999, 105) mukaan työniloa kokeva työntekijä on innostunut työstään, odottaa innolla haasteita sekä tuntee, että osaa työnsä, kun taas uupumuksesta kärsivä työntekijä kokee ikävystymisen tunteita työpaikalla sekä uupumista ja välttelee vaikeisiin työtilanteisiin joutumista.

Kokemukset onnistumisesta sekä ankarat ponnistelut työpaikalla vaikuttavat työnilon kokemuksen voimakkuuteen. Mitä enemmän työntekijät joutuvat ponnistelemaan tehtävän kanssa, sitä suurempi työstä saatu työnilo on kokemuksena. (Varila &

Viholainen 2000, 136.) Työntekijälle on tärkeää tehdä itselleen tärkeää työtä ja osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon. Työhön liittyvät onnistumisen kokemukset ja työn haasteellisuus ovat työn ilon kokemuksen kannalta hyvin tärkeitä (Hurttila 2006, 24). Onnistumisen kokemukset työssä lisäävät myös työntekijän työtyytyväisyyttä, mutta työn pitää tarjota työntekijöilleen tarpeeksi haasteita sen saavuttamiseksi. (Tausa-Ollila 2009, 64.)

Hyvä yhteistyö työntekijöiden kesken ja esimiesten kanssa vaikuttavat työstä saatuun työn iloon. Työyhteisön voimavaratekijöihin voidaan lukea myös työyhteisön keskinäinen avunanto, toimivat vuorovaikutussuhteet ja palautteen antaminen sekä vastaanottaminen. Rehellisyydellä sekä luottamuksella on suuri merkitys siihen, että vuorovaikutus syntyy työntekijöiden välille. Toimiva työyhteisö vaikuttaa myönteisesti myös työssä koettavaan iloon. Työn ilon kokemista työpaikalla vähentää kuitenkin kateus työntekijöiden välillä. (Varila & Viholainen 2000, 72–73, 111–112.)

Lepistön (2006, 37) tutkimuksen mukaan avoin ja kannustava ilmapiiri työpaikalla auttaa työntekijää jaksamaan työpaikalla sekä tukee työntekijän työssä jaksamista. Työntekijän on hyvä olla työyhteisössä, kun ilmapiiri on innostava sekä siellä on tilaa huumorille. Työyhteisön on kuitenkin hyvä muistaa, että hyvä ilmapiiri on ansaittavat ja jokainen työntekijä vaikuttaa työpaikan ilmapiirin muodostumiseen.

Hurttilan (2006, 28, 31) mukaan työn ilon kokemuksen puute kertoo usein siitä, että työpaikan tärkeät elementit, kuten toisen ihmisen kunnioittaminen ja huomioon ottaminen puuttuvat työpaikan sosiaalisissa suhteissa. Työstä saatuun työn ilon kokemukseen voivat vaikuttaa myös muut henkilöt työpaikan työntekijöiden sekä esimiesten lisäksi. Näitä ovat esimerkiksi lapset, opiskelijat työpaikalla, potilaat ja heidän omaisensa. Varilan & Viholaisen (2000, 122) kyselytutkimuksen mukaan terveydenhoitoalan työntekijöille ilon hetkiä aiheuttavat usein potilaat ja näiden perheet sekä läheiset ystävät.

Esimiehellä on suuri merkitys työntekijän kokemaan työn iloon työpaikalla ja sen edistämiseen työyhteisössä. Työn ilon kokemuksen kannalta johtamisessa on tärkeää johtamisjärjestelmän selkeys työyhteisössä, tasa-arvoisuus ja esimiesten

vuorovaikutustaidot. Esimiehen tulee pyrkiä ymmärtämään, tunnistamaan sekä ennakoimaan työpaikan ja työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa. Esimiehen tehtäviin kuuluu oleellisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen kehittämällä työntekijöiden terveyttä sekä ammattitaitoa. Työhyvinvoinnin avainalueita ovat tavoitteiden määrittely, työn kuormittavuuden säätely sekä hyvä ja kannustava ilmapiiri työpaikalla. (Hurttila 2006, 28.)

Perheellisyydellä on todettu olevan myös positiivista vaikutusta työtä kohtaan. Sen on havaittu vähentävän työntekijän katkeruutta ja pessimismiiä. Työssä koetulla työnilolla on myös positiivinen vaikutus perhe-elämään. Surun sekä ilon tunteita voidaan purkaa sekä jakaa työpaikalla että kotona. Erityisesti työhuolia voidaan purkaa kotona puolison kanssa. Työntekijän työ lisää empaattisuutta myös puolison työtä kohtaan. Puolisolta ja ystäviltä saatu tuki, harrastukset sekä sosiaaliset suhteet voivat piristää elämää ja samalla vaikuttaa positiivisesti työelämään ja koettuun työniloon. (Karlsson 2002, 22–23, 45, 65.) Haukan (2009, 33) tutkimuksen mukaan työntekijän yksityiselämässä olevat ongelmat vaikuttivat omaan työhön, mutta jos yksityiselämä oli kunnossa, näkyi se positiivisesti työntekijän työssä.

#### 4.3 Työympäristön ja työvälineiden merkitys työnilon kokemiseen

Hoitoympäristöllä tarkoitetaan kaikkia tiloja, välineitä, huonekaluja, pintoja sekä aineita, joita on sairaalan sisällä (Syrjälä & Kujala 2005, 108). Turvallinen ja hyvä hoitoympäristö on hyvin hallittavissa ja tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden valita vaihtoehtoisia työskentelytapoja. Hyvin suunnitellulla ja toimivalla hoitoympäristöllä voidaan myös vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen hoitotyön tavoitteiden suuntaisesti. (Varunki 1990, 23.)

Hoitoympäristön toimivuudella on suuri merkitys siihen, kokeeko työntekijä työympäristön helpottavan työtään vai lisääkö se hoitotyön raskautta ja stressaavuutta. Työviihtyvyyttä työpaikalla lisää erityisesti viihtyisä sekä esteettisesti miellyttävä työympäristö. (Mannonen 1997, 52.) Työympäristön käytännöllisyyttä, viihtyisyyttä sekä turvallisuutta voidaan pitää hyvän fyysisen hoitoympäristön

perusedellytyksinä. Työympäristöllä on suuri vaikutus myös siihen, kokeeko työntekijä työpaikallaan ilon kokemuksia. Varilan ja Viholaisen (2000, 150) tutkimuksen tulokset osoittavat, että työympäristö voi vaikuttaa myönteisesti työntekijän työn ilon kokemiseen. Jotta työntekijä voi kokea työpaikallaan työn ilon kokemuksia, työympäristön tulee tarjota siihen edellytykset.

Hoitotyöhön ja työympäristöön liittyy paljon henkiseen ja ruumiilliseen kuormitukseen liittyviä tekijöitä kuten epämiellyttävät työasennot, pitkään paikoillaan seisomisen, käveleminen sekä myös fysiologisia, kemiallisia ja fysikaalisia vaaroja. Näitä ovat muun muassa ilman kuivuus, kuumuus, kylmyys, veto ja epämiellyttävä haju sekä infektoriskit. Fyysinen kuormittumisen riski on näin ollen suuri, jolloin niiden ehkäisy on tärkeää. (Laine, 2006, 396–399.)

Työntekijän toimintakyky, terveydentilanne sekä ikä vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee työympäristönsä. Parhaimmillaan ne tukevat työntekijän työskentelyä tai huonoimmillaan heikentävät työskentelyä ja ammattitaitoa. Myös ammattitaidon puute tai vakiintuneet työtavat voivat heikentää työympäristön tuomia mahdollisuuksia. (Hanhinen, Parvikko, Rantanen & Tamminen 1994, 27.) Työntekijöiden terveyteen sekä hyvinvointiin vaikuttavat turvallinen sekä hyvä työympäristö. Työoloissa ilmenevät ongelmat aiheuttavat työntekijälle muun muassa virheitä, epävarmuutta toimenpiteissä sekä motivaation laskua ja pahimmillaan sairaslomia. (Harjanne 1997, 10–11.)

Teikarin (1993, 28–29) mukaan hoitoympäristön toimivuuden, käytännöllisyyden sekä viihtyisyyden lähtökohtana on työ itse. Työympäristön tulee mahdollistaa työn tekeminen. Hyvin suunnitellut tilatkaan eivät takaa sitä, että annettava hoito on korkeatasoista, ja tiloja saatetaan käyttää toisin kuin alun perin on suunniteltu. Käytännöllisyyteen vaikuttavat hyvin paljon tilojen koko sekä muunneltavuus siellä tehtäville toimenpiteille. Turvallisesti ja oikein sijoitettu kalustus sekä varustustaso takaavat ergonomisen ja toimivan työskentelyn. Työntekijöiden viihtyvyyteen sekä turvallisuuteen vaikuttavat myös käytettyjen rakenteiden ja materiaalien kestävyys sekä toimivuus.

#### 4.4 Työntekijän hyvinvointi ja työssä jaksamisen merkitys työn ilon kokemiseen

Ihmissuhteilla ja harrastuksilla tiedetään olevan työntekijän hyvinvointiin myönteisiä vaikutuksia. Hyvinvoinnilla tarkoitetaan yleensä työntekijän subjektiivista kokemusta mielialastaan tai mielenterveyteen liittyviä tekijöitä. Työntekijän henkinen hyvinvointi jaotellaan usein työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen sekä työhön liittyviin ahdistuneisuus- ja masennusoireisiin, työuupumiseen ja työmotivaatioon. (Lindström 2002, 204.)

Henkilöstön hyvinvointi ja terveys ovat avainasemassa työssä jaksamisen kannalta. Hyvinvointiin on parhaat mahdollisuudet silloin, kun sen edistämistä tuetaan työntekijän, työn ja työyhteisön tasolla. Työntekijän tulisi myös jatkuvasti huoltaa omia fyysisiä, psyykkisiä sekä sosiaalisia voimavarojaan, jotka ovat perusedellytyksiä työssä jaksamiselle. (Ahola 2000, 3). Työntekijän omia voimavaroja ja keinoja ovat muun muassa riittävä lepo, rentoutuminen, liikunnan harrastaminen sekä terveelliset elämäntavat. (Juuti 2006, 117.)

Työntekijän työkykyä ylläpidetään lisäämällä työntekijän voimavaroja, muutosvalmiutta ja osaamista tai tarvittaessa vähentämällä työn kuormittuvuutta ja parantamalla työyhteisön toimintaa (Aro & Kivihuhta 1995, 446). Henkilöstön hyvinvointi kertoo työyhteisön tilanteesta sekä vaikuttaa toiminnan tehokkuuteen ja laatuun (Piironen, Lahti, Lindqvist, Hupli & Leino-Kilpi 2002, 10).

Kunta- ja sairaalahenkilöstöihin kohdistuneiden tutkimusten perusteella vaikuttaisi olevan tärkeää, että työnkuvat olisivat monipuolisia sekä työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet työhön sekä osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon olisivat hyvät. Työntekijöiden hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työpäivän alku- ja loppumiskohtiin, taukojen pitämiseen, työvuorojärjestelyihin sekä lomien ja palkattomien virkavapaiden pitämisen ajankohtiin lisäävät erityisesti naisten hyvinvointia hoitotyössä (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 3).

Varilan ja Viholaisen (2000, 147–148) tutkimuksen mukaan työn ilon kokemisella on positiivisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Ilon kokemiset ja ilon tunteet

pitävät työntekijän fyysisen ja psyykkisen puolen kunnossa. Koettu ilo kohottaa työntekijän mielialaa ja tuo hyvää mieltä. Koettu ilo sekä virkistää että piristää työntekijää, jolloin väsymys häviää ja työntekijä pysyy paremmin terveenä. Ilolla on myös myönteinen vaikutus elämänhaluun, jolloin työntekijä haluaa pitää myös hyvinvointinsa kunnossa. Työntekijän minäkuva säilyy myös myönteisenä iloisten tuntemusten kautta, mikä vaikuttaa myönteisesti myös työntekijän hyvinvointiin. Ilon kokemukset sekä työntekijän hyvinvointi vaikuttavat siihen, että työntekijä luottaa omiin kykyihinsä sekä uskaltaa ottaa vastaan uusia haasteita työpaikallaan, joista selviytyminen tuottaa taas iloa. Työstä saadut ilon kokemukset kohottavat myös työntekijän itsevarmuutta sekä itsetuntoa. Työntekijän hyvinvointi auttaa työntekijää havaitsemaan myös toisten työntekijöiden ja asiakkaiden hyvinvoinnin ja antaa näin ollen myös voimia huomioida muut ihmiset.

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mistä kätilöiden kokema työnilo muodostuu. Lisäksi halutaan selvittää, mitkä tekijät vahvistavat tai heikentävät synnytyssalissa työskentelevien kätilöiden työnilon kokemusta. Työn tavoitteena on lisätä työpaikalla tietoa siitä, miten työnilo liittyy työssä jaksamiseen sekä työntekijän hyvinvointiin.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Mistä synnytyssalissa työskentelevien kätilöiden työnilo kokemuksena muodostuu?
2. Mitkä tekijät vahvistavat synnytyssalissa työskentelevien kätilöiden työnilon kokemusta?
3. Mitkä tekijät heikentävät synnytyssalissa työskentelevien kätilöiden työnilon kokemusta?

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus ja tutkimusmenetelmänä käytettiin avointa kyselylomaketta. Koska laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvamaan ja ymmärtämään jotain tiettyä tapahtumaa, on tärkeää, että tutkimukseen valitut henkilöt tietävät kyseisestä asiasta tai heillä on siitä kokemusta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88).

### 6.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tutkimukseen valittiin Päijät-Hämeen keskussairaalan synnytysalin kätilöt, koska työnäkökulman kokemista haluttiin tutkia kätilöiden kokemana. Liitteessä 3 kuvataan Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän laatima tehtäväkuvaus synnytysosaston kätilötyöstä.

Aineisto kerättiin lähettämällä kyselylomakkeet synnytysosalissa toimiville kätilöille. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselylomake sisälsi 11 kysymystä työnäkökulman kokeamiseen vaikuttavista tekijöistä (LIITE 1). Kysely suoritettiin 1.4.2010–30.4.2010. Vastauksia palautui yhdeksän kappaletta. Avoimet kysymykset palautettiin opinnäytetyön tekijälle suljetuissa kuorissa, ja saatu aineisto analysoitiin sisällön analyysin avulla. Kaikki vastaajat pysyvät nimettöminä, ja kyselylomake sisälsi kaikille kätilöille samat kysymykset.

### 6.2 Aineiston analyysi

Tutkimusaineisto koostuu tutkittavien antamista vastauksista tutkijan esittämiin kysymyksiin ja saatu aineisto analysoitiin käyttämällä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on yksi laadullisen tutkimuksen aineiston tarkasteluun käytetty menetelmä. Sen avulla voidaan jäsentää ja luokitella kirjoitettua sekä suullista kommunikaatio-aineistoa sanojen, sanayhdistelmien tai teemojen sekä ilmaisujen merkitysten, seurausten tai yhteyksien mukaan. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kerätyn aineiston



tiivistämistä siten, että tutkittavia ilmiöitä voidaan kuvailla lyhyesti ja yleistävästi tai että ilmiöiden suhteet saadaan selkeinä esille. (Janhonen & Nikkonen 2003, 21–23.)

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään tiivistämään aineisto kadottamatta silti sen sisältämää informaatiota; päinvastoin pyritään informaatioarvon kasvattamiseen luomalla hajanaisesta aineistosta selkeää ja mielekästä. (Eskola & Suoranta 1998, 138.) Sisällönanalyysi on tekstianalyysia. Se sopii hyvin strukturoimattomankin aineiston, kuten avoimien kyselyn, analyysiin. Kyseisellä analyysitavalla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93–121.)

Vastausten analysointi aloitettiin välittömästi niiden palauduttua toukokuun alussa 2010. Vastaukset kirjoitettiin puhtaaksi niiden luettavuuden ja käsittelyn helpottamiseksi, jonka jälkeen aineistoon tutustuttiin vastauksia lukemalla. Laadulliseen sisällönanalyysiin liittyvät keskeisesti tutkijan tulkinnat tutkimusaineistosta. Alustava sisällönanalyysi tehtiin ongelmakohtaisesti, ja tutkimus on pyritty raportoimaan sen todellisen kulun mukaisesti. Suoria lainauksia vastauksista on käytetty havainnollistamaan tekstiä ja lisäämään luotettavuutta. Vastauslomakkeet koodattiin eli numeroitiin, mikä helpotti vastausten tarkastamista analysoinnin aikana. Tämän jälkeen aidot vastausdokumentit hävitettiin asianmukaisesti.

Tutkimusaineisto pelkistettiin ja ilmaisut koottiin kyselylomakkeen avoimien kysymysten alle. Samaa merkitsevät ilmaisut kerättiin sen jälkeen yhteen ryhmään, jonka seurauksena syntyi useampi ryhmä. Tämän jälkeen ryhmille annettiin sisältöä kuvaava nimi, jonka seurauksena syntyivät alakategoriat. Aineiston analyysia jatkettiin yhdistämällä sisällöiltään samanlaisiin alakategorioihin yläkategoria. Yläkategoriat nimettiin sisällön mukaan. Yhdistävä kategoria muodostui kyselylomakkeen kysymyksestä, jolloin muodostui selkeä abstrahointikaavio.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusaineistosta muodostui työniloon liittyen kaksi yläkategoriaa: työniloa vahvistavat tekijät sekä työniloa heikentävät tekijät. Kyselylomakkeessa kartoitettiin aluksi kätilöiden käsitystä siitä, mitä ilo kätilöiden mielestä on (LIITE 4). Kaikki tutkimukseen osallistuneet kätilöt olivat kuvailleet iloa hyvin samankaltaisesti sekä hyvin myönteisesti. Ilo ilmeni erilaisina tunteina, elämään tyytyväisyytenä sekä huumorina. Kätilöt kokivat ilon ilmenevän hyvän olon tunteena, joka tulee työntekijän sisältä itsestä, ilon tunteesta sekä tyytyväisyytenä elämään. Kätilöt kokivat huumorin liittyvän vahvasti ilon kokemiseen.

”..Hyvän olon tunne, joka tulee sisältä itsestä..”

”..Iloa voi tuntea sekä pienistä että isoista asioista..”

”..Liittyy usein onnistumiseen..”

”..Elämäniloa..”

”..Huumoria..”

### 7.1 Työnilo synnytyssalin kätilöiden kokemana

Kyselylomakkeessa selvitettiin kätilöiden käsityksiä siitä, millainen on työnilo kätilötyössä (LIITE 5). Ilo ja työniloa sisälsivät hyvin samankaltaisia vastauksia, mutta työnilon kokeminen kätilötyössä liittyi enemmän synnytyssalityöhön sekä potilaihin. Kätilöiden kokemukset työnilosta kätilötyössä jakoutuivat kahteen eri yläkategoriaan: työyhteisöön liittyviin tekijöihin sekä synnyttäjiin ja perheisiin liittyviin tekijöihin. Työyhteisöön liittyviä tekijöitä olivat mieleinen työ ja hyvä yhteistyö synnytyssalissa.

Kättilöt kokivat myös työniloa siitä, että saivat tehdä mieleistään työtä. Hyvä yhteistyö synnytyssalissa eri ammattiryhmien kanssa toi vastaajille myös työnilon kokemuksia.

”..Saa tehdä mieleistään työtä..”

”..Saa tehdä tärkeää työtä..”

”..Hyvästä yhteistyöstä muiden kanssa..”

Kättilöiden kokemukset työnilosta sisälsivät synnyttäjiin ja perheisiin liittyviä tekijöitä, joista muodostui neljä eri alakategoriaa. Ilon kokemuksia kättilöille tuotti lapsen syntyminen, jonka kuvailtiin olevan aina ihme. Onnistuminen synnytyksen hoidossa tuotti kättilöille työnilon kokemuksia, sillä hyvä synnytyskokemus sekä onnistunut vuorovaikutus perheen ja kättilön välillä vahvistivat erityisesti ilon kokemista kättilötyössä. Yleisesti ottaen onnistuminen omassa työssä tuotti vastaajille ilon kokemuksia, kuten myös palautteen saaminen omasta työstä, erityisesti juuri positiivinen palaute.

”..Ilo syntymän ihmeestä..”

”..Ilo hyvin tehdystä työstä..”

”..Onnistuminen synnytyksen hoidossa..”

”..Vuorovaikutuksen onnistumisesta..”

”..Työnilo enemmän onnistumisen tunnetta..”

”..Positiivisesta palautteesta..”

## 7.2 Työniloa vahvistavat tekijät kätilötyössä

Vahvistavilla tekijöillä työnilon kokemisessa tarkoitetaan tekijöitä, jotka antavat tai lisäävät kätilötyössä ilon kokemuksia. Työniloa vahvistavat tekijät jakautuivat kätilöiden vastausten perusteella kahteen eri yläkategoriaan: työyhteisöön liittyviin tekijöihin sekä synnyttäjiin ja perheisiin liittyviin tekijöihin (LIITE 6). Työyhteisöön liittyvistä tekijöistä muodostui neljä eri alakategoriaa, joita olivat työn jakautuminen tasapuolisesti työyhteisössä, esimiehen tuki ja hyvä työilmapiiri sekä toimiva työyhteisö. Vastaajat kokivat, että työn jakautuminen tasapuolisesti työntekijöiden kesken vahvisti työnilon kokemista. Erityisesti työvuorotoiveiden huomioiminen työvuorolistaa suunniteltaessa vahvisti kätilöiden kokemaa iloa työssä. Muutama vastaaja koki esimiehen tuella olevan merkitystä ilon kokemiseen. Eniten työnilon kokemista vahvisti kätilötyössä hyvä työilmapiiri synnytyssalissa sekä toimiva työyhteisö, jossa yhteistyö toimii sekä kätilö voi luottaa saavansa apua ja tukea.

”..Työvuorotoiveet otetaan huomioon..”

”..Töiden tasapuolinen jakautuminen..”

”..Myös esimiehen tuki tärkeää..”

”..Hyvä ilmapiiri..”

”..Voi luottaa työkavereiden apuun ja tukeen..”

Työniloa vahvistaviin tekijöihin sisältyi myös synnyttäjiin ja perheisiin liittyvät tekijät, joista muodostui kaksi alakategoriaa: onnistuminen kätilön työssä sekä palautteen saaminen. Kätilöt kokivat, että onnistuminen työssä, erityisesti hyvän synnytyskokemuksen sekä vuorovaikutuksen onnistuminen, lisäsi ilon kokemusta. Positiivisen asiakaspalautteen saaminen lisäsi vastaajien mielestä työnilon kokemista työssä.

”..Hyvä synnytyskokemus..”

”..Asiakastyytyväisyys toki myös lisää..”

Tärkeänä työniloa lisäävänä tekijänä kätilötyössä koettiin myös hyvä fyysinen työympäristö (LIITE 7). Hyvä fyysinen työympäristö jakautui kätilöiden kokemana kahteen yläkategoriaan: toimivaan työympäristöön sekä ergonomian mahdollisuuden synnytyssalissa. Toimiva työympäristö muodostui vastaajien mukaan kolmesta alakategoriasta: toimivista työtiloista sekä hyvistä työvälineistä ja valaistuksen merkityksestä synnytyssalissa työskenneltäessä. Toimivat tilat synnytysosastolla sekä hyvät työvälineet, joihin kuuluivat myös laitteiden käytön opettaminen sekä toimivat työvälineet, koettiin tuovan työnilon kokemuksia kätilötyössä. Myös valaistuksella oli suuri merkitys, sillä kätilöt kokivat, että sopiva ja oikea valaistus toi ilon kokemuksia kätilön työssä.

”..Toimivat tilat..”

”..Hyvät työkalut työskennellä..”

”..Oikea valaistus..”

Kätilöt painottivat myös ergonomian merkitystä hyvässä fyysisessä työympäristössä työniloa lisäävänä tekijänä. Työympäristön tulee mahdollistaa vastaajien mukaan ergonomian mahdollisuus. Erityisesti säädettävien sänkyjen koettiin vahvistavan työnilon kokemista kätilötyössä.

”..Hyvä työergonomia on tärkeä..”

”..Säädettävät sängyt..”

Työpaikan ilmapiirin sekä sosiaalisten suhteiden koettiin olevan yksi tärkeimmistä työniloa lisäävistä tekijöistä kätilötyössä (LIITE 8). Kätilöiden vastausten perusteella voitiin muodostaa kaksi eri yläkategoriaa: vahvistavat tekijät työnilon kokemisessa sekä heikentävät tekijät työnilon kokemisessa. Kätilöiden mukaan työnilon kokemista vahvistivat työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet, joiden koettiin voimaannuttavan sekä auttavan jaksamaan töissä. Myös hyvän työilmapiirin koettiin lisäävän työnilon kokemista kätilön työssä, sillä sen seurauksena työt sujuivat synnytysosastolla.

”..Suo työniloa ja voimaannuttaa..”

”..Sosiaalinen elämä auttaa jaksamaan työssä..”

”..On tärkeää, että voi luottaa saavansa apua..”

”..Tärkeintä on, että tullaan toimeen..”

”..Kun yhteys löytyy on kiva..”

Työntekijöiden hyvinvoinnilla oli vastaajien mukaan tärkeä merkitys ilon kokemiseen kätilötyössä (LIITE 9). Vastausten perusteella työntekijän hyvinvointiin liittyvät tekijät voitiin jakaa kahteen yläkategoriaan: työniloa vahvistavat tekijät kätilöiden kokemana sekä työniloa heikentävät tekijät kätilöiden kokemana. Työniloa vahvistaviin tekijöihin sisältyi kaksi alakategoriaa: hyvinvoiva työntekijä sekä työntekijän hyvinvoinnin tukeminen. Kätilöt kokivat, että hyvinvoiva työntekijä koki työssään enemmän ilon kokemuksia. Työntekijän oli hyvä olla töissä sekä myös fyysinen ja fyysinen hyvinvointi oli tasapainossa, minkä seurauksena työnilon kokeminen oli kätilöiden mielestä mahdollista. Erityisen tärkeäksi työnilon kokemisen kannalta kätilöt kokivat työntekijän hyvinvoinnin tukemisen työpaikan taholta. Työntekijän arvostaminen, tukeminen sekä työntekijän hyvinvoinnin edesauttaminen vaikuttivat työnilon kokemiseen hyvin vahvasti.

”..On hyvä olla töissä..”

”..Hyvinvoivan ihmisen on helpompi jaksaa töissä ja kokea työniloa..”

”..Annetaan mahdollisuus tukemalla työntekijää, niin työnilokin kasvaa..”

”.. Jos työntekijä voi kaikin puolin hyvin ja sitä edesautetaan se lisää iloa..”

Kätilöiden kokemaan työniloon vaikutti myös esimiestyöskentely sekä johtamistapa työpaikalla (LIITE 10). Vastaajien kokemukset johtamisesta työnilon kokemisen kannalta jakaantuivat kahteen yläkategoriaan: johtamisen merkitys työniloa vahvistavana tekijänä sekä johtamisen merkitys työniloa heikentävänä tekijänä. Johtamisen merkitys työniloa lisäävänä tekijänä muodostui kätilöiden kokemuksena hyvästä johtamisesta työyhteisössä. Hyvän esimiehen ja johtajan koettiin luovan yhteishenkeä työyhteisössä, kuuntelevan työntekijöiden toiveita sekä puuttuvan työpaikoilla esiintyviin ongelmiin.

”..Hyvä johtaja luo yhteishenkeä..”

”..Merkitys on suuri, jos osaa opastaa, auttaa ja olla tukena..”

”..Vaikuttamaan työntekijän työniloon omalla asennoitumisellaan ja tekemisillään..”

Työkokemuksen merkitys työnilon kokemisen kannalta tuotti vastaajien keskuudessa eniten eriäviä mielipiteitä (LIITE 11). Kätilöiden kokemukset työkokemuksen merkityksestä työnilon kokemisen kannalta jakoutuivat kahteen yläkategoriaan: työkokemuksella on merkitystä työnilon kokemiseen sekä työkokemuksella ei ollut merkitystä tai se vaikutti negatiivisesti työnilon kokemiseen. Työkokemuksella on merkitystä, jakaantui kahteen alakategoriaan: paljon työkokemusta sekä vähän

työkokemusta. Kätilöiden mielestä työkokemus toi ilon kokemuksia, sillä pitkä työura toi rentoutta sekä varmuutta kätilön työhön. Vähän työkokemusta omaavilla todettiin työn ilon kokemuksien muodostuvan siitä, että työntekijä oli utelias, avoin ja innostunut työstään. Myös onnistumisen kokemukset työssä, josta työkokemusta ei ollut vielä ehtinyt paljon muodostua, tuottivat kätilöille työn ilon kokemuksia.

”..Työkokemus antaa varmuutta ja sen myötä lisää työniloa..”

”..Uudella työntekijällä voi olla avoin ja innostunut ote työhön ja kokea siksi työniloa..”

”..Vihreys on myös uteliaisuutta ja onnistumisia..”

Työntekijän vapaa-ajalla ja harrastuksilla sekä lähipiirillä ja perheellä koettiin olevan suuri merkitys työn ilon kokemiseen (LIITE 13). Suurin osa vastaajista koki, että vapaa-aika ja harrastukset lisäävät työn ilon kokemista työssä. Vapaa-ajan ja harrastusten merkitys työniloa lisäävänä tekijänä muodosti vastausten perusteella kolme alakategoriaa: vapaa-aika lisäsi työntekijän psyykkistä hyvinvointia, vapaa-aika lisäsi työntekijän fyysistä kuntoa sekä vapaa-ajan merkitys työntekijälle itselleen. Psyykkisen hyvinvoinnin lisääntyminen vapaa-ajan seurauksena lisäsi ilon kokemuksia työssä, sillä kätilöt kokivat voivansa hyvin, jaksoivat iloita työssä sekä kokivat sen näkyvän positiivisesti.

Työn ilon kokemisen kannalta vastaajat kokivat vapaa-ajan ja harrastusten lisäävän myös työntekijän fyysistä kuntoa. Hyvä fyysinen kunto toi voimaa ja virtaa, jonka seurauksena työntekijä jaksoi paremmin päivät työssä ja työn ilon kokeminenkin mahdollistui. Kätilöt korostivat vapaa-ajan ja harrastusten merkitystä työn ilon kokemisen kannalta. Pään tulee antaa tuulettua kaikesta raskaasta sekä vapaa-aika antaa mahdollisuuden työntekijälle irtautua työstä edes toisinaan. Yksi vastaajista



koki, että vapaa-ajalla tai harrastuksilla ei ollut merkitystä työnilon kokemiseen kättilötyössä.

”..Tekee mukavia asioita vapaa-ajalla, jaksaa iloita myös töissä..”

”..Näkyvät positiivisesti myös tyytyväisyytenä =ilona työssä..”

”..Vaikuttaa työniloon, koska sitä jaksaa paremmin silloin olla töissä..”

Kaikki vastaajat kokivat lähipiirillä tai perheellä olevan positiivinen merkitys työnilon kokemiseen (LIITE 14). Lähipiirin tai perheen merkitys työniloa lisäävänä tekijänä jakaantui vastausten perusteella neljään alakategoriaan: tukeva rooli, positiivinen vaikutus sekä vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin ja toimii vastavuoroisesti. Tukevalla roolilla vastaajat kokivat, että lähipiiri tukee työnilon kokemista sekä edesauttaa työnilon kokemista työpaikalla. Kättilöt kokivat myös, että lähipiiri vaikuttaa työntekijään positiivisesti, jolloin mahdollisuus kokea työniloa työssä lisääntyy.

Lähipiiri tai perhe vaikutti myös psyykkiseen hyvinvointiin, sillä se piti työntekijän henkisesti tasapainossa, jolloin psyykinen hyvinvointi oli parempi ja työnilon kokeminenkin mahdollistui. Vastavuoroisuudella kättilöt kokivat, että jos yksityiselämässä on ongelmia, iloa voi silti kokea töissä. Lähipiirin tai perheen merkitys työniloa heikentävänä tekijänä ilmeni muutamassa vastauksessa. Lähipiirin/perheen koettiin vaikuttavan heikentävästi työnilon kokemiseen, silloin kun työntekijällä oli esimerkiksi huolia perhe-elämässä.

”..Tukeva rooli..”

”..Perheen ja ystävien tuki vaikuttaa paljon myös työnilon kokemiseen..”

”..Elämä tasapainossa niin vaikuttaa positiivisesti..”

”..Vastapainoa työlle, pitää järjissä..”

”..Yksityiselämässä on ollut vaikeaa, ilon on voinut kokea työssä..”

”..Huolia näissä asioissa, niin voi olla, että ei koe työniloa..”

### 7.3 Työniloa heikentävät tekijät kättilötyössä

Heikentävillä tekijöillä työnilon kokemisessa tarkoitetaan tekijöitä, jotka estävät, vähentävät tai eivät tuota työntekijälle ilon kokemuksia työssä. Työniloa heikentävät tekijät jakautuivat kättilöiden vastausten perusteella kolmeen yläkategoriaan: työvuoroihin liittyviin tekijöihin, työyhteisöön liittyviin tekijöihin sekä esimiestyöhön tai johtamiseen liittyviin tekijöihin (LIITE 14). Työvuoroihin liittyvistä tekijöistä muodostui kaksi eri alakategoriaa. Työnilon kokemista heikensi kolmivuorotyön jakautuminen epätasaisesti ja erityisesti raskaat työvuorolistat. Kolmivuorotyön koettiin vähentävän ilon kokemuksia kättilön työssä. Yleisesti ottaen kättilöt kokivat, että työpaikalla ei huomioitu työvuorotoiveita, minkä osaltaan koettiin vaikuttavan työnilon kokemiseen negatiivisesti.

”..Raskaat työlistat..”

”..Ei oteta huomioon työntekijän omia toiveita työvuoroista..”

Työniloa heikensivät myös työyhteisöön liittyvät tekijät, joista muodostui kolme eri alakategoriaa. Kiire työpaikalla vähensi ilon kokemista työpaikalla, koska kättilöt kokivat, että eivät sen vuoksi ehtineet tehdä kaikkea työhön liittyviä asioita. Myös huonot henkilökunnan väliset suhteet, erityisesti huono ilmapiiri sekä pahan puhuminen, koettiin vastaajien keskuudessa vähentävän työnilon kokemista kättilöntyössä. Vastaajien mielestä ilon kokemista vähensi työpaikalla työntekijöiden jatkuva valittaminen.

”..Kiire, ettei ehdi tehdä kaikkea..”

”..Huono ilmapiiri..”

”..Työkavereiden negatiivinen asenne..”

”..Jatkuva valittaminen..”

Työpaikan ilmapiirin ja sosiaalisten suhteiden todettiin vaikuttavan myös työnilon kokemiseen heikentävästi (LIITE 8). Työniloa heikentävistä tekijöistä muodostui kaksi alakategoriaa: huonot sosiaaliset suhteet sekä negatiivinen ilmapiiri. Kätilöiden mielestä huonojen sosiaalisten suhteiden seurauksena mikään ei sujunut työpaikalla. Ilmapiirin seurauksena tilanne vei työntekijöiltä energiaa, joka samalla kuormitti kätilöiden jaksamista työpaikalla. Myös negatiivinen ilmapiiri vähensi kätilöiden mielestä ilon kokemista työpaikalla huomattavasti. Kätilöt kokivatkin, että joidenkin työntekijöiden kanssa sai olla jatkuvasti varpaillaan ja sen seurauksena työnilon kokeminen oli melkein mahdotonta.

”..On vuoroja, milloin mikään ei suju..”

”..Jos on hankaumia ihmisten välillä, se vie energiaa muilta..”

”..Henkisesti kuormittavat tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen..”

”..Jos ilmapiiri on huono, töissä ei viihdy..”

”..Toisten kanssa saa olla jatkuvasti varpaillaan..”

Työntekijän hyvinvoinnin merkitys työnilon kokemisen kannalta tuotti myös vastaajien keskuudessa työniloa heikentäviä tekijöitä (LIITE 9). Kätilöiden mielestä työnilon kokemista heikensi työntekijä, joka voi huonosti, sillä väsyneenä erityisesti vastoinkäymiset sekä työntekijän omat ongelmat saattoivat estää työnilon kokemista

kätilön työssä. Myös työntekijän elämäntilanteen katsottiin vaikuttavan niin vahvistaen kuin heikentäen työnilon kokemista, sillä kätilöt kokivat mielialan sekä yksityiselämän vaikuttavan työhön ja työnilon kokemiseen.

”..Väsyneenä pienetkin vastoinkäymiset saattavat estää työnilon..”

”..Omia ongelmia saa olla, mutta jos ne vaikuttavat työpaikalla..”

”..Sairaus tai pelko sellaisesta vaikuttaa väkisin jaksamiseen ja työniloon..”

”..Mieliala vaikuttaa työhön ja työniloon..”

Työntekijöiden työnilon kokemiseen vaikuttivat myös esimiestyö sekä johtaminen työpaikalla (LIITE 10). Kokemus huonosta johtamisesta vähensi ilon kokemista työpaikalla. Kätilöt kokivat, että huonosti johdettu osasto sekä epäluottamus työntekijöiden sekä esimiehen tai johtajan välillä vähensivät työnilon kokemista kätilön työssä. Yksi vastaajista koki, että johtamisella ei ole merkitystä työnilon kokemiseen, koska kätilötyö on hyvin itsenäistä.

”..Huonosti johdettu osasto ei ainakaan lisää työniloa..”

”..Epäluottamus luo negatiivisuutta ja vaikuttaa työniloon..”

Työkokemuksen merkitys työnilon kokemisen kannalta tuotti myös negatiivisia kokemuksia vastaajien mukaan (LIITE 11). Muutama vastaaja koki, ettei työkokemuksella ollut merkitystä työnilon kokemiseen. Sen sijaan muutama kätilö koki pitkän työkokemuksen vaikuttavan työnilon kokemiseen negatiivisesti.

Vastaajien mukaan pitkä työkokemus kättilön työssä toi kyllästymisen sekä puutumisen tunteita kuten myös työn raskaus, joka vähensi ilon kokemuksia.

”..Jaa-a ei kai, onko sillä?..”

”..Raskaat ja vaikeat työvuorot väsyttävät ja vähentävät työiloa..”

”..Myös kyllästymistä, puutumista ja sen myötä kielteisiä tunteita..”

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa työnilon kokemisen merkityksestä työntekijän jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta kättilötyössä. Kyselylomakkeiden vastauksista käy hyvin ilmi, mitkä asiat tuottivat kättilöille työniloa sekä mitkä tekijät vahvistivat tai heikensivät työnilon kokemista kättilön työssä. Tutkimuksen seurauksena saatiin myös tärkeää tietoa siitä, mitä asioita kättilöt arvostavat työyhteisössä ja lisäksi arvokasta tietoa heidän omista kokemuksistaan. Tulosten avulla voidaan vaikuttaa niihin tekijöihin, jotka ovat yhteydessä työnilon kokemiseen.

Kiireellisen aikataulun vuoksi ei ollut mahdollisuutta testata kyselylomaketta ennen kyselylomakkeiden lähettämistä synnytyssalin kättilöille. Tutkimukseen vastaajien määrää saattoi näin ollen verottaa pitkä kyselylomake sekä päällekkäiset kysymykset.

### 8.1 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, mistä synnytyssalissa työskentelevien kättilöiden työnilo kokemuksena muodostuu. Mieleinen työ, hyvä yhteistyö työyhteisössä, lapsen syntyminen sekä onnistuminen synnytyksen hoidossa toivat vastaajille työnilon kokemuksia. Myös onnistumisen tunne työssä sekä positiivisen palautteen saaminen työstä toivat vastaajien mukaan ilon kokemuksia kättilötyössä. Myös Varilan ja Viholaisen (2000, 123–124) tutkimuksen mukaan 91 % tutkittavista koki työniloa oman aktiivisen toiminnan kautta. Onnistuminen liittyi yleensä tavoitteen sekä päämäärän saavuttamiseen ja haasteellisesta tehtävästä selviytymiseen, jonka onnistumisesta seuraa usein positiivisia tuntemuksia työntekijälle. Lepistön (2006) tutkimuksen mukaan työn antama palaute, erityisesti potilaiden sekä perheiden antama palaute, oli erittäin tärkeää työyhteisölle.

Tutkimuksessa haluttiin tietää, mitkä tekijät vahvistavat työnilon kokemista työpaikalla. Vastaajien mukaan toimiva työyhteisö vahvisti eniten ilon kokemista työpaikalla. Puolet vastaajista koki hyvän ilmapiirin vaikuttavan myönteisesti työnilon kokemiseen kättilötyössä. Myös töiden jakautuminen tasapuolisesti työntekijöiden

kesken sekä työssä onnistuminen vaikuttivat positiivisesti työn ilon kokemiseen. Työn ilon kokemista vahvistivat myös esimiehen tuki sekä positiivinen asiakaspalaute.

Tutkimuksessa selvitettiin myös työn iloa heikentäviä tekijöitä. Huonot henkilökunnan väliset suhteet estivät eniten työn ilon kokemista työpaikalla vastaajien mukaan. Myös kolmivuorotyön jakautuminen epätasaisesti työntekijöiden keskuudessa heikensi ilon kokemista kättilötyössä. Vastaajat kokivat työn ilon kokemiseen negatiivisesti vaikuttavan työvuorotoiveiden huomioimattomuuden, kiireen työpaikalla, työyhteisössä valittamisen sekä puutteellisen johtamisen työyhteisössä.

Myös Piironen, Lahden, Linqvistin, Huplin ja Leino-Kilven (2002, 64–65) tutkimuksessa todettiin, että johtamisella voidaan vaikuttaa paljon siihen, miten työt organisoidaan työyhteisössä. Useimmiten työyksikön sisäinen työnjako tuotti ongelmia työyhteisössä. Tulokset ovat myös yhdensuuntaisia Tausa-Ollilan (2009, 48–49) tutkimuksen kanssa, jossa työntekijät kokivat, että heillä oli liikaa töitä ja työmäärä ei jakautunut tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Työntekijät kokivat myös, että työyksikössä ei työskennellyt tarpeeksi henkilökuntaa.

Piironen, Lahden, Linqvistin, Huplin ja Leino-Kilven (2002, 64) tutkimuksessa todettiin myös, että työntekijöitä kuormitti kiire työpaikalla, joka vähensi näin ollen työntekijöiden työn hallintaa sekä jaksamista. Tutkimustulokset ovat myös yhdensuuntaisia Varilan ja Lehtosaaren (2001, 76) tutkimuksen mukaan, jossa yksi tärkeimmistä tekijöistä työn ilon kokemisessa ovat työntekijöiden mielestä vuorovaikutustaidot työpaikalla työntekijöiden sekä esimiehen kanssa. Vuorovaikutuksen syntyminen työntekijöiden välillä vaatii kuitenkin luottamusta, rehellisyyttä sekä erilaisuuden sietoa työyhteisössä. (Juuti 2006, 110,118.)

Tässä tutkimuksessa suurin osa vastaajista korosti hyvän fyysisen työympäristön merkitystä työn ilon kokemisen kannalta. Toimiva työympäristö sisältää vastaajien mukaan toimivat työtilat, hyvät työvälineet sekä ergonomian mahdollisuuden. Vastauksissa korostui myös valaistuksen merkitys synnytyssalissa, jonka koettiin lisäävän ilon kokemuksia kättilön työssä. Tämän tutkimuksen tulos on samansuuntainen kuin Haukan (2009) tutkimus, jossa todettiin fyysisen työympäristön

viihtyvyyden ja hoitotyössä tarvittavien laitteiden sekä niiden toimivuuden vaikuttavan työntekijän tyytyväisyyteen.

Työpaikan ilmapiirin sekä sosiaalisten suhteiden merkitystä työn ilon kokemisen kannalta haluttiin vielä tarkentaa kyselylomakkeessa avoimen kysymyksen avulla. Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on korostunut työilmapiirin sekä vuorovaikutuksen merkitys työpaikalla työn ilon sekä tyytyväisyyden kokemisen kannalta, joten kysymyksen toivottiin tuovan lisää tietoa kyseisten tekijöiden merkityksestä työntekijän kokemuksiin.

Hyvät sosiaaliset suhteet tukevat vastaajien mukaan työntekijöiden hyvinvointia, sillä sen koettiin vaikuttavan työssä jaksamiseen sekä voimaannuttavan. Myös hyvän ilmapiirin katsottiin vaikuttavan myönteisesti työntekoon sekä työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Huonot sosiaaliset suhteet sekä negatiivinen ilmapiiri vaikuttaa sen sijaan negatiivisesti työntekijän hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.

Tutkimuksen mukaan esimiehellä ja johtamisella on suuri merkitys kättilöiden kokemaan työhön. Vastaajat kokivat, että työvuoro-ohjeita ei huomioitu työpaikalla riittävästi, sekä muutama vastaaja arvioi johtamisen olevan puutteellista työyhteisössä. Hyvä esimies luo yhteishenkeä työntekijöihin sekä vaikuttaa positiivisesti ilmapiiriin vastaajien mukaan. Vastaajien mukaan hyvä esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita sekä puuttuu työpaikoilla esiintyviin asioihin ja ongelmiin. Varilan ja Viholaisen (2000, 71) tutkimuksen mukaan hyvä yhteistyö työntekijöiden sekä esimiehen välillä lisää työn ilon kokemista työssä. Työntekijöiden kokemaan tyytyväisyyteen vaikuttavat hyvin vahvasti johtaminen sekä esimiestyön laatu, hyvä vuorovaikutus työntekijöiden välillä sekä ilmapiiri työpaikalla. (Kauppinen, Hanhela, Heikkilä, Kasvio, Lehtinen, Lindström, Toikkanen & Tossavainen 2006, 104–105.)

Työkokemuksen merkityksestä vastaajat olivat eri mieltä työn ilon kokemisen kannalta. Noin puolet vastaajista koki pitkän työkokemuksen tuovan enemmän työn ilon kokemuksia kuin vähäinen työkokemus. Kuitenkin muutama vastaaja koki työntekijän ”vihreyden” tuovan ilon kokemuksia työssä esimerkiksi onnistumisen



seurauksena. Pitkän työkokemuksen katsottiin myös vähentävän työnilon kokemista kätilötyössä. Myös Varilan ja Lehtosaaren (2001) tutkimuksessa todettiin, että työniloa koettiin, kun tilanteesta selvittiin menestyksellisesti työntekijän kokemattomuudesta huolimatta.

Työntekijän hyvinvoinnilla, vapaa-ajalla sekä perheelle todettiin olevan myös positiivista vaikutusta työntekijän työnilon kokemiseen. Useat vastaajat korostivat vastauksissaan, että kyseisellä osa-alueella on suuri merkitys työntekijän työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Myös Lepistön (2006) tutkimuksen mukaan työntekijän jaksamiseen vaikuttavat hyvin paljon liikunnan harrastaminen, fyysinen kunto sekä työntekijän hyvä terveys. Perheellä, lähipiirillä sekä vapaa-ajalla on myös merkitystä työntekijän tasapainoisen elämän kannalta. Karlssonin (2002, 76) tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat perhe-elämän positiivisesti (73 %) ja kokivat sen näin ollen vaikuttavan ilon kokemiseen.

Kyselylomakkeessa olisi voitu kysyä palkkaa ja sen merkitystä työnilon kokemiseen. Kuitenkaan kukaan vastaajista ei ollut vastannut palkan tai taloudellisen tilanteen vaikuttavan työnilon kokemiseen tai tuoneen työntekijälle ilon kokemuksia. Sen sijaan vastauksissa korostuivat työpaikan ilmapiirin sekä sosiaalisten suhteiden merkitys työnilon kokemiseen. Ilmapiirin muodostumista työpaikalla voisi kuvailla seuraavan runon avulla:

*”Tunteet kuin pilvet,  
tuulten teitä tulevat  
satavat ja haihtuvat,  
tummat sekä vaaleat,  
lempeät tai uhkaavat,  
käsin koskemattomat,  
kaiken, kaiken kattavat,  
luovat ilmapiirin.”*

(Kerola, Kujanpää & Kallio 2008).

## 8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen katsottiin soveltuvan parhaiten kyseiseen tarkoitukseen, koska tiedon hankkimiseksi tutkimuksessa haluttiin tarkastella tutkittavaa ilmiötä sen luonnollisessa ympäristössä sekä korostaa tutkittavien omaa näkökulmaa ja suhdetta tutkittavaan aihealueeseen. Se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä omassa työelämässään. (Kurki & Nieminen 1997, 155.)

Kyselylomakkeihin vastanneet kätilöt olivat kuvailleet hyvin todenmukaisesti sekä paikoin runsaasti työn ilon kokemuksiaan kätilötyössä. Kyselylomakkeiden vastaukset sisälsivät hyvin samankaltaisia kokemuksia työn ilon kokemuksista kätilötyössä, joten esimerkiksi temahaastattelun yhdistäminen kyselytutkimukseen ei olisi oleellisesti muuttanut lopputulosta. Kyselylomakkeiden vastausten avulla saatiin riittävästi tutkimusaineistoa tutkimukseen ja saatu aineisto vastasi hyvin tutkimusongelmia, jolloin tutkimustuloksia voidaan pitää suuntaa antavina.

Tutkimusluvan hakemista varten tutkimuslupahakemukseen liitettiin tutkimussuunnitelma sekä aineiston keräämistä varten tehtiin sopimus opinnäyteyhteistyöstä Päijät-Hämeen keskussairaalan kanssa. Opinnäytetyöhön liitettiin myös tutkimuslupa sekä avoimet kysymykset (LIITE 1) sekä saatekirje synnytyssalin kätilöille (LIITE 2), jotka lisäsivät myös raportoinnin luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös onnistunut raportointi. Raportti tulisi kirjoittaa niin, että se saa lukijansa vakuuttuneeksi tutkimuksen luotettavuudesta. Hyvää laadullista tutkimusraporttia luonnehtivat selkeä kirjoitustyyli ja uudet näkökulmat. (Nieminen 1997, 220.) Tutkimusraportin laatimisessa on pyritty siihen, että raportin sisältö ei loukkaa tutkimukseen osallistuneita eikä paljasta vastaajien henkilöllisyyttä. Hoitohenkilökunnan määrä synnytyssalissa on pieni, joten tulosten raportointi vaati tarkkaa huolellisuutta, jottei kukaan vastauksen perusteella identifioituisi. Eettisesti on tärkeää myös huomioida, että tutkimuksesta ei aiheudu siihen osallistuneille mitään haittaa. (Vehviläinen-Julkunen 1997, 31; Janhonen & Nikkonen 2003, 126.) Kyselyn suorittamista ohjaavat lisäksi tutkijan ammattietiikkaan

liittyvät keskeisimmät kysymykset kuten vahingon välttämisen periaate, autonomian kunnioituksen periaate ja oikeudenmukaisuuden periaate (Mäkelä 2005, 20–25).

### 8.3 Jatkotutkimukset ja tutkimuksen hyödynnettävyys

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille työnilon kokemusta vahvistavat ja heikentävät tekijät kättilötyössä. Tutkimustulosten perusteella tiedetään, mikä merkitys työnilolla on työntekijöihin sekä työyhteisöön. Työniloa vahvistavien tekijöiden tukeminen ja työniloa heikentävien tekijöiden minimoiminen saattaisivat positiivisesti vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Tutkimustulosten perusteella vaikuttaa siltä, että keskeisimmät ongelmat liittyvät työpaikan ilmapiirin parantamiseen sekä työntekijöiden työvuoroja koskevien toiveiden toteuttamiseen. Jo pienillä muutoksilla, kuten työvuorotoiveiden toteutumisella voidaan saada aikaan synnytyssalissa parempaa mieltä, joka näkyy taas positiivisena ilmapiirin muutoksena. Pitää kuitenkin pitää mielessä, että kaikkien 25 kättilön työvuorotoiveiden toteuttaminen työvuorolistalla ei ole aina mahdollista.

Tuloksia voidaan jatkossa käyttää hyväksi esimerkiksi työn suunnittelussa sekä työyhteisöjen hyvinvointiin vaikuttavissa toimenpiteissä. Tärkeintä on kuitenkin vaalia sitä, että työympäristö mahdollistaa ilon ja työnilon kokemisen työssä. Tulevaisuudessa olisi hyvä järjestää uusi tutkimus työnilosta synnytyssalissa ja tutkia onko työpaikan ilmapiirissä tapahtunut muutoksia ja toteutuvatko työvuorotoiveet paremmin osastolla. Työniloa voidaan myös tutkia esimiehen näkökulmasta, jolloin saataisiin arvokasta tietoa myös heidän kokemuksistaan ja näkemyksistään työnilosta.

Tulevaisuudessa kiinnitetään yhä enemmän huomiota työntekijöiden terveyteen sekä hyvinvointiin. Kättilötyö on hyvin itsenäistä ja vaativaa työtä, joka vaatii työntekijältä hyvää fyysistä sekä psyykkistä kuntoa. Tällöin on tärkeää tukea ja vahvistaa työntekijän terveyttä sekä hyvinvointia, jolla voi olla positiivinen vaikutus niin työilmapiiriin kuin poissaoloihin. Työnantaja, esimies ja työyhteisön jäsenet

voivat omalla toiminnallaan edesauttaa työpaikan työhyvinvointia ja näin lisätä työpaikan vetovoimaisuutta sekä ylläpitää työntekijöiden pysyvyyttä. Työnilon löytäminen voi olla pienistä asioista kiinni, mutta sen vaikutukset ovat sitäkin suurempia. Terve työyhteisö auttaa kättilöitä keskittymään perustehtäväänsä – ja kokemaan aidosti työniloa arvokkaasta työstään. Kuten eräs vastaaja kuvaili: ”Kättilötyössä työniloa tuottaa se, että saa tehdä mieleistään työtä, johon on kouluttautunut ja jonka tuntee omakseen.”

## LÄHTEET

Ahola, K. 2000. Henkistä hyvinvointia työssä. Työterveiset. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti 3, 32-35.

Aro, T. & Kivihuhta, S. 1995. Työeläkelaitoksen ja yrityksen yhteistyöllä tuloksiin. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Toim. E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila. Helsinki: Työterveyslaitos, 445–450.

Bharj, K. K. & Cooper, M. A. 2003. The Social Context of Childbirth and Motherhood. Teoksessa Myles Textbook for Midwives. 14 edition. 13-30.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, P. & Virtanen, M. 2002. Teoksessa Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Toim. J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen. Helsinki: Työterveyslaitos, 65–66.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Fraser, D. & Cooper, M. A. 2003. The Midwife. Teoksessa Myles Textbook for Midwives. 14 edition. 3-14.

Hanhinen, H., Parvikko, O., Rantanen, S. & Tamminen, L. 1994. Terveenä työelämässä. Helsinki: WSOY.

Harjanne, K. 1997. Innehållet i arbetarskyddet. Teoksessa Arbetsmiljöhandledning för hälso- och socialvården. Helsinki: Arbetskyddscentralen, 10–11.

Haukka, M. 2009. Osastohoitajien työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.

Hurttila, S. 2006. Porin kaupungin ikääntyvien työntekijöiden työn ilon edistäminen. Pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos.

Hänninen, S-L. 1965. Kätilötyön vaiheita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja. Helsinki: Otava.

Kerola, K., Kujanpää, S. & Kallio, A. 2008. Tunteet – Mitä ne ovat? Teoksessa Tunteesta tunteeseen – ihmismielen tarinat kuvin ja sanoin. Tunnetaitojen oppimateriaali kasvatukseen ja erityiskasvatukseen. Toim. M. Härkönen. Helsinki: Opetushallitus, 7-16.

- Karlsson, N. 2002. Ilon tunteet työssä, omistamisessa ja perhe-elämässä. Vertaileva tutkimus. Pro Gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta.
- Koskela, M. 2008. Synnytyskeskustelu ja sen merkitys kätilötyössä. Pro gradu- tutkielma. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos.
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.
- Kurki-Åstedt, P. & Nieminen, H. 1997. Fenomelogisen tutkimuksen peruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Toim. M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen. Juva:WSOY, 152- 163.
- Kätilöopisto. 1991. Viisaista vaimoista nykyajan kätilöiksi. Kätilökoulutus Suomessa 175 vuotta. Toim. A. Laiho. Helsinki: Kätilöopisto.
- Laine, M. 2005. Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Väitöskirja. Turun yliopisto. Hoitotieteen julkaisuja.
- Laine, M. 2006. Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2006. Toim. K. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen. Helsinki: Työterveyslaitos, 394–399.
- Lepistö, S. 2006. Hoitotyön johtajan työssä jaksamiseensa saama tuki. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Lindström, K. 2002. Työryhmien toiminta ja sen kehittäminen. Teoksessa Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Toim. K. Lindström & A. Leppänen. Helsinki: Työterveyslaitos, 194–205.
- Lindström, K., Ervasti, J. & Huhtala, H. 2006. Työorganisaatiot ja johtaminen. Teoksessa työ ja terveys Suomessa 2006. Toim. Toim. K. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen. Helsinki: Työterveyslaitos, 104-119.
- Lämsä, A.-M. & Hautala, T. 2004. Organisaation käyttäytymisen periaatteet. Helsinki: Edita.
- Mannonen, A. 1997. Hoito ja estetiikka. Teoksessa Pieni on kaunista -projekti vuosina 1994–1996. Toim. A. Kokkola & H. Kotilainen. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 46-54.
- Mäkelä, K. 2005. Laadullisen sosiaalitutkimuksen eettiset kysymykset. Työpapereita 4/2005. Helsinki: Stakes.

- Nieminen, H. 1997. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. Toim. M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen. Juva: WSOY, 215-221.
- Oinas, E., Nikkonen, M. & Pietilä, A.-M. 1998. Kätilönä ja kätilö-terveyssisarena Pohjois-Suomessa vuosina 1950–1987. *Hoitotiede*. Vol. 10, numero 1, 24–27.
- Ojanen, M. 2001. *Ilo, onni, hyvinvointi*. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Pienimaa, A.-K. 2007. Kätilötyö tänään. Teoksessa *Kätilötyö*. Toim. U.-K. Paananen, S. Pietiläinen, E. Raussi-Lehto, P. Väyrynen & A.-M. Äimälä. Helsinki: Edita Prima, 25–38.
- Pietarinen, J. 1994. *Ilon filosofia: Spinozan käsitys aktiivisesta ihmisestä*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Piironen, T., Lahti, S., Lindqvist, L., Hupli, M. & Leino-Kilpi, H. 2002. Henkilökunnan jaksaminen muuttuvassa työyhteisössä. Kuvaus työn koetusta hallinnasta yliopistosairaalan iho- ja sukupuolitautilinikalla. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja*. A: 38/2002.
- Raussi-Lehto, E. 2007. Syntymän hoito. Teoksessa *Kätilötyö*. Toim. U.-K. Paananen, S. Pietiläinen, E. Raussi-Lehto, P. Väyrynen & A.-M. Äimälä. Helsinki: Edita Prima, 206–209.
- Roti, O. 1999. *Työn ilo organisaation voimavara*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Raynor, M. & England, C. 2010. *Psychology and Midwives*. Teoksessa *Psychology for Midwives. Pregnancy, Childbirth and Puerperium*. Open University Press. England. xv-xviii.
- Sarkkinen, M. 1998. Oivalluksista iloa työhön. *Työ, terveys, turvallisuus* 9–10/1998, 24.
- Syrjälä, H. & Kujala, P. 2005. Ympäristö ja hoitoon liittyvät infektiot. Teoksessa *Infektioiden torjunta sairaalassa*. Toim. S. Hellsten. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 108–117.
- Suomen Kätilöliitto 1998. *Tiedolla, taidolla ja tunteella. Kätilötyön eettiset ja laadulliset perusteet*. Helsinki: Suomen kätilöliitto.
- Tausa-Ollila, E. 2009. *Hoitotyön johtajien työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa*. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Teikari, M. 1993. *Sairaalahenkilökunnan fyysisen työympäristön laatu. Leikkaus- ja anestesiaosastot*. Teknillisen korkeakoulun arkkitehtiosaston tutkimuksia 1993/1.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2008. Ammattinetti. Kättilö. Viitattu 27.9.2009.  
[http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammatit?p\\_p\\_id=akysearchammatti\\_INSTANCE\\_g0j8&p\\_p\\_action=1&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=1&](http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammatit?p_p_id=akysearchammatti_INSTANCE_g0j8&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&)

Varila, J. & Lehtosaari, K. 2001. Työnilo -ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation vaatimaa? Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 80.

Varila, J. & Viholainen, T. 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi : mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen? Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 79.

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Haasteet ja huolenaiheet. Teoksessa Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Toim. J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen. Helsinki: Työterveyslaitos, 4–5.

Varunki, P. 1990. Fyysisen hoitoympäristön suunnittelu ja siihen liittyvä hoitofilosofia: tapaustutkimus tilahankkeen suunnittelusta Helsingin terveysviraston avoterveydenhuollossa. Helsingin kaupungin terveysvirastojen raportteja. Sarja B. Raportti 39/1990.

Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Toim. M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen. Juva: WSOY, 26-35.

Väyrynen, P. 2007. Kättilötyön etiikka. Teoksessa Kättilötyö. Toim. U.-K. Paananen, S. Pietiläinen, E. Raussi-Lehto, P. Väyrynen & A.-M. Äimälä. Helsinki: Edita Prima, 31-38.



## LIITE 1, KYSELYLOMAKE

**Työn ilo synnytyssalin kätilöiden kokemana**

Avoimet kysymykset

1. Kuvaile mitä ilo mielestäsi on?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Millaista on mielestäsi työn ilo kätilötyössä?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Mitkä tekijät vahvistavat mielestäsi työn ilon kokemista työpaikalla?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Mitkä tekijät estävät mielestäsi työnilon kokemista työpaikalla?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5. Millainen on mielestäsi hyvä fyysinen työympäristö (työvälineet, käytännöllisyys, turvallisuus) työnilon kokemisen kannalta?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

6. Millainen merkitys työpaikan ilmapiirillä ja sosiaalisilla suhteilla on mielestäsi työnilon kokemiseen kättilötyössä?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

7. Millainen merkitys työntekijän hyvinvoinnilla on mielestäsi työnilon kokemiseen?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

8. Mikä merkitys esimiestyöllä/johtamisella on mielestäsi työntekijöiden työnilon kokemiseen kättilötyössä?

---

---

---

---

---

---

---

---

9. Mikä merkitys työkokemuksella on mielestäsi työnilon kokemiseen?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

10. Mikä merkitys vapaa-ajalla/harrastuksilla on mielestäsi ilon kokemiseen työssä?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

11. Mikä merkitys lähipiirillä/perheellä on mielestäsi työn ilon kokemiseen?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## LIITE 2, SAATEKIRJE KYSELYLOMAKKEESEEN

23.3.2010

Hyvä vastaaja!

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Lahden ammattikorkeakoulun järjestämässä aikuiskoulutuksessa kätilöksi. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mistä kätilöiden kokema työnilo muodostuu. Lisäksi haluan selvittää, mitkä tekijät heikentävät tai vahvistavat synnytyssalissa työskentelevien kätilöiden työnilon kokemusta. Olen laatinut kyselylomakkeen, johon toivoisin teidän vastaavan mahdollisemman kuvailevasti kokemuksestanne työnilosta. Tutkimustulosten perusteella voidaan kehittää työyhteisöä sekä työympäristöä tukemaan työntekijän terveyttä ja hyvinvointia.

Kysymyslomakkeen palauttamista varten liitän mukaan kirjekuoren, joka palautetaan suljettuna osastonhoitajalle. Vastausaikaa olen varannut neljä viikkoa eli huhtikuun loppuun asti. Toivoisin, että kaikkiin kysymyksiin vastattaisiin. Vastausajan päätyttyä noudan kirjekuoret osastonhoitajalta.

Kyselylomakkeessa ei kerätä henkilötietojanne. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi, ja täytetyt kyselylomakkeet tulevat vain minun nähtäväkseni. Tutkimustulokset tullaan raportoimaan niin, ettei kenenkään henkilötietoja tule selville.

Jos teille herää kysymyksiä, voitte ottaa yhteyttä sähköpostitse

[minna.dalen@lpt.fi](mailto:minna.dalen@lpt.fi)

Vastauksenne on erittäin tärkeä opinnäytetyön kannalta.

Kiittäen,

---

Minna Dalén

## LIITE 3, TEHTÄVÄKUVAUS KÄTILÖTYÖSTÄ

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän tehtäväkuvaus ja työn vaativuuden arviointi on laadittu 16.10.2008 synnytysosastolla.

### 1. Kliininen hoitotyö

#### 1.1. Välitön potilaan hoito

A. Raskaana olevan ja sikiön, synnyttäjän, vastasyntyneen tai keskenmenopotilaan tutkiminen, ajanmukainen, yksilöllinen ja turvallinen hoito ja seuranta ympäri vuorokauden. Hoidon tarpeen arviointi, hoidon suunnittelu ja toteutus päivystysvalmiudessa. Itsenäinen päätöksenteko varsinkin säännöllisesti synnyttävän potilaan seurannassa, hoidossa ja jatkohoidon järjestämisessä. Kivunlievityksestä ja –tavasta ja ajankohdasta päättäminen itsenäisesti. Scalp-elektrodin laitto, harkinta onko Stan- vai tavallinen Ktg-seuranta, päätös itsenäisesti. Potilaan voinnin muutosten havaitseminen ja niihin reagoiminen, tiedottaminen lääkärille, hoidon toteutus lääkärin ohjeitten mukaan yhdessä lääkärin kanssa ympäri vuorokauden. Raskaana olevan päivystysaikainen hoito. Äitiyspoliklinikalla työskenteleminen äitiyspoliklinikan toimenkuvan mukaisesti (osa kätilöistä).

B. Säännöllisen synnytyksen hoito. Episiotomian leikkaustarpeen arviointi, leikkaus ja ompelu, mahdollisen repeämän ompelu. epäsäännöllisten synnytysten hoito yhdessä lääkärin kanssa (imukuppisynnytykset, perätilasynnytykset, massiiviset verenvuodot, pihtisynnytykset, sektoidun potilaan tarkkailu leikkauksen jälkeen tarvittaessa, synnytyspelkopotilaat, huumeäidit, Foetus mortus potilaat, raskausmyrkytyspotilaat, magnesiumhoitoiset potilaat, uhkaavat ennenaikaiset synnytykset.)

C. Sektiopotilaan hoito: potilaan leikkausvalmistelut ja perheen informointi ja tukeminen, yhteydenotot leikkaussaliin, keskolaan, synnytysvuodeosastolle, Lesuun laitto, sektiolapsen vastaanotto leikkaussalissa, välittömät toimenpiteet ja lapsen seuranta synnytyssalissa.

D. Vastasyntyneen hoito ja varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen, vastasyntyneen elvytys.

E. Lapsensa menettäneiden perheiden tukeminen, yhteistyö eri ammattilaisten kanssa.

F. Naistentautien päivystyspotilaiden hoito arkisin klo 14.30-07.00, viikonloppuisin ympäri vuorokauden. Potilaan hoidon tarpeen arviointi. Potilaan seuranta ja hoito synnytysvastaanoton tiloissa ja jatkohoidon järjestäminen lääkärin ohjeiden mukaisesti (kotiutus, osastolle/poliklinikalle/leikkaussaliin siirto, konsultaatiot). Ohjaus ja neuvonta (valmistaminen jatkohoitoihin). Yhteistyö poliisin kanssa (väkivaltatilanteet/raiskatut).

G. Puudutetun potilaan hoito.: Itsenäinen arvio puudutuksen antoajankohdasta, valmistelut, anestesia­lääkärin avustaminen, jälkiseuranta. Arvio lisäpuudutuksen antamisajankohdasta ja sen antaminen.

H. Synnyttäjän siirtäminen yliopistosairaalaan: synnyttäjän ja sikiön voinnin seuranta ambulanssissa, varautuminen synnytyksen hoitoon ambulanssissa.

I. Raskaana olevan kotiuttaminen itsenäisesti, kun synnytys ei ole käynnissä. Polikliinisesti synnyttäneen äidin ja vastasyntyneen kotiuttaminen.

## 1.2. Välillinen hoito

A. Lääke-, liuos-, hoitotarviketilauksista huolehtiminen tarvittaessa. Laitteiden toiminnasta huolehtiminen ja vikailmoitusten tekeminen. Osaston muut huoltotyöt (yleinen siisteys ja järjestys).

B. Potilasasiakirjojen täyttäminen. Potilas­papereiden esitäyttö. Potilastietojen syöttäminen eri järjestelmiin. Osa sihteerin työstä, omaa osasto sihteerä ei ole.

## 2. Opetus, ohjaus, neuvonta, perehdytys

Synnyttävien perheiden/tukihenkilöiden tutustumiskäynnit ryhmissä x 3/viikko; ajanvaraus käynnille osaston esittely, ohjaus ja neuvonta. synnyttäjän ja tukihenkilön terveysneuvonta ja psyykinen valmentaminen. Varhaisimetus, ihokontakti, varhainen vuorovaikutus. Puhelinneuvonta ympäri vuorokauden. Uusien työntekijöiden perehdytys. Kätilöopiskelijoiden kädestä pitäen ohjaus. Ulkomaalaisten ohjaus (kielitaito).

## 3. Oman ammattitaidon, yksikön toiminnan, potilaan hoidon

Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen (sisäiset ja ulkoiset koulutukset). Osallistuminen yksikön toiminnan kehittämiseen, osastopalaverit/työryhmät, keskinäinen työnohjaus. Työkierto: työskentely synnyttäjien vuodeosastolla ja/tai äitiyspoliklinikalla.

#### 4. Teknisten laitteiden hallinta ja toimistotyö

Ajanmukaisen tekniikan hallinta, koulutukset. Scalp-elektrodin laitto: tehtävänsiirto lääkäreiltä kätilöille (ohjeistus, opastus, näyttökoe). Stan (koulutus ja kirjallinen tentti), Ktg, lääkintälaitteet, synnytysvalvontajärjestelmä (Trace vue), vastasyntyneen elvytys (NeoPuff). Toimistotyö: Efficajärjestelmän käyttö ja hallinta monipuolisesti ympäri vuorokauden (omaa sihteerä ei ole). Syntymäsanomien täyttö väestörekisteriin.

#### 5. Asiakaspalvelu

Henkilökohtaiset asiakaskontaktit. Synnyttäjän vastaanotto ensimmäinen kontakti sairaalaan. Asiakkaana koko perhe. Puhelinneuvonta ympäri vuorokauden. Sisäiset asiakkaat. Erityisen vaativia asiakaskontakteja Sype-potilaat ja Hal-potilaat.

(Outi Kallinen, henkilökohtainen tiedonanto 11.11.2008.)



## LIITE 4. Tutkimuskysymys 1. Kuvaile mitä ilo mielestäsi on?

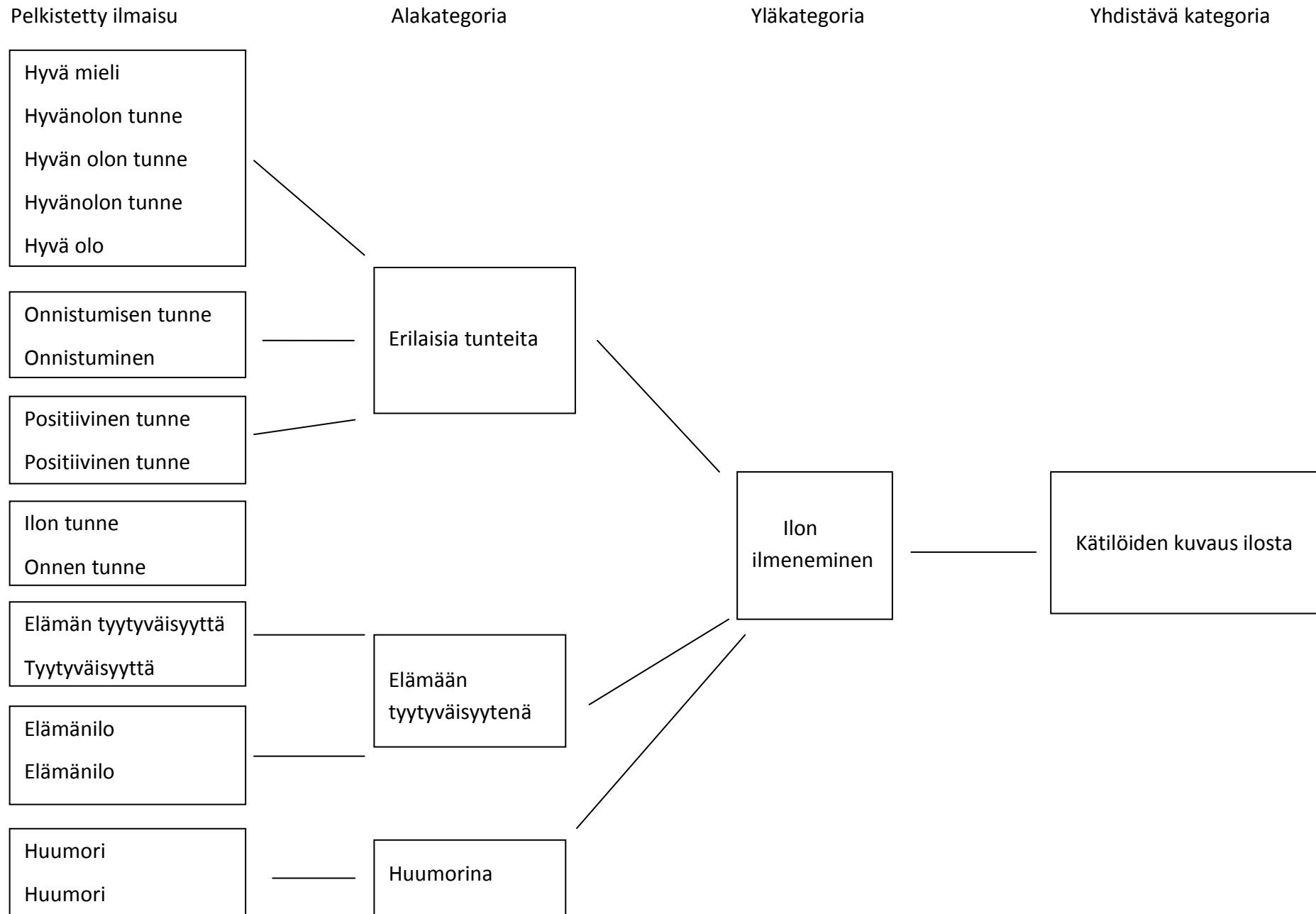
## Alkuperäinen ilmaisu

..tulee hyvä mieli..  
 ..hyvänolon tunne..  
 ..hyvän olon tunne, joka tulee sisältä itsestä..  
 ..hyvänolon tunne..  
 ..hyvää oloa..  
 ..onnistumisen tunnetta..  
 ..liittyy usein onnistumiseen..  
 ..positiivinen tunne..  
 ..positiivinen tunne..  
 ..iloa voi tuntea sekä pienistä että isoista asioista..  
 ..onnen tunnetta terveydestä, läheisistä ja lapsesta..  
 ..elämän tyytyväisyyttä..  
 ..tyytyväisyyttä..  
 ..elämänilo..  
 ..elämäniloa..  
 ..huumoria..  
 ..huumoria..

## Pelkistetty ilmaisu

Hyvä mieli  
 Hyvänolon tunne  
 Hyvän olon tunne  
 Hyvänolon tunne  
 Hyvä olo  
 Onnistumisen tunne  
 Onnistuminen  
 Positiivinen tunne  
 Positiivinen tunne  
 Ilon tunne  
 Onnen tunne  
 Elämän tyytyväisyyttä  
 Tyytyväisyyttä  
 Elämänilo  
 Elämänilo  
 Huumori  
 Huumori

Tutkimuskysymys 1. Kuvaile mitä ilo mielestäsi on?



## LIITE 5. Kysymys 2. Millainen on mielestäsi työnilo kätilötyössä?

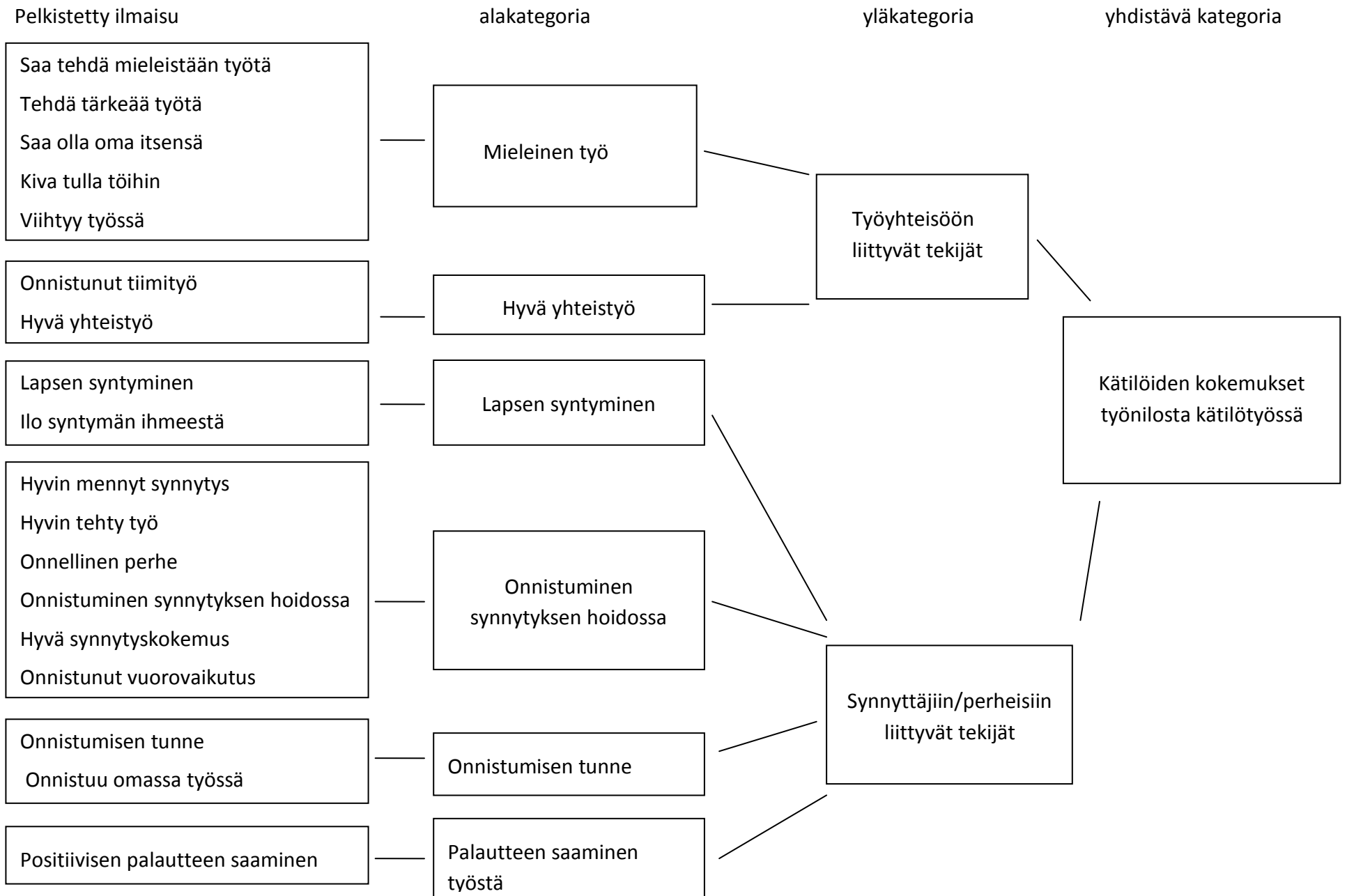
### Alkuperäinen ilmaisu

..työnilo tuottaa se, että saa tehdä mieleistään työtä..  
 ..tehdä tärkeää työtä, jolla merkitystä itselle ja koen sitä kautta työniloa..  
 ..työssä saa olla oma itsensä..  
 ..kiva tulla töihin..  
 ..työniloon kuuluu viihtyvyys työvuoron aikana..  
 ..tiimityön onnistumisesta..  
 ..työniloa tulee hyvästä yhteistyöstä muiden kanssa..  
 ..lapsen syntymisestä, joka on aina ihme..  
 ..ilo syntymän ihmeestä..  
 ..hyvin menneestä synnytyksestä..  
 ..ilo hyvin tehdystä työstä..  
 ..onnellinen perhe..  
 ..onnistuminen synnytyksen hoidossa..  
 ..hyvän synnytyskokemuksen..  
 ..vuorovaikutuksen onnistumisesta..  
 ..työnilo enemmän onnistumisen tunnetta..  
 ..iloa siitä, että onnistuu omassa työssä..  
 ..positiivisesta palautteesta..

### Pelkistetty ilmaisu

Saa tehdä mieleistään työtä  
 Tehdä tärkeää työtä  
 Saa olla oma itsensä  
 Kiva tulla töihin  
 Viihtyy työssä  
 Onnistunut tiimityö  
 Hyvä yhteistyö  
 Lapsen syntyminen  
 Ilo syntymän ihmeestä  
 Hyvin mennyt synnytys  
 Hyvin tehty työ  
 Onnellinen perhe  
 Onnistuminen synnytyksen hoidossa  
 Hyvä synnytyskokemus  
 Onnistunut vuorovaikutus  
 Onnistumisen tunne  
 Onnistuu omassa työssä  
 Positiivinen palaute

## Kysymys 2. Millainen on mielestäsi työnilo kättilötyössä?



### LIITE 6. Kysymys 3. Mitkä tekijät vahvistavat mielestäsi työn ilon kokemista työpaikalla?

#### Alkuperäinen ilmaisu

..työvuorotoiveet otetaan huomioon listoja tehdessä..  
 ..töiden tasapuolinen jakautuminen..  
 ..töitä sopivasti..  
 ..esimiesten tuki..  
 ..myös esimiehen tuki tärkeää..  
 ..hyvä ilmapiiri työkavereiden kesken..  
 ..hyvä henki..  
 ..hyvä ilmapiiri työkavereiden kesken..  
 ..hyvä yhteistyö..  
 ..toimiva työtiimi..  
 ..tiimityö..  
 ..voi luottaa työkavereiden apuun ja tukeen tarvittaessa..  
 ..saumaton yhteistyö..  
 ..toimiva työympäristö..  
 ..työkaverien tuki ja kannustus..  
 ..työssä onnistuminen - onnellinen lopputulos..  
 ..hyvä synnytyskokemus..  
 ..hyvä vuorovaikutus..  
 ..asiakastyytyväisyys toki myös lisää..  
 ..positiivinen palaute..

#### Pelkistetty ilmaisu

Työvuorotoiveet huomioidaan  
 Töiden jakautuminen tasapuolisesti  
 Töitä sopivasti  
 Esimiehen tuki  
 Esimiehen tuki  
 Hyvä ilmapiiri  
 Hyvä henki  
 Hyvä ilmapiiri  
 Hyvä yhteistyö  
 Toimiva työtiimi  
 Tiimityö  
 Työkavereiden tuki ja apu  
 Saumaton yhteistyö  
 Toimiva työympäristö  
 Työkavereiden tuki ja kannustus  
 Työssä onnistuminen  
 Hyvä synnytyskokemus  
 Hyvä vuorovaikutus  
 Asiakastyytyväisyys  
 Positiivinen palaute

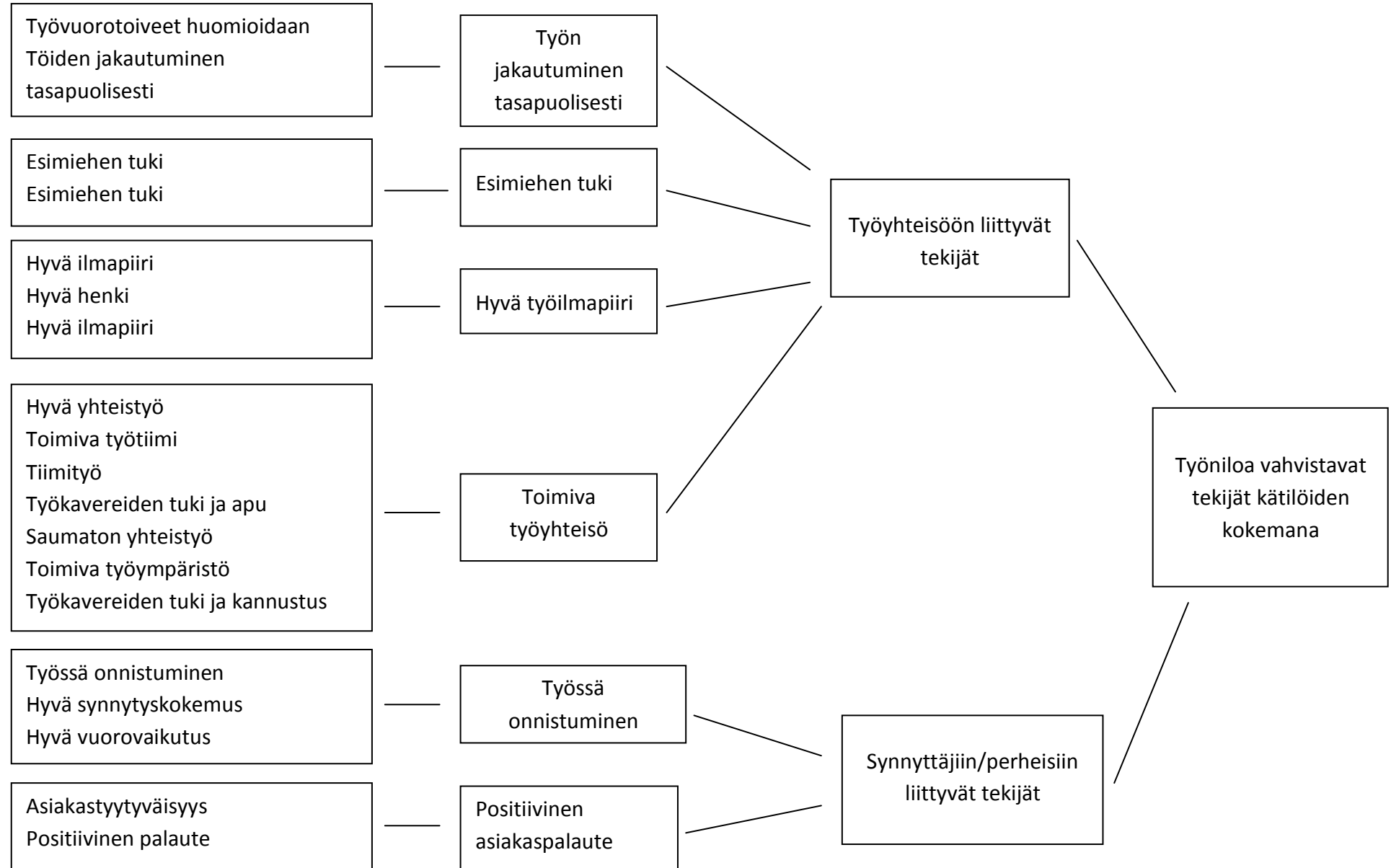
## Kysymys 3. Mitkä tekijät vahvistavat mielestäsi työnilon kokemista työpaikalla?

Pelkistetty ilmaisu

Alakategoria

Yläkategoria

Yhdistävä kategoria



LIITE 7. Kysymys 5. Millainen on mielestäsi hyvä fyysinen työympäristö työn ilon kokemisen kannalta?

Alkuperäinen ilmaisu

Pelkistetty ilmaisu

..toimivat tilat..

Toimivat tilat

..riittävästi tilaa..

Riittävä tila

..toimivat tilat..

Toimivat tilat

..laitteiden käyttö opetettaisiin riittävän hyvin..

Laitteiden käyttö opetettaisiin

..käytettävät laitteet olisivat uudempia..

Käytettävät laitteet uusia

..työvälineet ovat toimintakunnossa..

Työvälineet toimivat

..asialliset työvälineet helpottavat työn jouhevuuatta..

Asialliset työvälineet

..toimivat välineet..

Toimivat välineet

..hyvät työkalut työskennellä..

Hyvät työvälineet

..oikea valaistus..

Oikea valaistus

..sopivaan valaistukseen mahdollisuus..

Sopiva valaistus

..ergonomiaan mahdollistavia..

Mahdollistaa ergonomian

..hyvä työergonomia on tärkeä..

Hyvä työergonomia

..säädettävät sängyt..

Säädettävät sängyt

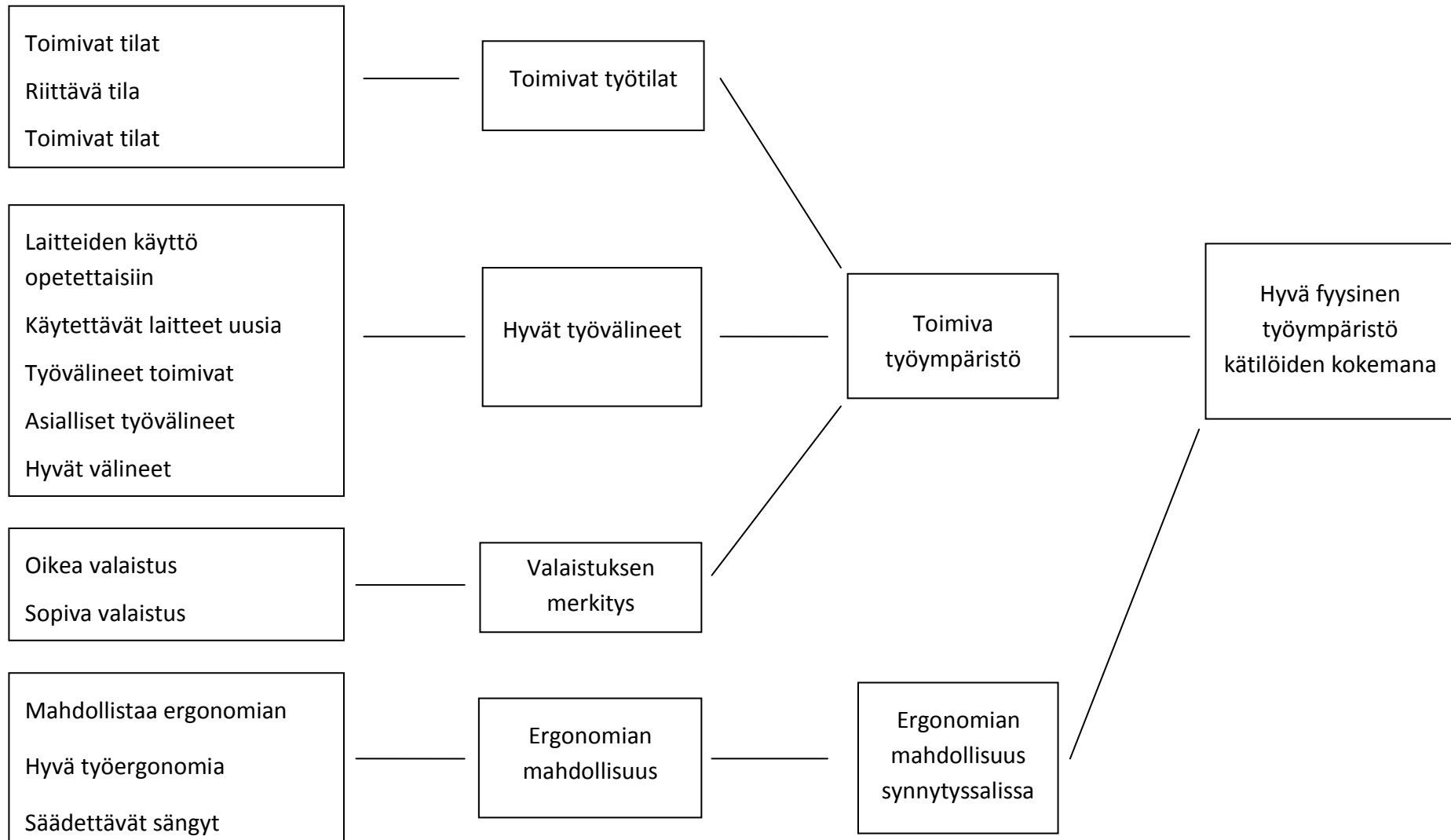
Kysymys 5. Millainen on mielestäsi hyvä fyysinen työympäristö työn ilon kokemisen kannalta?

Pelkistetty ilmaisu

Alakategoria

Yläkategoria

Yhdistävä kategoria





LIITE 8. Kysymys 6. Millainen merkitys työpaikan ilmapiirillä ja sosiaalisilla suhteilla on mielestäsi työn ilon kokemiseen kätilötyössä?

Alkuperäinen ilmaisu

..vaikeakin päivä suo työniloa ja voimaannuttaa..  
 ..menee yli vastoinkäymisten jos on kiva porukka..  
 ..sosiaalinen elämä auttaa jaksamaan työssä..  
 ..turvaverkosto on tärkeä..  
 ..on tärkeää, että voi luottaa saavansa apua..  
 ..raskasta töissä voi jakaa asiat työtovereiden kanssa..  
 ..kysyä neuvoa pulmatilanteissa..  
 ..tärkeintä on, että tullaan toimeen..  
 ..kun yhteys löytyy on kiva..  
 ..joidenkin kanssa helppo työskennellä ja vuorossa iloinen meininki..  
 ..tärkeintä on, että työ sujuu..  
 ..on vuoroja, jolloin mikään ei suju..  
 ..jos on hankaumia ihmisten välillä niin se vie energiaa muilta..  
 ..henkisesti kuormittavat tekijät työssä vaikuttavat jaksamiseen..  
 ..jos ilmapiiri on huono ei viihdy..  
 ..toisten kanssa saa olla jatkuvasti varpaillaan..  
 ..ilmapiiri huono..  
 ..ilmapiiri on ratkaiseva sillä sen aistii..

Pelkistetty ilmaisu

Voimaannuttaa  
 Menee yli vastoinkäymisten  
 Auttaa jaksamaan töissä  
 Turvaverkosto tärkeä  
 Saa apua  
 Jakaa asioita työtovereiden kesken  
 Kysyä neuvoa  
 Tullaan toimeen  
 Yhteys löytyy  
 Helppo työskennellä  
 Työt sujuu  
 Mikään ei suju  
 Vie energiaa muilta  
 Henkisesti kuormittavat tekijät  
 Töissä ei viihdy  
 Saa olla varpaillaan  
 Ilmapiiri huono  
 Ilmapiiri ratkaisee

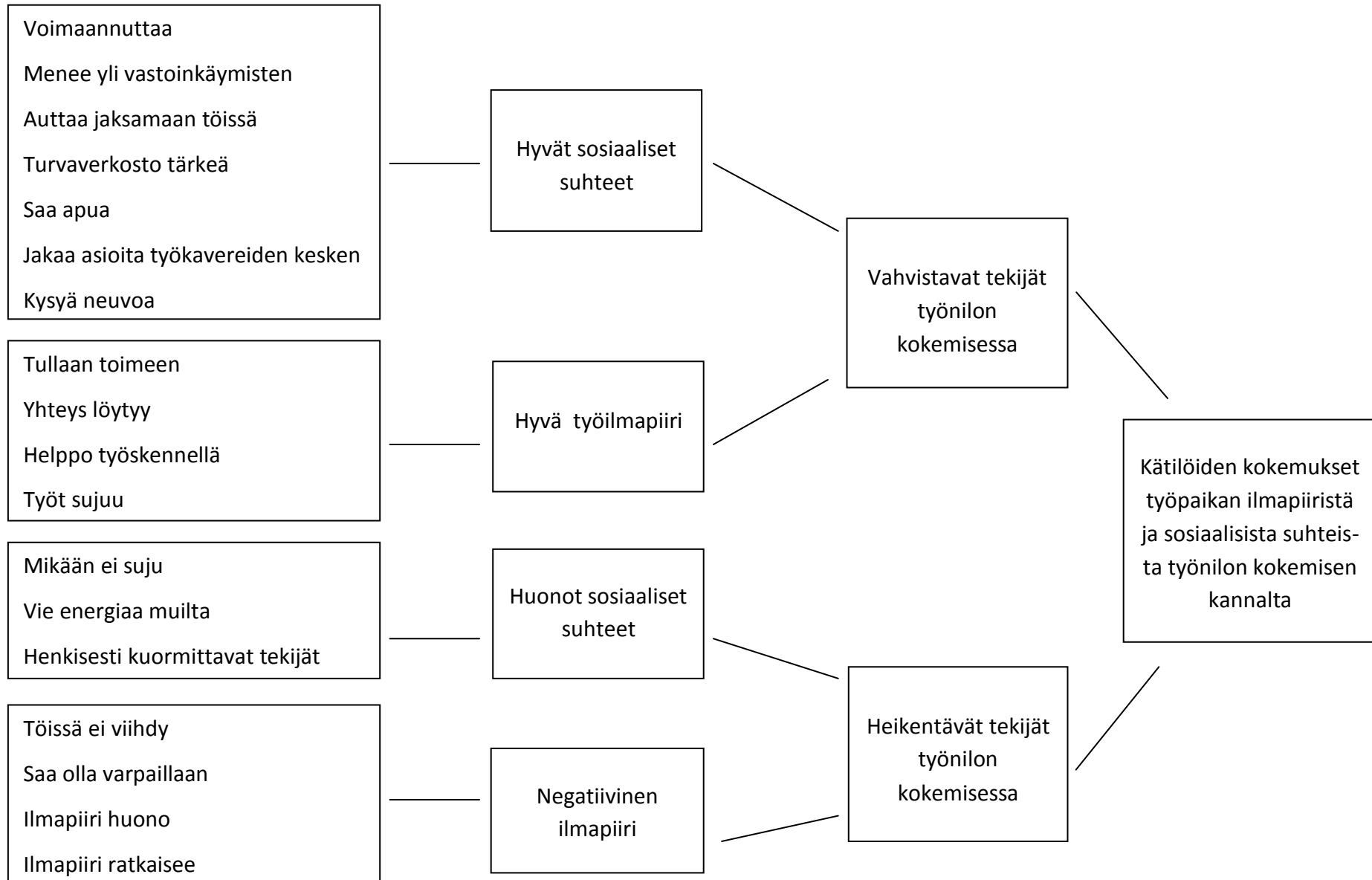
Kysymys 6. Millainen merkitys työpaikan ilmapiirillä ja sosiaalisilla suhteilla on mielestäsi työn ilon kokemiseen kättilötyössä?

Pelkistetty ilmaisu

Alakategoria

Yläkategoria

Yhdistävä kategoria



LIITE 9. Kysymys 7. Millainen merkitys työntekijän hyvinvoinnilla on mielestäsi työnilon kokemiseen?

Alkuperäinen ilmaisu

..on hyvä olla töissä..

..pitää olla hyvä fyysinen kunto että jaksaa..

..hyvinvoivan ihmisen on helpompi jaksaa töissä ja kokea työniloa..

..sekä fyysinen että psyykinen hyvinvointi vaikuttavat työniloon..

..työntekijän arvostaminen on tärkeää..

..annetaan mahdollisuus tukemalla työntekijää, niin työnilokin kasvaa..

..jos työntekijä voi kaikin puolin hyvin ja sitä edesautetaan se lisää iloa..

..sairaus tai pelko sellaisesta vaikuttaa väkisin jaksamiseen ja työniloon..

..tulisi ottaa huomioon eri elämäntilanteet..

..mieliala vaikuttaa työhön ja työniloon..

..vaikka kuinka yrittäisi pitää yksityiselämän erillään työpaikasta vaikuttaa se..

..yksilölliset tarpeet tulisi ottaa huomioon..

..väsyneenä pienetkin vastoinkäymiset saattavat estää työnilon..

..huonosti voivat on haitaksi koko työyhteisölle..

..omia ongelmia saa olla, mutta jos ne vaikuttavat työpaikalla..

..työntekijän hyvinvointi retuperällä ei voi tuntea niin suurta työniloa..

Pelkistetty ilmaisu

Hyvä olla töissä

Hyvä fyysinen kunto

Työntekijä voi hyvin

Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi

Työntekijän arvostaminen

Työntekijän tukeminen

Hyvinvointia edesautetaan

Sairaus ja pelko

Elämäntilanne

Mieliala

Yksityiselämä

Yksilölliset tarpeet

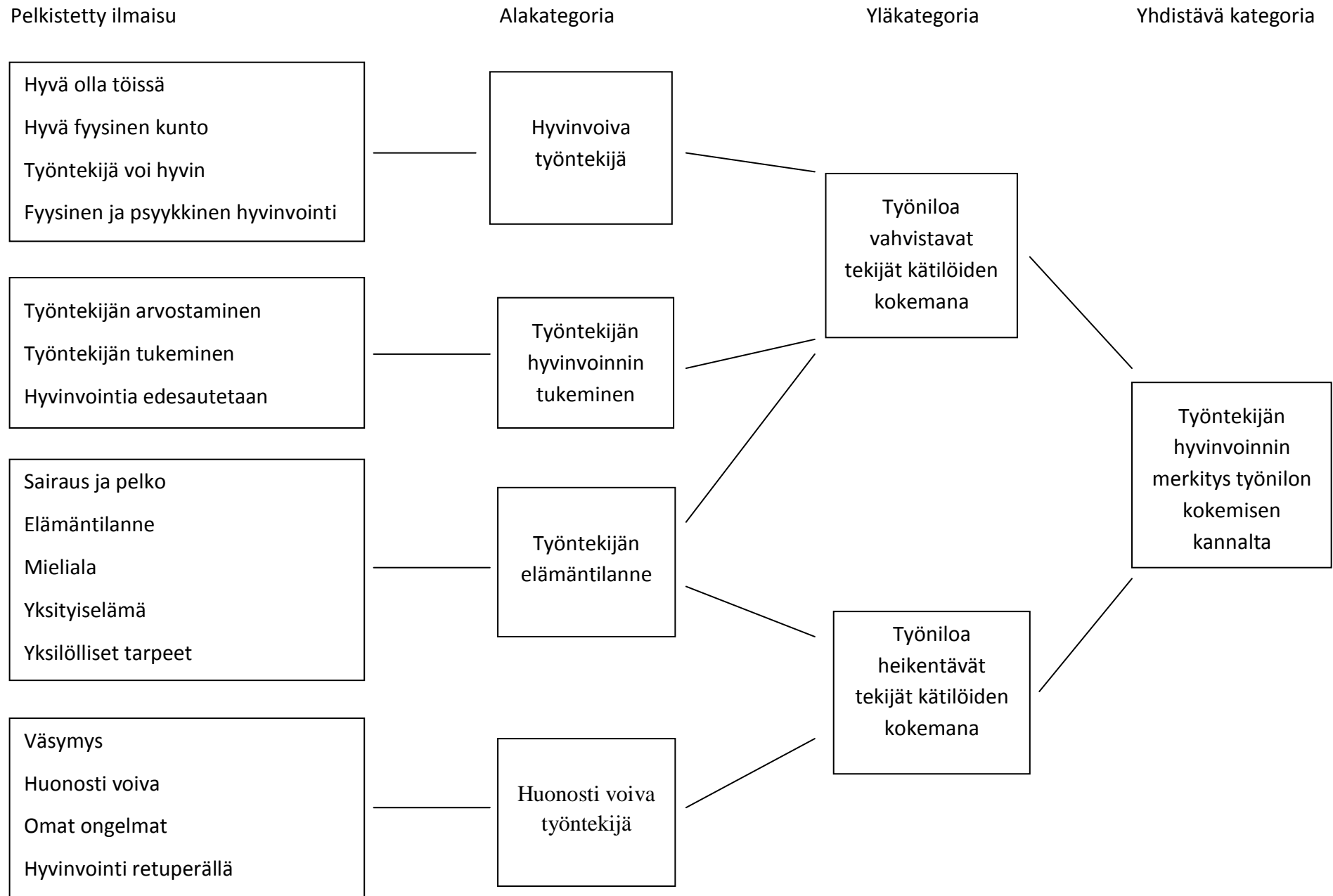
Väsymys

Huonosti voiva

Omat ongelmat

Hyvinvointi retuperällä

Kysymys 7. Millainen merkitys työntekijän hyvinvoinnilla on mielestäsi työnilon kokemiseen?



LIITE 10. Kysymys 8. Mikä merkitys esimiestyöllä/johtamisella on mielestäsi työntekijän työn ilon kokemiseen kättilötyössä?

Alkuperäinen ilmaisu

..hyvä johtaja luo yhteishenkeä..

..kuuntelemalla työvuoro- ja lomatoiveita..

..kiva, jos pomo arvostaa ja pitää puolia..

..merkitys on suuri, jos osaa opastaa, auttaa ja olla tukena..

.. hyvä johtaja on kiinnostunut työntekijöistään..

..esimies myös puuttuu tai ei mm. työpaikkakiusaamiseen..

..vaikuttamaan työntekijän työniloon omalla asennoitumisellaan ja tekemisillään..

..esimies tietää missä mennään ja mitkä ovat tavoitteet ja kehittymishaasteet..

..työn sisällön tunteminen eri vuoroissa..

..esimies luo/vaikuttaa paljon ilmapiiriin työpaikalla..

..toisaalta kättilötyö on hyvin itsenäistä..

..huonosti johdettu osasto ei ainakaan lisää työniloa..

..eivät koe vastuuta työpaikan ilmapiiristä..

..pyritään selviämään vain omasta menosta..

..epäluottamus luo negatiivisuutta ja vaikuttaa työniloon..

Pelkistetty ilmaisu

Luo yhteishenkeä

Kuuntelee toiveita

Arvostaa ja pitää puolia

Osaa opastaa, auttaa ja tukea

Kiinnostunut työntekijöistä

Puuttuu asioihin

Vaikuttaa asennoitumisellaan/tekemisillään

Tietää tavoitteet ja kehittymishaasteet

Työn sisällön tunteminen

Vaikuttaa ilmapiiriin

Kättilötyö itsenäistä

Huonosti johdettu osasto

Ei vastuuta ilmapiiristä

Selvitään vain omasta menosta

Epäluottamus

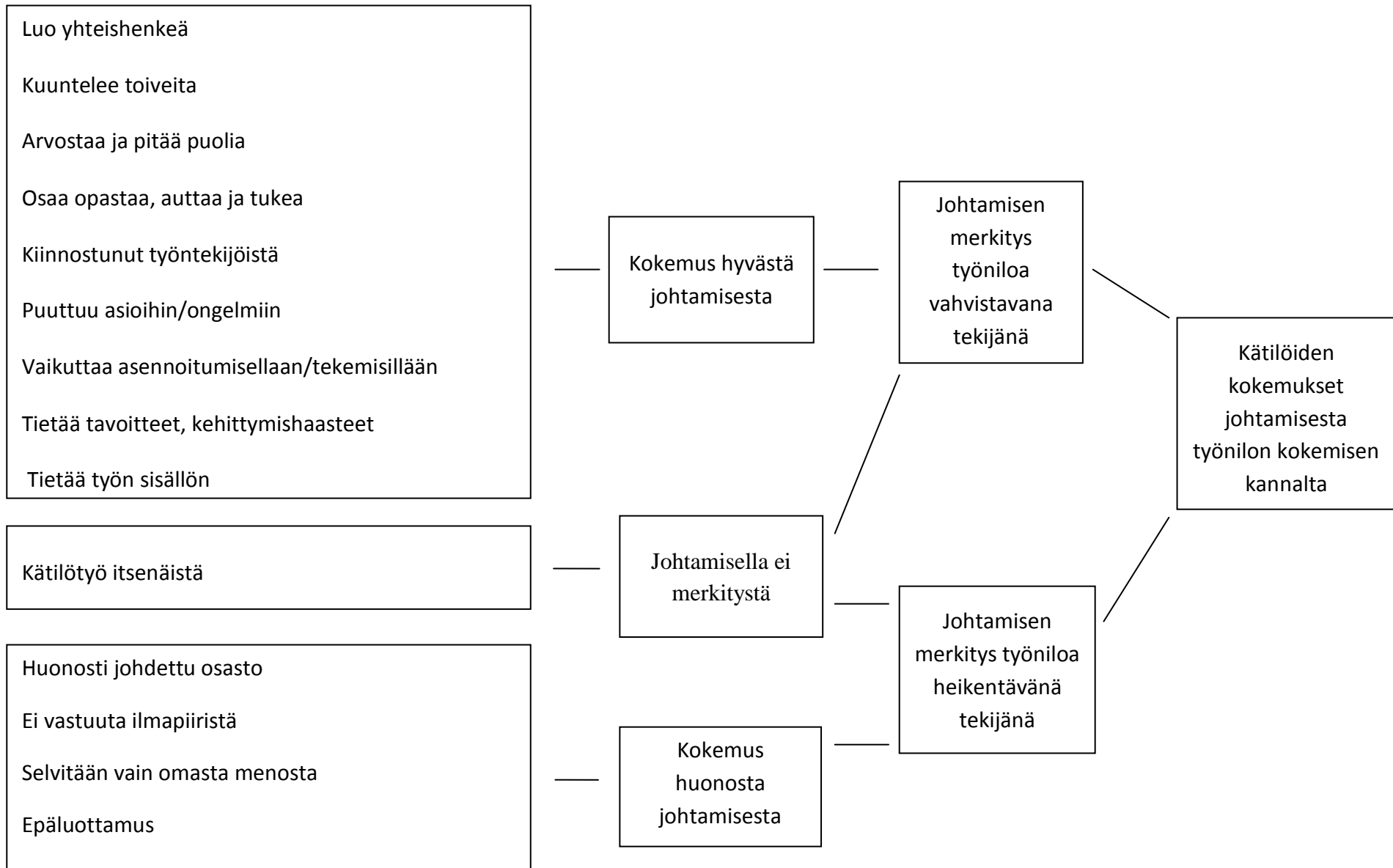
Kysymys 8. Mikä merkitys esimiestyöllä/johtamisella on mielestäsi työntekijän työnilon kokemiseen kättilötyössä?

Pelkistetty ilmaisu

Alakategoria

Yläkategoria

Yhdistävä kategoria



LIITE 11. Kysymys 9. Mikä merkitys työkokemuksella on mielestäsi työnilon kokemiseen?

Alkuperäinen ilmaisu

- ..tuo varmuutta ja turvaa..
- ..kokemus tuo rentoutta työhön..
- ..kokemus tuo luottamusta..
- ..työkokemus antaa varmuutta ja sen myötä lisää työniloa..
- ..kokemus helpottaa paineita..
- ..kun tulee itselle luottamusta osaamiseen ja tietoihinsa..
- ..vihreys on myös uteliaisuutta ja onnistumisia..
- ..uudella työntekijällä voi olla avoin ja innostunut ote ja kokea siksi työniloa..
- ..jaa-a ei kai.. onko sillä?.
- ..itse en näe sillä olevan hirveän paljon merkitystä..
- ..jatkuvasti raskaat ja vaikeat työvuorot väsyttävät ja vähentävät työniloa..
- ..myös kyllästymistä, puutumista ja sen myötä kielteisiä tunteita..

Pelkistetty ilmaisu

- Varmuutta ja turvaa
- Tuo rentoutta
- Tuo luottamusta
- Antaa varmuutta
- Helpottaa painetta
- Luottamus osaamiseen ja tietoihin
- Tuo uteliaisuutta ja onnistumisia
- Avoin ja innostunut
- Onko sillä?
- Ei merkitystä
- Työn raskaus väsyttää
- Tuo kyllästymistä ja puutumista

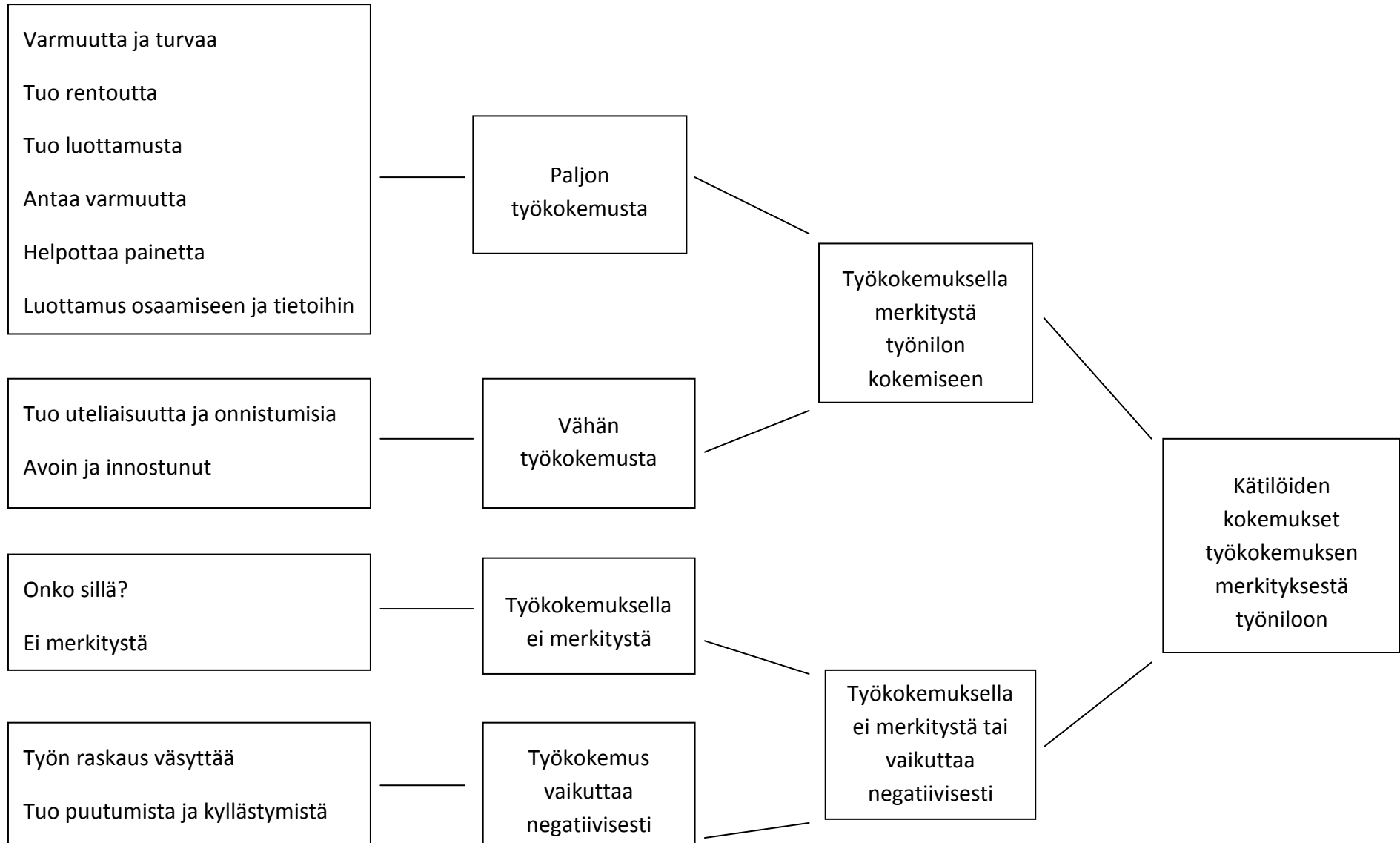
Kysymys 9. Mikä merkitys työkokemuksella on mielestäsi työnilon kokemiseen?

Pelkistetty ilmaisu

Alakategoria

Yläkategoria

Yhdistävä kategoria





LIITE 12. Kysymys 10. Mikä merkitys vapaa-ajalla/harrastuksilla on mielestäsi ilon kokemiseen työssä?

Alkuperäinen ilmaisu

Pelkistetty ilmaisu

..tekee mukavia asioita vapaa-ajalla, jaksaa iloita myös töissä..

Jaksaa iloita työssä

..näky positiivisesti myös tyytyväisyytenä =ilona työssä..

Näky positiivisesti

..tuo pirteyttä ja energiaa..

Tuo pirteyttä ja energiaa

..voi hyvin ja se yleensä näky, kuuluu ja tuntuu -positiivisesti..

Voi hyvin

..ei voi tehdä tätä työtä jos ei ole hyvä fyysinen kunto..

Hyvä fyysinen kunto

..hyvä fyysinen kunto, jolloin jaksaa paremmin töissä..

Hyvä fyysinen kunto

..jaksaa paremmin huonot ja kiireisimmät päivät..

Jaksaa paremmin päivät

..vaikuttaa työniloon, koska sitä jaksaa paremmin silloin olla töissä..

Jaksaa paremmin töissä

..saat harrastuksista voimaa ja virtaa niin varmasti koet iloa työssäsi..

Saa voimaa ja virtaa

..pään pitää antaa tuulettua kaikesta vastuusta ja raskaasta ajoittain..

Pään pitää tuulettua

..työ ei saa täyttää koko elämää..

Työ ei saa täyttää koko elämää

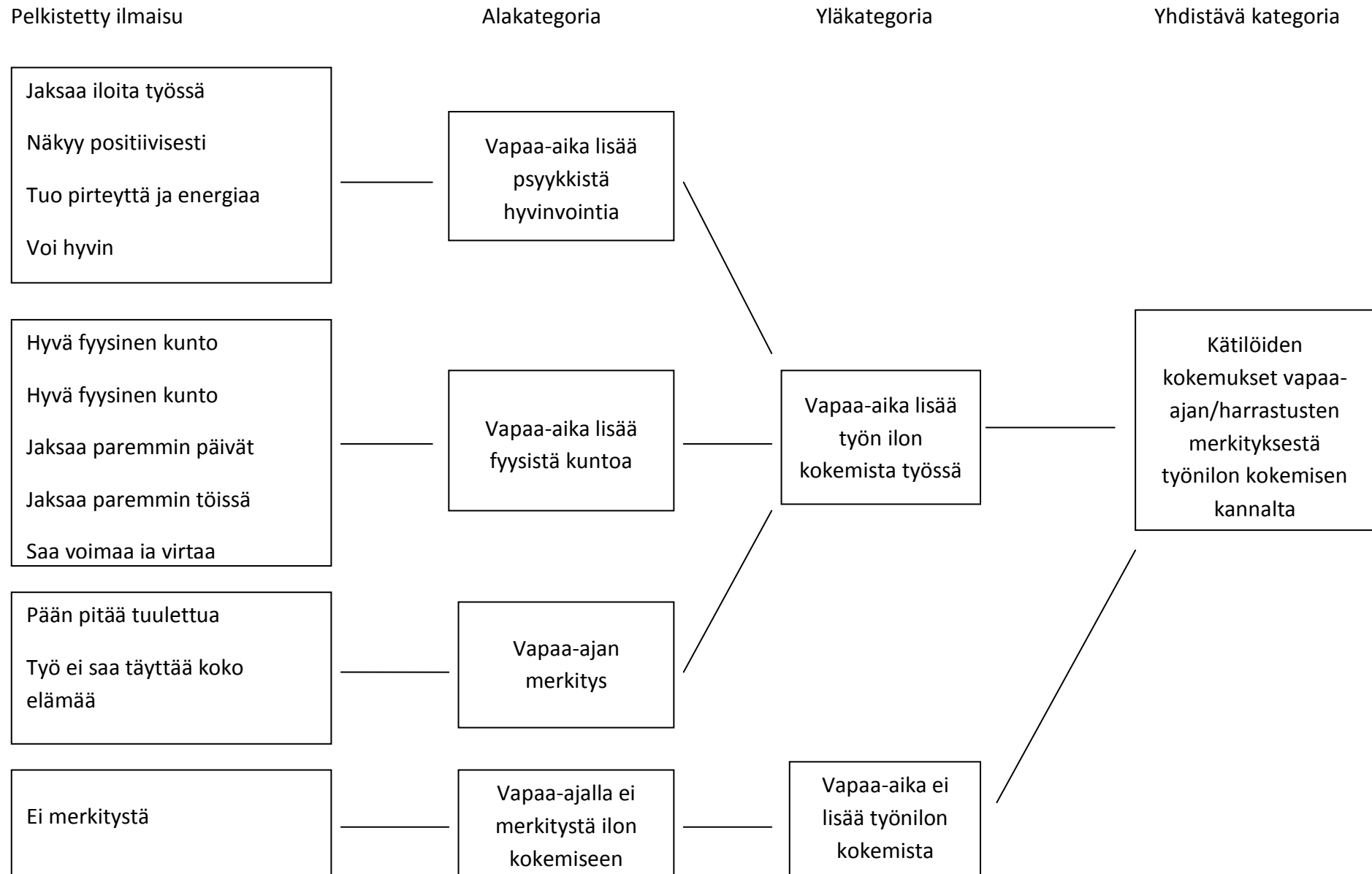
..tärkeää, että pääsee irtautumaan työstä..

Pääsee irtautumaan työstä

..ei suuri merkitys..

Ei merkitystä

Kysymys 10. Mikä merkitys vapaa-ajalla/harrastuksilla on mielestäsi ilon kokemiseen työssä?



Liite 13. Kysymys 11. Mikä merkitys lähipiirillä/perheellä on mielestäsi työnilon kokemiseen?

Alkuperäinen ilmaisu

..tukeva rooli..

..normaali elämä tukee työniloa..

..perheen ja ystävien tuki vaikuttaa paljon myös työnilon kokemiseen..

..Lähipiirin/perheen kannustus edesauttaa työnilon kokemista..

..elämä tasapainossa niin vaikuttaa positiivisesti..

..näky positiivisesti työssä..

..työssä jaksaminenkin parempaa..

..vastapainoa työlle, pitää järjissä..

..yksityiselämässä on ollut vaikeaa, ilon on voinut kokea työssä..

..huolia näissä asioissa, niin voi olla, että ei koe työniloa..

Pelkistetty ilmaisu

Tukeva rooli

Tukee työniloa

Tuki vaikuttaa

Edesauttaa työnilon kokemista

Vaikuttaa positiivisesti

Näky positiivisesti

Jaksaa paremmin

Pitää järjissä

Yksityiselämässä vaikeaa, ilon voi kokea töissä

Huolia perhe-elämässä, ei koe työniloa töissä

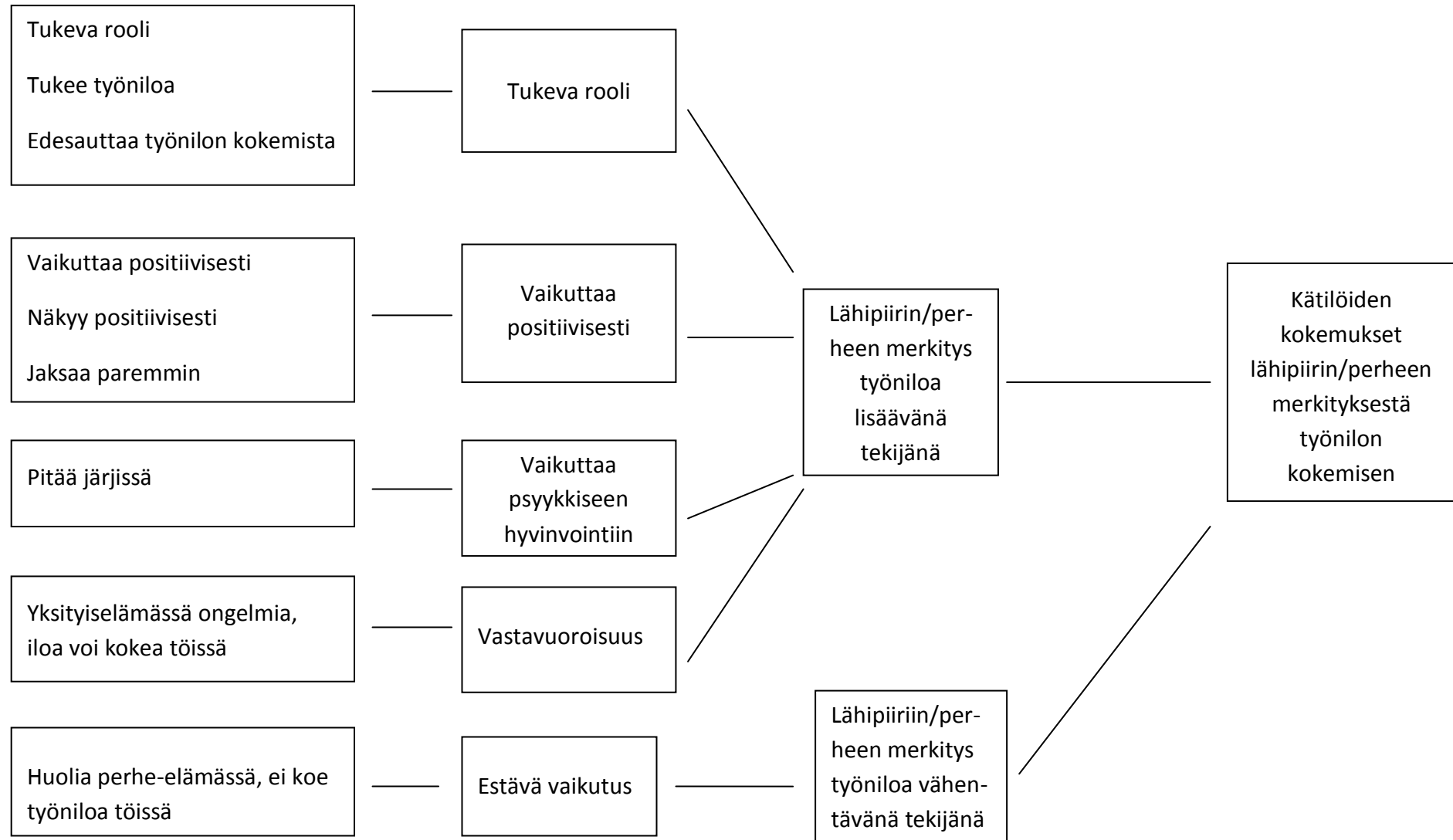
Kysymys 11. Mikä merkitys lähipiirillä/perheellä on mielestäsi työnilon kokemiseen?

Pelkistetty ilmaisu

Alakategoria

Yläkategoria

Yhdistävä kategoria



LIITE 14. Kysymys 4. Mitkä tekijät estävät mielestäsi työn ilon kokemista työpaikalla?

Alkuperäinen ilmaisu

- ..raskaat työlistat..
- ..työvuorot jakautuvat epätasaisesti..
- ..hankalat työvuorot..
- ..kolmivuorotyötä johtuva väsymys..
- ..erirytmisestä työstä johtuva väsymys..
- ..ei oteta huomioon työntekijän omia toiveita työvuoroista..
- ..toiveiden huomioimattomuus..
- ..kiire, ettei ehdi tehdä kaikkea..
- ..liian kiire..
- ..huono yhteishenki..
- ..huono työilmapiiri..
- ..työkavereiden negatiivinen asenne omaa ja toisen työtä kohtaa..
- ..huono työilmapiiri..
- ..pahan puhuminen..
- ..negatiivinen ilmapiiri..
- ..huono ilmapiiri..
- ..ainainen valitus..
- ..jatkuva valittaminen..
- ..huono, puutteellinen johtaminen..

Pelkistetty ilmaisu

- Raskaat työlistat
- Työvuorot jakautuvat epätasaisesti
- Hankalat työvuorot
- Kolmivuorotyö
- Erirytmisestä työtä johtuva väsymys
- Ei huomioida työvuoro-toiveita
- Toiveiden huomioimattomuus
- Kiire työssä
- Kiire työssä
- Huono yhteishenki
- Huono työilmapiiri
- Työkavereiden asenne
- Huono työilmapiiri
- Pahan puhuminen
- Negatiivinen ilmapiiri
- Huono ilmapiiri
- Valittaminen
- Valittaminen
- Puutteellinen johtaminen

## Kysymys 4. Mitkä tekijät estävät mielestäsi työnilon kokemista työpaikalla?

