



Milla Kyllönen ja Matilda Stirkinen

# Kätilöiden työhyvinvointi

## Kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kätilö

Kätilötyön tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

17.4.2023

Tekijä	Milla Kyllönen ja Matilda Stirrkinen
Otsikko	Kätilöiden työhyvinvointi
Sivumäärä	32 sivua + 3 liitettä
Aika	17.4.2023
Tutkinto	Kätilö, AMK
Tutkinto-ohjelma	Hoitotyön koulutusohjelma
Ohjaajat	Lehtori, Riitta Vilkkö TtT
<p>Opinnäytetyömme aiheena oli kätilöiden työhyvinvointi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla kätilöiden kokemaa työhyvinvointia ja työhyvinvointiin vaikuttavia keinoja kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin. Tavoitteena on tuottaa ajantasaista kirjallista tietoa kätilökoulutuksen tueksi ja kätilöiden työympäristön ja olojen kehittämiseksi. Tutkimuskysymyksemme olivat 1. Millaiset tekijät vaikuttavat kätilöiden työhyvinvointiin? ja 2. Millaiset tekijät edistävät kätilöiden työhyvinvointia?</p> <p>Opinnäytetyömme toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Opinnäytetyön aineisto kerättiin neljästä eri tietokannasta, joita olivat Medic, Cinahl, PubMed ja ProQuest. Sovelsimme tiedonhaussa menetelmänä systemaattista tiedonhakua. Aineistoksi valikoitui 10 englanninkielistä ja 1 suomenkielinen aineisto. Kaikki aineistot olivat Euroopassa tuotettuja.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena kätilöiden työhyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi erilaiset kätilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja kokemukset. Tällä tarkoitetaan kuormitustekijöitä, vaikuttamismahdollisuuksia ja henkilökohtaisia tekijöitä. Myös tekijät työpaikalla, kuten henkilöstön saama sosiaalinen tuki, organisaation sisäiset tekijät ja työ määrä vaikuttavat työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella kätilöiden työhyvinvointia voidaan edistää työssä jaksamisen kehittämisellä sekä kätilöiden ja kätilötyön arvostuksella. Työssä jaksamisen kehittämisellä tarkoitetaan kätilöiden saamaa tukea työpaikalta ja läheisiltä ja työuupumuksen ennaltaehkäisyä. Kätilöiden ja kätilötyön arvostuksella tarkoitetaan kätilön vaikuttamismahdollisuuksia, laadukkaan kätilötyön mahdollistamista ja ammattitaitoa.</p> <p>Johtopäätösten perusteella kätilöiden työhyvinvointia voidaan lisätä kehittämällä työssä jaksamista ja kätilötyön arvostusta. Kätilöiden työn kuormitustekijöitä olisi hyvä alentaa ja vaikuttamismahdollisuuksia lisätä. Organisaation sisäiset tekijät, kuten riittävä henkilöstöresurssi ja palkkaus lisäävät kätilön työhyvinvointia ja niiden toteutumista tulisi tarkastella jokaisessa työpaikassa. Erityisesti nuorten ja vastavalmistuneiden kätilöiden haavoittuva asema tulisi ottaa huomioon työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä liian vähäinen tuki nuorilla työntekijöillä johtaa herkemmin työuupumukseen.</p> <p>Jatkossa Suomessa voitaisiin tutkia kätilöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja vertailla kätilöiden työhyvinvointia tarkemmin eri työskentely-ympäristöissä. Lisäksi voitaisiin selvittää ne toimenpiteet, joita tällä hetkellä tehdään suomalaisten kätilöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi ja verrata niitä kätilöiden omiin toiveisiin työhyvinvoinnin kehittämisen suhteen.</p>	
Avainsanat	Kätilö, kätilötyö, työhyvinvointi, hyvinvointi

Author	Milla Kyllönen ja Matilda Stirkkinen
Title	Midwives' well-being at work
Number of Pages	32 pages + 3 appendices
Date	17.4.2023
Degree	Bachelor of Health care
Degree Programme	Midwifery, Nursing and health care
Instructors	Riitta Vilkkö, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to describe factors that affects and promotes midwives' well-being at work. The topic of our thesis was midwives' well-being at work. The aim was to produce information about midwives' well being at work to improve midwifery education. Our research questions were 1. Which factors affects to midwives' well-being at work? and 2. What kind of devices are to advance midwives' well-being at work?</p> <p>Our thesis was a descriptive literature review. Data were collected from four different reliable databases called Medic, Cinahl, PubMed and ProQuest. We analyzed our data using a systematic data collection. Our data included 10 English and 1 Finnish research articles and all of them was produced in Europe.</p> <p>Based on the results of our thesis many different personal qualities and experiences affects to midwives' well-being at work. These are stress factors, possibilities to influence and personal factors. It is also affected by workplace factors like social support for staff, internal factors of the organization and the amount of work. According to results midwives' well-being at work can be advanced by developing coping at work and respecting midwives. The development of coping at work means midwives' received support from workplace and close relatives but also preventing stress from work. Respecting midwives means possibilities to influence, enabling high- quality midwifery and professional skills.</p> <p>According to our conclusions midwives' well-being at work can be advanced by developing coping at work and increasing the appreciation of midwifery. The stress factors of midwives' work should be reduced and the opportunities to influence should be increased. Intra-organizational factors like human resource and salary are factors that increases midwives' well-being at work. Especially young and recently graduated midwives' vulnerable position should be taken into account while inspecting midwives' well-being at work. Too slight support for young employees leads to burnout more easily.</p> <p>In the future Finland need more detailed research. Midwives' well-being at work could be compared in more detail in different working environments. The measures that are currently being taken to improve Finnish midwives' well-being at work could be determined and compared with the midwives' own wishes about the development of well-being at work.</p>	
Keywords	Midwife, midwifery, well-being at work, well-being

## Sisällys

1	Johdanto	6
2	Teoreettiset lähtökohdat ja keskeiset käsitteet	6
2.1	Kättilön ammatti	6
2.2	Työhyvinvointi	7
2.3	Kättilön työhyvinvointi	8
2.4	Työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen	9
3	Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	10
4	Opinnäytetyön menetelmät	10
4.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	10
4.2	Tiedonhaku	11
4.3	Aineiston keruu	11
4.4	Opinnäytetyön aineiston valinta	15
4.5	Aineiston analyysi	16
5	Tulokset	17
5.1	Kättilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja kokemukset	17
5.1.1	Kättilön henkilökohtaiset tekijät	18
5.1.2	Kuormitustekijät	19
5.1.3	Vaikuttamismahdollisuudet	19
5.2	Tekijät työpaikalla	19
5.2.1	Henkilöstön saama sosiaalinen tuki	20
5.2.2	Organisaation sisäiset tekijät	20
5.2.3	Työmäärän erilaiset vaikutukset	21
5.3	Työssä jaksamisen kehittäminen	21
5.3.1	Kättilöiden saama tuki työpaikalla ja läheisiltä	21
5.3.2	Työuupumuksen ennaltaehkäisy	22
5.4	Kättilöiden ja kättilötyön arvostus	22
5.4.1	Kättilön vaikuttamismahdollisuudet	23
5.4.2	Laadukkaan kättilötyön mahdollistaminen	23
5.4.3	Ammattitaito	24
6	Pohdinta	24
6.1	Pohdinta	24
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	26

6.3	Johtopäätökset	28
6.4	Tulosten hyödyntäminen	28
6.5	Jatkotutkimusehdotukset	28
	Lähteet	29
	Liitetaulukko: Aineistotaulukko	1
	Esimerkki alaluokkien synnystä	1
	Esimerkkitaulukot pääluokkien synnystä	1
	Liitteet	
	Liite 1. Liitetaulukko: Aineistotaulukko	
	Liite 2. Esimerkki alaluokkien synnystä	
	Liite 3. Esimerkki pääluokkien synnystä	

# 1 Johdanto

Kätilö ammattiryhmänä on naisten hoitotyön ja seksuaali- ja lisääntymisterveyden asiantuntija, joka huolehtii muun muassa raskaana olevasta naisesta ja heidän perheistään, synnytyksistä ja vastasyntyneistä lapsista melko itsenäisesti yhdessä lääkärin kanssa. (Opintopolku 2022.) Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, josta puhutaan enemmän ja vähemmän työpaikoilla ja mediassa ja sillä on todettu olevan suora yhteys esimerkiksi työssäjaksamiseen (STM 2022).

Kätilöiden työhyvinvointia on tutkittu Suomessa vähän ja se on tärkeä aihe heidän työnsä tarkkaavaisuutta vaativan ja vastuullisen luonteen vuoksi. Tiedetään, että yleisesti työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toimintatavat ja kulttuuri, mutta myös esimerkiksi työn sisällöllä ja yksittäisen työntekijän vaikuttamismahdollisuuksilla on merkitystä. (Manka & Manka 2016.) Kätilön tutkintoon kuuluu myös sairaanhoitajan ammattiosaaminen. Sairaanhoitajille on toteutettu työolobarometri viimeksi vuonna 2020, johon myös kätilöt ovat vastanneet. (Sairaanhoitajaliitto 2022.) Kuitenkaan erityisesti kätilöiden työhyvinvointia ei ole mitattu ja eri työolobarometrien sekä kätilöiden oman asiantuntijajärjestön kätilöliiton tarjoamien tietojen perusteella kätilöiden työhyvinvoinnissa ja sen edistämiseksi tehtävässä työssä on parantamisen varaa (Kätilöliitto 2022).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla kätilöiden kokemaa työhyvinvointia ja työhyvinvointiin vaikuttavia keinoja kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin. Tavoitteena on tuottaa tietoa kätilökoulutuksen tueksi. Aihe on tärkeä, koska suomalainen työelämä on murroksessa ja maailmassa vallitsee globaali hoitajapula. Hoitotyö menettää jatkuvasti ammattilaisia ja siksi onkin tärkeää paneutua niihin syihin, mitkä johtavat alanvaihtoon ja toisaalta mikä työhyvinvointia voisi lisätä.

## 2 Teoreettiset lähtökohdat ja keskeiset käsitteet

### 2.1 Kätilön ammatti

Kätilö on naistentautien hoitotyön asiantuntija, jonka tehtävänä on edistää seksuaali- ja lisääntymisterveyttä. Kätilö hoitaa raskaana olevia, synnyttäviä ja synnyttäneitä naisia

ja heidän perheitään, toimii perhesuunnittelun ja naistentautien asiantuntijana sekä huolehtii vastasyntyneistä ja heidän perheistään. Ammatillinen osaaminen on määritelty kansallisesti ja koulutus pohjautuu Euroopan parlamentin ja neuvoston ammattipätevyysdirektiiveihin. Tutkinnon suorittanut voi toimia ja työskennellä Valviran laillistamana terveydenhuollon ammattihenkilönä. Kätilö on ammattikorkeakoulussa suoritettava kaksoistutkinto, johon sisältyy sairaanhoitajan ja kätilön tutkinto. (Opintopolku 2022.)

Suomen kätilöliitto on esitellyt verkkosivuillaan kätilöiden työskentelykenttää Suomessa. Kätilöt voivat työskennellä neuvoloissa eri-ikäisten naisten ja tyttöjen sekä raskaana olevien taikka synnyttäneiden kanssa. Kätilöillä on mahdollisuus työskennellä myös poliklinikoilla, pääsääntöisesti lääkärin työparina. Poliklinikkatyö voi keskittyä raskaana oleviin tai gynekologisiin potilaisiin. Lisäksi kätilö voi työskennellä laajasti eri vuodeosastoilla, kuten prenataali- tai gynekologian vuodeosastoilla. Synnytyssaleissa kätilöiden työ on itsenäistä ja vaihtelevaa. Terveydenhuollon eri sektoreilla kätilöillä on tärkeä tehtävä seksuaalikasvatuksen sekä seksuaali- ja lisääntymisterveyden asiantuntijoina. (Kätilöliitto 2017.)

## 2.2 Työhyvinvointi

Hyvinvointi on laaja-alainen kokonaisuus, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista (WHO 2022). Hyvinvointiin kuuluu sekä yksilöiden että yhteisöjen hyvinvointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos jakaa hyvinvoinnin kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat koettu hyvinvointi ja elämänlaatu, terveys ja materiaallinen hyvinvointi. (THL 2022.) Hyvinvoinnin ulottuvuuksista terveydellä tarkoitetaan henkisen, sosiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin tilaa ja materiaalisella hyvinvoinnilla puolestaan asumisen, palvelujen, toimeentulon ja ympäristön hyvinvointia nostattavia tekijöitä (Teppo 2015). Koettu hyvinvointi ja elämänlaatu on aina subjektiivinen kokemus, joka perustuu yksilön tai väestön omiin kokemuksiin, arvioihin ja arvostuksiin (Kestilä & Karvonen 2018: 100).

Työhyvinvointi on jokaisesta hyvinvoinnin osa-alueesta muodostuva kokonaisuus. Siihen liittyy työ itsessään, ilmapiiri, työntekijän omat tulkinnat, toimintatavat ja johtaminen. (Manka & Manka 2016.) Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan käyttää myös erilaisissa asiayhteyksissä erilaisten asemien näkökulmista. Esimerkiksi työnantajat puhuvat työhyvinvoinnista sairauspoissaolojen ehkäisemisessä, ammattiliitot työssäjaksamisesta ja kansantalous voi ajatella sen liittyvän työurien pidentymiseen. Työntekijöiden

näkökulmasta työhyvinvoinnissa esimiestaidoilla voi olla merkittävä vaikutus, kun taas johtotasolla alais- ja työyhteisötaidot korostuvat. (Salojärvi 2010.) Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toimintatavat ja kulttuuri, mutta myös työn sisällöllä ja yksittäisen työntekijän vaikuttamismahdollisuuksilla on merkitystä (Manka & Manka 2016). Työssä jaksamisella ja työhyvinvoinnilla on suora yhteys. Työntekijällä ja työnantajalla on molemmilla yhtä suuri vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä. Tuottavuuden ja työhön sitoutuminen kasvavat, kun hyvinvointi kasvaa. Tämän on todettu johtavan esimerkiksi sairauspoissaolojen määrän laskuun. (STM 2022.)

### 2.3 Kätilön työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö kuvaa työhyvinvointia kokonaisuudeksi, jonka muodostavat itse työ ja sen mielekkyys sekä terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisää työyhteisön hyvä ilmapiiri, ammattitaito ja motivoiva johtaminen. Nämä edellä mainitut asiat vaikuttavat olennaisesti työssä jaksamiseen. Pitämällä kiinni ja edistämällä työhyvinvointia parantavia asioita, myös työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolot vähenevät. (STM 2022.)

Suomalaisten kätilöiden työhyvinvoinnin nykytilasta löytyy vähän tietoa. Jokaisella kätilöllä on pohjakoulutuksenaan sairaanhoitajan tutkinto ja sairaanhoitajaliitto on toteuttanut työolobarometrin viimeksi vuonna 2020, johon vastaajina ovat toimineet myös kätilöt. Monet sairaanhoitajan työtehtävät ja -ympäristöt ovat hyvin samantyyppisiä kätilöiden kanssa, kuten vuodeosastot, päivystykset ja poliklinikat. Työolobarometrin työhyvinvointia mittaavan osuuden mukaan suurin merkitys on korkeatasoisella hoidon laadulla (9,3/10) ja toimivia käytänteitä (9,2/10). Mittauksen mukaan työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden suunnitelmallisuus ja työelämässä etenemismahdollisuudet ovat huonolla tasolla (5,5/10). Myös ikä vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Työolobarometrin mukaan alle 35-vuotiaat hoitajat arvioivat hyvän työpaikan kriteerien toteutuvan kaikkein heikoiten. Näitä kriteerejä ovat muun muassa työhyvinvoinnin tukeminen, perehdytys, urakehitysmahdollisuudet, rekrytointi ja henkilöstömäärä. (Sairaanhoitajaliitto 2022.) Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -kyselyssä ja esimerkiksi koko kunta-alan yhteisessä kunta10-kyselyssä on todettu samanlaisia tuloksia iän vaikutuksesta työhyvinvointiin.



Suomen Kätilöliitto on ottanut kantaa kätilöiden työhyvinvoinnin kehittämisen puolesta vuonna 2020. Kätilöliiton ydintehtävä on muun muassa kehittää ja lisätä kätilöiden ammatti- ja tietotaitoa. Kannanotossaan kätilöliitto toi esille, miten esimerkiksi media kirjoittaa työolosuhteiden haasteista, mutta tilanteeseen ei tehdä korjauksia. He toteavat kannanotossaan, että kätilöt kärsivät eettisestä stressistä, koska resurssit eivät mahdollista laadukkaimman mahdollisen hoidon tarjoamista potilaille. Kestämätön tilanne aiheuttaa uupumusta ja pahimmillaan johtaa alanvaihtoon. (Kätilöliitto 2022.) Eri työolo- barometrien ja kätilöiden oman asiantuntijajärjestön kätilöliiton tarjoamien tietojen perusteella kätilöiden työhyvinvoinnissa ja sen edistämiseksi tehtävässä työssä on parantamisen varaa. Terveystieteiden tutkimusten mukaan työhyvinvointiin liittyy paljon keskeytyksiä ja useita samanaikaisia työtehtäviä, jotka lisäävät kuormitusta. Nämä taas osaltaan laskevat työhyvinvointia ja työn sujuvuutta. (Työterveyslaitos 2022.) Erityisesti asiakastyössä terveysalalla tulee muistaa, että sekä yksilön että yhteisön kokemus työhyvinvoinnista näkyvät myös ulospäin asiakkaille. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen edistävät myös hyvää työntekijäkokemusta ja vahvistaa työpaikan vetovoimaa. (Työturvallisuuskeskus.)

Covid-19-pandemian tuomat muutokset ovat vaikuttaneet myös kätilötyöhön. Kätilöliiton puheenjohtaja Päivi Oinonen on pohtinut kätilöiden työhyvinvointia omassa kirjoituksessaan: Työhyvinvointia kuvataan helposti negatiivissävytteisesti muun muassa pahoinvoinnin, stressin tai uupumuksen kautta. Työhyvinvointia voidaan myös kuvata myönteisestä näkökulmasta työtyytyväisyytenä ja työn imuna. Työhyvinvointi on yhteistyötä työntekijän ja työnantajan välillä. Itsestään ja omasta ammattitaidosta tulee huolehtia lomia unohtamatta, jotka mahdollistavat kokonaisvaltaisemman palautumisen. On tärkeää pohtia, mikä auttaa palautumaan työstä myös arjessa, kuten liikunta tai itselle mieleisten asioiden tekeminen. Työnantajan toteuttama työhyvinvoinnin edistäminen voisi tarkoittaa esimerkiksi työaikajoustoja, työvuoroautonomiamia sekä työmäärän kohtuullistamista. Hyvinvoivassa työyhteisössä ongelmista uskalletaan puhua sekä ne uskalletaan ratkaista. (Oinonen 2020.)

## 2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen

Työhyvinvoinnin tukeminen ja sen edistämiseksi kehitetyt toimintaperiaatteet ovat tärkeitä. Työhyvinvoinnilla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia muun muassa yhteisötasolla yrityksen kokonaistilanteeseen, tuottavuuteen ja johtamiseen. Lisäksi työhyvinvoinnilla on suora vaikutus työntekijöihin, eli yksilötason hyvinvointiin työssä ja yksityiselämässään. Työhyvinvointia tukevia keinoja on olemassa lukuisia, joista tärkein on

hyvä johtaminen. Muita keinoja ovat muun muassa työaikojen huomioiminen, palkitseminen, osaamisen kehittämisen mahdollistaminen, tasa-arvon toteutumisen varmistaminen, työn ja perheen yhteensovittamisen huomioiminen ja työnantajan tarjoama työterveyshuolto. Myös työturvallisuudella ja vastuullisella yritystoiminnalla on todettu olevan yhteys työhyvinvoinnin edistämisessä. (Kehusmaa 2011: 16–24.)

### **3 Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla kättilöiden kokemaa työhyvinvointia ja työhyvinvointiin vaikuttavia keinoja kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ajantasaista kirjallista tietoa kättilökoulutuksen tueksi ja kättilöiden työympäristön ja -olojen kehittämiseksi.

Opinnäytetyössä haetaan vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaiset tekijät vaikuttavat kättilöiden työhyvinvointiin?
2. Millaiset tekijät edistävät kättilöiden työhyvinvointia?

## **4 Opinnäytetyön menetelmät**

### **4.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus**

Opinnäytetyömme menetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kangasniemi, Utriainen ym. Ovat kuvanneet artikkelissaan kuvailevaa kirjallisuuskatsausta menetelmänä aina tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Tämä kuvaileva kirjallisuuskatsaus perustuu laadittuihin tutkimuskysymyksiin ja valitun aineiston perusteella tuotetaan laadullinen vastaus. Tämä kirjallisuuskatsaus jakautuu neljään vaiheeseen, jotka ovat tutkimuskysymyksen valinta, aineiston valitseminen, kuvailun muodostaminen ja valmiin kirjallisuuskatsauksen tarkastelu. Kyseessä on aineistolähtöinen menetelmä, joka pyrkii ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Tutkimusmenetelmän erityispiirteenä on se, että työskentelyn vaiheet etenevät osittain päällekkäin prosessin aikana. (Kangasniemi & Utriainen & Ahonen & Pietilä & Jääskeläinen 2013.)

## 4.2 Tiedonhaku

Tiedonhaun tavoitteena on löytää kaikki jo olemassa oleva tieto tutkittavasta aiheesta, eli kättilöiden työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Sen saavuttamiseksi tiedonhaku toteutettiin Medic-, CINAHL-, PudMed ja ProQuest-tietokannoista etsien aiheen kannalta oleellisia tutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksen olennaisena osana on lopullisen aineiston valinta ja sen sisäänotto- ja poissulkukriteerit. (Lehtiö & Johansson 2016: 35.) Järjestelmällinen tiedonhaku vie prosessina aikaa ja voi vaatia luovuutta. Oikeanlaisen aineiston löytäminen vaatii sopivien hakusanojen ja hakulausekkeiden löytämistä. Tutkittavan aiheen avainsanoja on suositeltavaa kääntää myös englanniksi ja selvittää, minkälaista tietoa sitä kautta löytyy. (Lehtiö & Johansson 2016: 36–37.) Tiedonhaakuun liittyy olennaisesti myös käytettävät tietokannat. Etsimme tiedonhaussa tietoa useammasta tietokannasta mahdollisimman kattavan aineiston löytämiseksi. (Stolt & Axelin & Suhonen: 42.)

Tässä tutkimuksessa kirjallisuuskatsauksen aineistojen sisäänotto- ja poissulkukriteereitä voidaan jaotella seuraavasti: P (population), eli tutkittavan aiheen kohderyhmä, I (intervention), jolla tarkoitetaan tutkittavaa interventiota tai toimintoa, C (comparators), eli vertailukohteet, O (outcomes) joka tarkoittaa aiheesta saatuja tuloksia ja S (study design) tutkimusasetelma. Tässä tutkimuksessa keskeisimpiä sisään- ja poissulkukriteereitä ovat tutkimuksen julkaisuajankohta, tutkimuksen maantieteellinen kattavuus sekä se vastaako se tutkimuskysymyksiin. Tarkat tutkimuskysymykset ja sisäänotto- ja poissulkukriteerit antavat erinomaiset työkalut hakuprosessia varten. Hakemalla tietoa saattaa löytyä paljonkin potentiaalista aineistoa, mutta käymällä yhdessä sovitut kriteerit läpi, lopulta vain pieni osa voi päätyä lopulliseen tutkimukseen. (Valkeapää 2016: 56–61.) Aineiston valintaprosessi voidaan kuvata esimerkiksi Prisma-kaavion avulla (Moher 2009).

## 4.3 Aineiston keruu

Aineisto työhömme kerättiin tammi-helmikuun aikana 2023 ja keräsimme sitä luotettavista tietokannoista, kuten CINAHL, Pubmed, Medic ja Proquest. Käytimme työsämme sähköistä ja painettua aineistoa. Rajasimme tiedonhakua vuosiin 2012–2023, jotta saimme käyttöömmme mahdollisimman luotettavaa ja ajankohtaista tietoa. Etsimme tietoa suomeksi ja englanniksi. Etsimme kaikkia julkaisutyyppisiä, mutta rajasimme tutkimukset eurooppalaisiksi ja mahdollisimman yleiskattaviksi. Hakusanoina käytimme

laajasti aiheeseen liittyviä sanoja, kuten kätilö, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, työn imu, midwife, midwifery, well-being, mental health, job satisfaction, experiences, affects ja impacts. Kuvaamme aineiston keruuta, tiedonhakua ja sisäänotto- ja poissulkukriteereitä tarkemmin alla olevissa taulukoissa. (Taulukko 1 & Taulukko 2.) Aineiston keruun aikana toinen tutkimuskysymyksemme muokkautui ja muodostui löydetyn aineiston perusteella.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vuosina 2012–2023 julkaistut aineistot</li> <li>- Kielet: suomi ja englanti</li> <li>- Euroopassa tehty tutkimus</li> <li>- Vastaa tutkimuskysymyksiin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2012 vanhemmat julkaisut</li> <li>- Muut kielet kuin suomi ja englanti</li> <li>- Muualla kuin Euroopassa tehdyt tutkimukset/ Maantieteellisesti liian suppea</li> <li>- Ei vastaa tutkimuskysymyksiin</li> </ul>

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Hakulokset	Valittu Otsikon perusteella	Valittu tiivistelmän perusteella	Valittu kokotekstin perusteella
<b>Medic</b>	Kätilö* Kätilöt* Käti* AND Työhyvinvointi* Työssäjaksaminen* "Työn imu"* hyvinvointi* "työn kuormitus"*	Vuosi- väli 2012– 2023, kieli suomi.	4	0	1	0
<b>Cinahl</b>	midwife or midwives or midwifery or midwife care (title) AND wellbeing or well-being or well being or wellness or health or	Vuosi 2012– 2023, kieli englanti, rajauk- siin ot- sikko, otsikko ja ei ra- jausta.	258	1	0	0

	positive affect or mental health (title) AND experiences or perceptions or attitudes or views (select a field optional)					
	midwife or midwives or midwifery or midwife care (title) AND wellbeing or well-being or well being or wellness or health or positive affect (title) AND affects or impact or effects (title)	Vuosi 2012–2023, kieli englanti, rajauksiin kaikkiin otsikon mukaan.	36	1	0	0
	midwife or midwives or midwifery or midwife care (title) AND wellbeing at work or well-being at work or job satisfaction (title) AND affects or impact or effects or experience (all text)	Vuosi 2012–2023, kieli englanti	21	1	1	1
<b>Pub-med</b>	midwife or midwives or midwifery and wellbeing or well being or health or wellness and affects	2018–2023, julkaisutyyppiä ei rajattu.	Osumia 2 508 260, rajattu 100 ensimmäiseen.	12	5	3

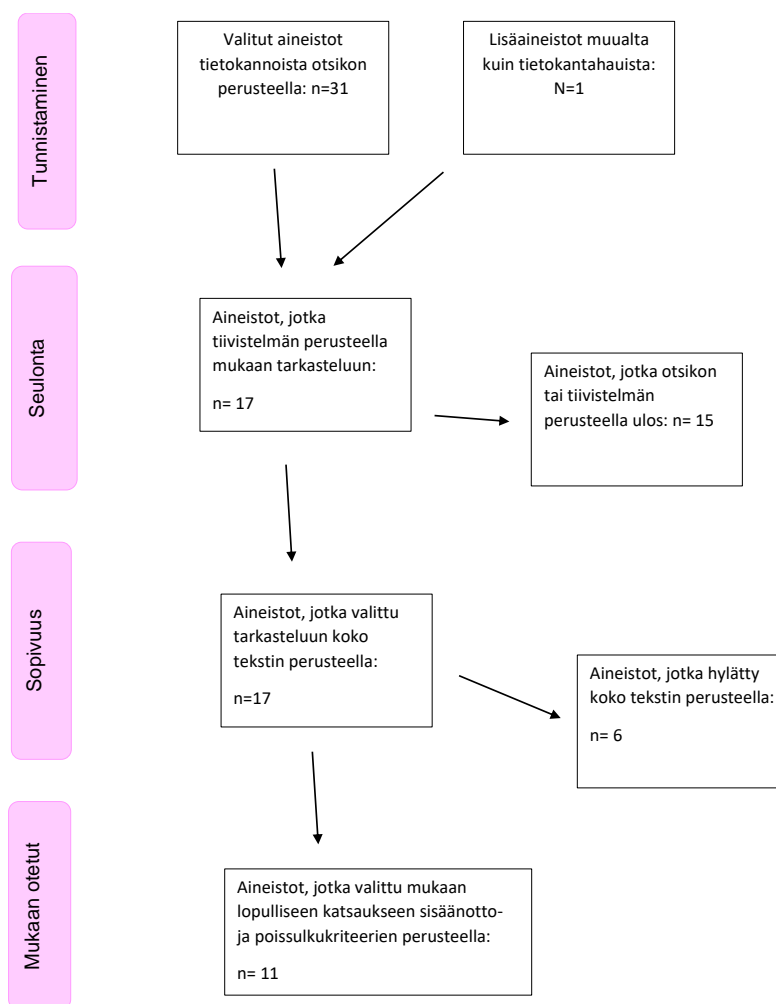
	or impact or effects	Koko teksti ilmainen. Kieli englanti tai Suomi. Lajittelu: Best match				
	midwife or midwives or midwifery and burn out or resilience or fatigue and affects or impact or effects	Tulokset vuosilta 2018–2023, kieli englanti tai suomi. Julkaisutyyppiä ei rajoitettu, artikkelin oltava ilmainen. Lajittelu: Best match	Osumia 1 602 122.	4	2	1
<b>Proquest</b>	kätilö* and työhyvinvointi or työssä jaksaminen or hyvinvointi or kuormitus	Ilmainen koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu artikkeli, julkaistu viimeisen 10 vuoden aikana.	291	1	0	0
	midwife or midwives or midwifery or midwife care (title) and job satisfaction or work wellbeing or	Rajaukset: Julkaistu viimeisen viiden vuoden aikana,	141 473. Käyty läpi 100 parasta osumaa.	5	4	2

	resilience or burnout	vertaisarvioitu. Järjestys relevantin perusteella.				
<b>Sopivat artikkelit, jotka löytyneet muiden aineistojen kautta</b>				1	1	1

Taulukko 2. Tiedonhaun taulukko

#### 4.4 Opinnäytetyön aineiston valinta

Opinnäytetyöhömmä valikoitui 11 (n= 11) tutkimusartikkelia otsikon, tiivistelmän tai sisällön perusteella. Aineistot luettiin huolellisesti läpi ja taulukoitiin aineiston tietojen perusteella (liite 1.) Aineisto koostuu suurimmaksi osaksi englanninkielisistä aineistoista (n=9), mutta myös suomenkielisiä tutkimuksia (n=1) on valikoitunut joukkoon. Valitsimme aineistomme rajaten ne maantieteellisesti eurooppalaisiin tutkimuksiin. Tutkimukset on tehty Ruotsissa (n=1), Espanjassa (n=1), Iso-Britanniassa (n=2), Tšekissä (n=1), Hollannissa (n=1), Puolassa (n=1), Englannissa (n=1), Saksassa (n=1), Ranskassa (n=1) ja Suomessa (n=1).



Kuvio 1. PRISMA Flow-kaavion mallilla kuvaus aineiston valinnasta

## 4.5 Aineiston analyysi

Analysoimme kirjallisuuskatsauksen aineiston aineistolähtöisen, eli induktiivisen sisällönanalyysin keinoin. Tämän tutkimuksen aineisto koostui 11 artikkelista. Induktiivisessä analyysissä työskentely voidaan jakaa seuraaviin vaiheisiin: Alkuperäisilmaisujen poimiminen, ilmaisujen pelkistäminen, ryhmittely, luokittelu ja abstrahointi. (Elo & Kajula & Tohmola & Kääriäinen 2022.) Sisällönanalyysissä aloitimme keräämällä aineistoista tutkimuskysymyksiin vastaavat alkuperäisilmaukset. Alkuperäisilmaisut poimittiin tutkimuskysymysten perusteella, eli etsittiin valitusta aineistosta ne ilmaisut, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Poimitut alkuperäisilmaisut suomennettiin kai-



kista englanninkielisistä tutkimuksista ja pelkistettiin yksinkertaisempaan muotoon. Pelkistetyistä ilmauksista lähdimme muodostamaan alaluokkia ja niistä edelleen yläluokkia etsimällä valituista ilmaisuista yhtäläisyyksiä ja ryhmittelemällä niitä. (Elo ym. 2022.) Tekemämme sisältöanalyysimme perusteella aineistostamme syntyi neljä (n=4) pääluokkaa, 11 (n=11) yläluokkaa ja 44 (n=44) alaluokkaa

Aluksi luimme kaikki valikoituneet aineistomme vielä läpi huolellisesti ja teimme alleviivauksia ja muistiinpanoja. Sen jälkeen lähdimme muodostamaan alkuperäisten ilmaisujen ja käännösten perusteella pelkistettyjä ilmauksia, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiimme. Niiden perusteella syntyi alaluokat. Jäsentelimme alaluokat tutkimuskysymyksittäin ja värikoodeilla yhdistelimme samantyylliset alaluokat omiin kategorioihin. Yhdistelyn perusteella muodostui yläluokat ja pääluokat.

## 5 Tulokset

Tässä kappaleessa käymme läpi kirjallisuuskatsauksessa esiin nousseet tulokset. Esi-tämme tulokset tutkimuskysymys kerrallaan sisältöanalyysin perusteella muodostuneiden pää- ja yläluokkien mukaisesti. Esimerkkitaulukko alaluokkien synnystä löytyy liitteestä 2 (liite 2) ja esimerkki ylä- ja pääluokkien synnystä löytyy liitteestä 3 (liite 3). Viittauksessa käytämme aineistotaulukon numerointia (liite 1). Luvuissa 5.1 ja 5.2 käydään läpi tutkimuskysymyksen 1 tulokset ja luvuissa 5.3 ja 5.4 tutkimuskysymyksen 2 tulokset.

### 5.1 Kättilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja kokemukset

Sisältöanalyysin perusteella kättilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja kokemukset vaikuttavat työhyvinvointiin. Niitä ovat jo edellä mainitut henkilökohtaiset ominaisuudet, kuormitustekijät ja vaikuttamismahdollisuudet. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuuluu työn ja vapaa-ajan tasapaino, kättilön oma mielenterveys, sietokyky, kokemus työn mielekkyydestä, työn merkityksellisyys ja ammattitaito ja osaaminen. Kuormitustekijöitä ovat emotionaalinen kuormitus ja uupuminen, fyysinen kuormitus ja kuormittavat työajat. Vaikuttamismahdollisuuksiin kuuluu vaikuttamismahdollisuudet yleisesti, autonomian kokemus työssä ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.

### 5.1.1 Kätilön henkilökohtaiset tekijät

Työn ja vapaa-ajan tasapaino vaikuttaa suoraan kätilön työhyvinvointiin (9). Oman elämän ja työn tasapainottamista voi edistää joustavilla työajoilla- ja sijainnilla, säännöllisillä tauoilla ja kannustamalla kätilöitä pitämään lomaa (6). Toinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on kätilön oma mielenterveys, jolla aineistoissamme on todettu olevan melko pieni rooli esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyissä, mutta kuitenkin suuri vaikutus kätilön työhyvinvointiin (9). On todettu, että potilaiden kärsimys voi vaikuttaa kätilön omaan mielialaan (10). Myös työskentelyasema, eli se työskenteleekö kätilö ei- kliinissä työssä vai julkisessa terveydenhuollossa, voi vaikuttaa masennuksen ja ahdistuksen kokemukseen (11). Sietokyky on myös yksi tekijä, joka vaikuttaa kätilön työhyvinvointiin. Selviytymiskeinot voivat olla ratkaiseva osa kokonaisvaltaista työelämän laatua ja -hyvinvointia (6).

” Aspects such as mental health and physical disorders still play a minor role in questionnaires but seem to be a significant factor influencing job satisfaction in midwifery practice.” (9)

Kokemus työn mielekkyydestä on tärkeä henkilökohtaisen työhyvinvoinnin tekijä erityisesti nuorten kätilöiden kohdalla, joiden tulisi kokea työ mielekkäänä alalle jäämisen vuoksi (11). Jotta työ voidaan kokea mielekkäänä ja voidaan lisätä työn hyviä puolia, tulee työn hyvät puolet ensin tunnistaa (10). Lisäksi ajatellaan, että oma ammattitaito ja osaaminen ovat merkittävässä roolissa suhteessa työhyvinvointiin. Vahva ammatti-identiteetti ja itsenäisyys parantavat työtyytyväisyyttä ja vahvan ammatti-identiteetin positiivinen vaikutus on todettu erityisesti kätilöiden kohdalla (8).

” Midwives’ professional identity and autonomy to be important in supporting a health-promoting work situation and job satisfaction” (8).

Myös työn merkityksellisyyden kokemuksen on todettu vaikuttavan, sillä jos kätilöt kokevat työnsä erityisen merkitykselliseksi, on tämä yhdistetty korkeaan työtyytyväisyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Kätilöt voivat myös kokea olevansa hyödyllisiä työskennellessään potilaidensa kanssa, joka lisää työhyvinvointia (8).

### 5.1.2 Kuormitustekijät

Yksi kuormitustekijä, joka vaikuttaa kätilöiden työhyvinvointiin, on emotionaalinen kuormitus ja uupumus (1). Kätilöillä on suuri riski mielenterveysongelmiin ja työuupumukseen (11). Yksi mielialaan vaikuttava tekijä on potilaiden kärsimyksen kohtaaminen (10). Toinen työhyvinvointia heikentävä tekijä on fyysiset kuormitustekijät (5). Fyysinen työ voi johtaa esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, jotka voivat myöhemmässä vaiheessa heikentää työhyvinvointia (9).

“Midwifery work can be physically challenging, resulting in musculoskeletal disorders which subsequently lead to reduced job satisfaction” (9)

Kolmas aineistojemme perusteella noussut kuormitustekijä on kuormittavat työajat. Vuoro- ja ylityö vähentävät vapaa-aikaa, joka heikentää myös työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia (9). Yövuorot ja stressi yhdistettynä toisiinsa lisäävät ahdistusta ja uupumusta (11).

### 5.1.3 Vaikuttamismahdollisuudet

Työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia laskeva tekijä on huonot vaikuttamismahdollisuudet (8). Aineistoissamme käy ilmi, että hyvät vaikuttamismahdollisuudet omassa työssä ehkäisevät työuupumusta (7) ja vähentävät stressiä (8). Myös autonomialla, on todettu olevan vaikutus kätilöiden työtyytyväisyyteen. Sen on jopa ajateltu olevan työtyytyväisyyden määrittäjä (4;5). Autonomialla tarkoitetaan mahdollisuutta työskennellä itsenäisesti ja vaikuttaa omaa työtä ja työskentely-ympäristöä koskeviin asioihin.

” The participants mainly associated job satisfaction with autonomy...” (5)

## 5.2 Tekijät työpaikalla

Kätilöiden työhyvinvointiin vaikuttaa osaltaan tekijät työpaikalla, joita ovat henkilöstön saama sosiaalinen tuki, organisaation sisäiset tekijät ja työmäärä. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan opinnäytetyössämme kollegoiden ja esimiesten antaman riittävän tuen positiivisia vaikutuksia ja toisaalta kokemattomuuden ja riittämättömän henkilöstölle annettavan tuen vaikutusta. Organisaation sisäiset tekijät ovat henkilöstömäärän vaikutukset, heikko organisaatiokulttuuri, huonot työolot ja heikko työtyytyväisyys. Työhyvin-

vointiin vaikuttavia tekijöitä työmäärän näkökulmasta ovat pienempi potilasmäärä, hoidon tarpeiden ja palvelujen kysynnän lisääntyminen, suorat potilaskontaktit ja korkea työtaakka suhteessa käytettävissä olevaan vähäiseen ammatilliseen aikaan.

### 5.2.1 Henkilöstön saama sosiaalinen tuki

Työntekijöiden saama tuki kollegoilta ja esimiehiltä vaikuttaa työhyvinvointiin. Sosiaalinen tuki yhdistettynä muihin tuen muotoihin lisää terveydenhuollon ammattilaisten resilienssiä ja parantaa työhyvinvointia (6). On todettu, että kollegoilta saama positiivinen tuki vaikuttaa vahvemmin kuin esimiehiltä saatu tuki (2). Riittämätön tuki esimiehiltä vaikuttaa negatiivisesti kättilöiden ammatilliseen kehitykseen ja sitä kautta tyytyväisyyteen (5). Erityisesti nuoret, naimattomat ja kokemattomat kättilöt kokevat henkisen tuen puutteen aiheuttavan työuupumusta (7).

” Support from colleagues, compared to support from superiors, was a stronger predictor of positive affect at work and job satisfaction among midwives...” (2)

### 5.2.2 Organisaation sisäiset tekijät

Henkilöstön riittävyys on suuri työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Liian vähäiset henkilöstöresurssit vaikuttavat negatiivisesti aiheuttaen muun muassa työperäistä stressiä vaikuttaen työhyvinvointiin (1; 5). Liian alhainen henkilöstöresurssi on aineistojemme perusteella suurin syy kättilön irtisanoutumiselle (1). Riittävä henkilöstöresurssi takaa sen, että kättilöillä on tarpeeksi aikaa hoitaa naisia ja tämä lisää tyytyväisyyttä työhön (5).

Alimiehityksen rinnalla myös työoloilla, kuten korkeilla vaatimuksilla, huonoilla vaikuttamismahdollisuuksilla ja kiireellä on negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Myös matala palkka, heikko arvostus ja negatiivinen työilmapiiri ovat vaikuttavia tekijöitä (5; 8; 7). Tämän rinnalla heikko organisaatiokulttuuri on yksi tekijä, joka aiheuttaa työuupumusta. Siihen kuuluu työkiistat, viestinnän puute ja ammatillisen järjestäytymisen puute (8). Myös tyytymättömyys omaan rooliin työpaikalla altistaa pitkäkestoiselle stressille ja ahdistukselle (7).

” Job satisfaction was negatively affected by insufficient time for professional activities, low autonomy and high demands” (8)

### 5.2.3 Työmäärän erilaiset vaikutukset

Kätilöiden työtyytyväisyyttä lisää suorat potilaskontaktit. Aineistojen perusteella kätilöt kokevat, että työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa pienemmällä potilasmäärällä kerrallaan, jotta yksittäisten potilaiden tarpeisiin voidaan vastata paremmin ja tätä kautta parantaa myös kätilöiden työssäjaksamista. (4). Myös hoidon tarpeiden monipuolistuminen ja ennakoimattomat palvelujen kysynät haastavat kätilöiden työssäjaksamista (3). Kätilöiden työperäiseen stressiin ja sitä kautta työhyvinvointiin vaikuttaa korkea työtaakka suhteessa vähäiseen ammatilliseen toimintaan käytettävissä olevaan aikaan (5).

” Midwives also encounter stress in their profession. Surveys carried out in healthcare facilities showed high levels of stress in health professionals resulting from a lack of time for professional activities, high workload...” 5.

## 5.3 Työssä jaksamisen kehittäminen

Katsauksen artikkeleiden pohjalta ensimmäinen keskeinen keino työhyvinvoinnin parantamiseen on työssä jaksamisen kehittäminen. Tämä kattaa kätilöille tarjotun ja heidän saamansa tuen niin työpaikalla kuin omilta läheisiltäkin. Toinen tärkeä kokonaisuus työssä jaksamisen kehittämisessä on työuupumuksen ennaltaehkäisy, jonka konkreettisia toimenpiteitä artikkeleiden pohjalta ovat muun muassa riskitekijöiden tunnistaminen, myönteisten kokemusten vahvistaminen ja työn ja vapaa-ajan tasapaino.

### 5.3.1 Kätilöiden saama tuki työpaikalla ja läheisiltä

Kirjallisuuskatsauksen aineistojen perusteella kätilöiden työhyvinvointia parantaa työpaikalla tarjottu tuki ja omalta lähipiiriltä, kuten esimerkiksi omalta puolisoilta saatu tuki. Työyhteisössä tuki esihenkilöiltä ja kollegoilta vaikuttaa työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen (2). Aineistossa todetaan, että tukea tulee olla tarjolla monipuolisesti työhyvinvoinnin ja työelämän laadun parantamiseksi. (6) On myös todettu, että perhettä ja lapsia pidetään tekijöinä, jotka ehkäisevät työuupumusta ja näin ollen parantavat työhyvinvointia (7).

Yksi tärkeimmistä huomioista työhyvinvoinnin parantamisessa on positiivinen erityiskohtelu, eli tuen tarjoaminen erityisesti niille, jotka sitä erityisesti tarvitsevat omien lähtökohtiensa takia. Esimerkiksi nuoret ja sellaiset henkilöt, joilla on vasta vähän kokemusta alalta tarvitsevat enemmän tukea (11).

### 5.3.2 Työuupumuksen ennaltaehkäisy

Toinen teema työssä jaksamisen kehittämisessä osana työhyvinvoinnin parantamista on työuupumuksen ennaltaehkäisy. Yksi tärkeä tekijä työuupumuksen ennaltaehkäisyssä on työn ja vapaa-ajan tasapainotus. Aineistoissa tuodaan esille työnantajan rooli. Joustavat työajat, säännölliset tauot ja lomien mahdollistaminen ovat konkreettisia asioita, joilla työn ja vapaa-ajan tasapainoa voidaan edistää (6).

Työuupumuksen ehkäisemiseksi tulee myös tunnistaa ne tekijät, jotka uupumista aiheuttavat, jotta juuri näihin tekijöihin voitaisiin keskittyä ja niitä korjata. Kun uupumista aiheuttavat tekijät on tunnistettu, voidaan uupumisen estäminen aloittaa jo varhaisessa vaiheessa (7). Valituissa aineistoissa oli havaittu, että uupumusta ja ahdistusta todettiin sellaisilla kätilöillä, jotka tekevät yövuoroja ja jotka kokevat olevansa stressaantuneita. Uupumisriskiä lisää myös työn aiheuttama emotionaalinen kuormitus (11).

Aineistossa on todettu, että työhyvinvointia voidaan edistää myös erilaisilla mielen hyvinvointi- ja stressinhallintaharjoituksilla, mutta todettuihin riskitekijöihin puuttuminen on sitäkin tärkeämpää (10). Erityisen suuri riski uupumiselle ja alanvaihdolle on nuorilla ja uransa alkuvaiheessa olevilla kätilöillä ja sen vuoksi työskentely tulisikin kokea mielekkäänä (11). Uupumisen riskitekijöiden tunnistamisen ja niiden korjaamisen vastapainona aineistossa muistutetaan myös työstä löytyvistä positiivista tekijöistä. On tärkeää tunnistaa työn hyvät puolet myös niiden vahvistamiseksi (10).

## 5.4 Kätilöiden ja kätilötyön arvostus

Toinen keskeinen kokonaisuus kätilöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi on heidän ammattinsa ja ammattitaitonsa arvostus. Tarkemmin nämä ilmenevät työn antajan puolelta vaikuttamismahdollisuuksina ja varmistamalla riittävät taloudelliset- ja henkilöstöresurssit laadukkaan hoitotyön takaamiseksi.

#### 5.4.1 Kätilön vaikuttamismahdollisuudet

Yksi merkittävistä tekijöistä työhyvinvoinnin parantamisessa on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja toimia itsenäisesti työyhteisössä. Tämä nousi esille useammassa katsauksen artikkelissa (7;8;9;11). Esimerkiksi perhekättilömalli, jossa yksi kättilö hoitaa perheen asiat raskauden alusta loppuun tuo vapautta, itsenäisyyttä ja joustavuutta ja sen on todettu lisäävän myös työtyytyväisyyttä (7). Mahdollisuus vaikuttaa tehtävään työhön antaa myös edellytyksiä ammatilliseen kehitykseen ja mahdollistaa etenemisen uralla (8).

#### 5.4.2 Laadukkaan kättilötyön mahdollistaminen

Kättilöt ovat äitiyshuollon ja naistentautien hoitotyön erityisiä asiantuntijoita. Laadukkaan hoidon tarjoaminen linkittyy vahvasti edellisessä kappaleessa mainittuun itsenäisyyteen ja vaikuttamismahdollisuuksiin. (8). Aineistojen pohjalta selviää, että myös kättilön työhyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi synnytysalien puolella sisustus ja sen avulla luotu työskentely-ympäristön tunnelma (9).

Eettinen stressi ja huonot resurssit ovat todettu työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Pienempi potilasmäärä on yksi konkreettinen keino parantaa kättilöiden työhyvinvointia. Pienempi potilasmäärä vähentää työssä koettua painetta ja mahdollistaa yksilöllisen hoidon ja laadukkaan kättilötyön tarjoamisen potilaille, joka taas parantaa työhyvinvointia ja omaa ammattitaitoa (4). Kättilöiden työpäiviin kuuluu paljon muutakin, kuin potilastyötä, kuten erilaisia kokouksia ja toimistotyötä. Aineistojen pohjalta käy ilmi, että näiden vähentäminen parantaisi kättilöiden työhyvinvointia (5).

Aineistoissa myös todetaan, että parannuksia kättilöiden työoloihin ja sitä kautta työhyvinvointiin voidaan tehdä monella eri tasolla: yksilötasolla tukea tulisi olla tarjolla erityisesti nuorille ja uransa alkuvaiheessa oleville, paikallisesti omalla työpaikalla kättilöiden vaikuttamismahdollisuuksia tulisi lisätä ja esimerkiksi työnkiertoa ei tulisi vaatia ilman kättilön omaa suostumusta ja yhteiskunnallisella tasolla tulisi tehdä muutoksia koko palvelujärjestelmään ja lisäyksiä kättilötyölle varattuihin resursseihin (11).

### 5.4.3 Ammattitaito

Kättilön vahva ammattitaito ja sen arvostus lisää aineiston perusteella työhyvinvointia. Kättilöillä on vahva ammatti-identiteetti ja sen tukeminen ja ammattitaidon vahvistaminen parantaa tyytyväisyyttä omaan työhön (8). Kättilöt kohtaavat ammatissaan emotionaalisesti kuormittavia tilanteita ja yksi keskeinen keino, jolla työhyvinvointia voi parantaa on säilyttää ammattitaito työskentelyssä. Tällä tarkoitetaan sitä, että työssä kohdatuissa tilanteissa tulee säilyttää ammatillinen näkökulma, sillä sen on todettu vahvistavan resilienssiä (11). Työelämästä saadulla kokemuksella ja laajasti erilaisia asioita oppimalla voidaan siis vahvistaa ammattitaitoa ja ammatillista identiteettiä ja sen myötä myös työhyvinvointia.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Pohdinta

Opinnäytetyömme tuloksista selviää, että kättilöiden monipuolisesta työympäristöstä löytyy tällä hetkellä sekä työhyvinvointia lisääviä että työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Työhyvinvointia vahvistavat tekijät liittyivät erityisesti kättilön omaan ammattitaitoon ja kykyyn sietää kuormitustekijöitä, kättilöiden saatavilla olevaan tukeen ja inhimillisiin työoloihin, sisältäen esimerkiksi riittävät henkilöstöresurssit ja mahdollisuuden tasa-painottaa työtä ja vapaa-aikaa. Työhyvinvointia heikentää taas suoraan se, jos nämä edellä mainitut tekijät eivät ole kunnossa. Kättilön omalla mielenterveydellä on suuri vaikutus koettuun työhyvinvointiin ja kättilöiden työskentely-ympäristössä on monia tekijöitä, jotka saattavat altistaa stressille, ahdistukselle ja masennukselle. Yksi keskeinen kuormitustekijä kättilöille on myös liian suuri työmäärä ja eettinen stressi siitä, että työtä ei ole aina mahdollista tehdä kiireen vuoksi niin huolellisesti kuin haluaisi.

Kättilöt ovat terveydenhuollon ammattilaisia ja seksuaali- ja lisääntymisterveyden asiantuntijoita. Kättilöitä yhdistää vahva ammattitaito ja tahtotila tehdä työtä potilaiden hyväksi niin hyvin, kuin mahdollista. Lähtiessämme tekemään opinnäytetyötä tiesimme, että kättilöiden työhyvinvointi on erittäin tärkeä ja ajankohtainen aihe.



Kirjallisuuskatsauksemme valikoitui eurooppalaisia tutkimuksia useammasta eri maasta. Suurin osa valituista aineistoista olivat jollain tapaa työhyvinvointi tutkivia poikittaistutkimuksia, ja tämän lisäksi aineistoa täydensi muutama aiheeseen liittyvä kirjallisuuskatsaus.

Työnantajalla on suuri rooli työhyvinvoinnin varmistamisessa. Tämän opinnäytetyön tulokset-osiossa on lueteltu useita keinoja, joilla työnantaja voi parantaa kätilöiden työhyvinvointia ja seurauksia siitä, jos näitä toimenpiteitä ei ole tehty. Kätilöt ovat oman alansa erityisiä asiantuntijoita, ja työnantajien tulisi tunnistaa ja tunnustaa tämä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentely-ympäristöön ja työnkuvaan ja saada oma ääni kuuluviin työskentelyorganisaatiossa ovat tärkeitä konkreettisia keinoja osoittaa arvostusta kätilöitä kohtaan.

Alalta katoaa jatkuvasti osaajia suuren työtaakan alla ja maailmalla vallitsee tällä hetkellä maailmanlaajuinen hoitajapula (WHO 2022). Puhuttaessa kätilönä työskentelyn veto- ja pitovoimasta, tulisi huomioida suunnata erityisesti uransa alkuvaiheessa oleviin kätilöihin. Uran alussa oma ammatti-identiteetti ja -taito kaipaavat vielä vahvistusta ja erityisesti työhön liittyvät psyykkiset ja fyysiset kuormitustekijät saattavat yllättää. Tässä vaiheessa työnantajan rooli tuen tarjoajana on avainasemassa työhyvinvoinnin vahvistamisessa.

Tämä kirjallisuuskatsaus puoltaa niitä teemoja, joiden puolesta myös Suomessa on taisteltu. Terveys- ja hyvinvointialojen ammattiliitto Tehy onnistui neuvottelemaan osaltaan vuonna 2022 parannuksia työoloihin, joiden odotetaan vaikuttavan työhyvinvointiin myönteisesti. Näitä asioita olivat muun muassa palkkaohjelma, joutuisa ruokailumahdollisuus, uusi perustettava sote-alan oma työhyvinvoinnin kehittämistyöryhmä ja rekrytointikielto. On havaittu, että hoitajilla on vaikeuksia palautua työpäivistä ja taipumusta uupumukseen. Keskeisin tekijä työhyvinvoinnin kehittämisessä on työhön liittyvien kuormitustekijöiden vähentäminen (Holmberg 2019). Työhyvinvointia tavoitellessa pitäisi panostaa terveellisiin ja kuormitusta vähentäviin työoloihin. Työhyvinvointia voisi kehittää esimerkiksi työsuhte-educilla, vetovoimaisilla työpaikoilla ja vaikuttavalla työsuojelulla. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan myös siihen kohdistettua rahaa. (Holmberg 2019.) Näitä samoja Holmbergin esiin nostamia teemoja tuli esille myös tässä kirjallisuuskatsauksessa.

Työuupumukseen ovat yhteydessä nuori ikä, vähäinen työkokemus, stressinhallintakei-  
not, työn laatu, työn kuormittavuus, jatkuva kiire, vuoro- ja yötyö ja ammatillinen osaa-  
minen. (Häggmann-Laitila 2013.) Häggmann-Laitila on koonnut katsauksen hoitotyön-  
tekijöiden työhyvinvoinnista ja työuupumuksesta jo vuonna 2013. Kyseinen katsaus tuo  
esille samoja teemoja kuin tämä opinnäytetyö. Tässä opinnäytetyössä nousivat esiin  
samat teemat kuin jo kymmenen vuotta sitten julkaistussa katsauksessa. Tästä voi-  
daan päätellä, että työhyvinvoinnin kehittäminen on edelleen ajankohtainen ja tärkeä  
teema niin Suomessa kuin maailmalla.

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössämme luotettavuus ja eettinen toiminta edellyttävät, että noudatamme  
työssämme tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita, eli hyvää tieteellistä käytäntöä.  
Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa toimintapatoja, jotka ovat tiedeyhteisön tunnusta-  
mia. Toimintatapoja ovat muun muassa rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus  
tutkimuksissa, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä. Tutkimuseettisyys on luotettavan  
tutkimuksen ja tulosten perusta.

Tässä tutkimuksessa eettinen ennakoarviointi ei ole tarpeellinen, sillä kirjallisuuskat-  
saus ei kuulu sen piiriin. Olemme myös selvittäneet, että tutkimuslupaa ei tarvita. Pi-  
dämme huolta tekijänoikeuksien toteutumisesta merkitsemällä käyttämiemme kirjalli-  
suuden ja lähteiden viittaukset oikein (TENK 2021). Arvioimme opinnäytetyön luotetta-  
vuutta laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereiden avulla. Luotettavuuskriteereiden  
määrittelystä on erilaisia näkemyksiä, mutta esimerkiksi käsitteet uskottavuus, vastaa-  
vuus, puolueettomuus, riippuvuus, varmuus, vahvistuvuus, siirrettävyys ja vahvistetta-  
vuus ovat hyviä luotettavuuden arvioinnin tukena (Pedagogiikkaa netissä 2022).

Laadullisen tutkimuksen kriteereitä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja  
siirrettävyys (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013). Opinnäytetyömme uskotta-  
vuutta lisää se, että olemme kuvanneet aineiston analyysin vaihe vaiheelta hyödyntäen  
myös taulukoita. Onnistuimme pelkistämään ja luokittelemaan aineistosta kerätyt lau-  
sekkeet muodostaen selkeät pääluokat, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiimme. Siir-  
rettävyydellä tarkoitetaan sitä, miten tulokset voisivat olla siirrettävissä johonkin toisen-  
laiseen ympäristöön ja antaako esimerkiksi aikaisemmat tutkimukset tukea saaduille  
tuloksille (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013). Tällä mittarilla arvioiden, voidaan  
todeta, että opinnäytetyö on luotettava.

Meidän opinnäytetyössämme luotettavuutta lisää esimerkiksi se, että käytimme ajankohtaista ja tutkittua tietoa. Tähän tutkimukseen valikoitui tuoreita artikkeleita, jotka olivat korkeintaan kymmenen vuotta vanhoja. Etsimme tiedon luotettavista tietolähteistä ja merkitsimme lähteet huolellisesti ja oikeaoppisesti. Noudatimme läpinäkyvyyden periaatetta, eli olimme selkeitä ja avoimia jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Avasimme kirjallisuuskatsauksen eri vaiheet, ja sen on todettu lisäävän menetelmän luotettavuutta (Kangasniemi ym. 2013.)

Valmiin työn veimme Turnitin-plagiointiohjelman tarkistettavaksi ennen palautusta. Järjestelmä antoi plagioinnin prosenttimääräksi työllemme kokonaisuudessaan 15%, josta suurin osuus muodostui lähdeluettelosta ja suorista lainauksista. Kun plagioinnintarkastuksessa jätetään huomiotta lähdeluettelo, saimme tulokseksi 8%. Kun lisäksi suodatettiin pois suorat lainaukset, oli tulos 6%.

Luotettavuutta heikentävä tekijä on ainakin se, että molemmille tämä opinnäytetyö on ensimmäinen tutkimustyö, eli kokemusta vastaavasta ei ole. Luotettavuutta voi myös vähentää se, että käytämme vain suomen- ja englanninkielisiä aineistoja ja tutkimuksia, jolloin suuri osa luotettavista lähteistä voi jäädä pois ja muuttaa tutkimustulosta.

Kätilöiden työhyvinvointia on tutkittu Suomessa melko vähän ja lähinnä opinnäytetyötasolla. Hakemalla Theseuksesta, eli ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja verkkojulkaisut kokoavasta sivustosta hakusanalla kätilöiden työhyvinvointi, löytyy ilman rajoituksia 193 tulosta. Esimerkiksi Anni Korhonen ja Anu Hiltunen ovat kirjoittaneet vuonna 2016 opinnäytetyön aiheesta Työhyvinvointi kätilön työssä (Hiltunen & Korhonen 2016). Vuonna 2022 on julkaistu opinnäytetyö aiheesta kätilöiden myötätuntopuupumus (Hakosalmi 2022). Vuonna 2021 on julkaistu opinnäytetyöt aiheena Kätilöiden työn psykososiaalinen kuormitus ja selviytymiskeinot Tays Seri-tukikeskuksessa (Vähäkangas 2021) ja Kätilötyö ja covid-2019: koronapandemian vaikutuksia kätilöiden työhön ja työhyvinvointiin (Pihl & Laitinen 2021). Kätilöiden työhyvinvoinnista löytyy siis myös ajantasaista tietoa ja muun muassa tuoreita opinnäytetöitä rajattuina erilaisiin työympäristöihin.

### 6.3 Johtopäätökset

Työhyvinvointiin vaikuttaa kätilön henkilökohtaiset taustat ja ominaisuudet ja työhön liittyvät kuormitustekijät. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat työolosuhteet ja työhyvinvoinnin vahvistamiseksi tarjottu tuki. Opinnäytetyön aineistoissa tekijöistä nousi useamman kerran esiin. Aineistoiksemme valikoitui useampia poikittaistutkimuksia, jotka mittasivat nimenomaan kätilöiden kokemuksia tutkittavista aiheista.

Tulosten perusteella keskeisimmät tekijät työhyvinvoinnin kehittämisessä ovat työssä jaksamisen kehittäminen ja kätilöiden ja kätilötyön arvostus. Aineistojen perusteella emotionaalisesti ja fyysisesti kuormittavan työn vuoksi sekä työpaikalla että kotoa saadulla tuella on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Tulosten perusteella kätilöt haluavat kokea arvostusta ja nähdä sen työssään konkreettisesti mahdollisuutena vaikuttaa omaan työskentelyyn ja toimia itsenäisesti asiantuntijaroolissa.

### 6.4 Tulosten hyödyntäminen

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kätilökoulutuksen ja kätilöiden työolojen kehittämistyössä. Opinnäyte antaa selkeitä vastauksia siihen, mitkä tekijät vaikuttavat kätilöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyö vastaa myös siihen, millaisilla tekijöillä työhyvinvointia voidaan parantaa.

### 6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyötä tehdessä löytyi hyvin vähän tutkimustietoa kätilöiden työhyvinvoinnista. Kätilöiden työhyvinvointia tulisi tutkia lisää laadullisella tutkimusmenetelmällä ja selvittää sitä, mitkä tekijät vaikuttavat kätilöiden työhyvinvointiin Suomessa. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde on vertailla kätilöiden työhyvinvointia tarkemmin eri työskentely-ympäristöissä, esimerkiksi vuodeosastojen ja poliklinikkatyöskentelyn välillä. Kolmantena jatkotutkimusehdotuksena on selvittää ne toimenpiteet, joita tällä hetkellä tehdään suomalaisten kätilöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi ja verrata sitä kätilöiden omiin toiveisiin työhyvinvoinnin kehittämisen suhteen.

## Lähteet

Bildjuschkin, Katriina 2021. Miten kätilö voi? Kätilölehti. <[https://suomenkatiloliitto.fi/wp-content/uploads/2021/03/Katilolehti\\_2\\_2021\\_pk.pdf](https://suomenkatiloliitto.fi/wp-content/uploads/2021/03/Katilolehti_2_2021_pk.pdf)> Viitattu 14.3.2023

Dent, Jackie 2018. Is it shift length or working practices that most affect midwives' well-being and ability to safely deliver care? *British Journal of Midwifery* 26 (12).

Elo, Satu & Kajula, Outi & Tohmola, Anniina & Kääriäinen, Maria 2022. Laadullisen sisällönanalyyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*

Gillen, Patricia & Neill, Ruth D & Mallett, John & Moriarty, John & Manthorpe, Jill & Schroder, Heike & Currie, Denise & McGrory, Susan & Nicholl, Patricia & Ravalier, Jermaine & McFadden, Paula 2022. Wellbeing and coping of UK nurses, midwives and allied health professionals during COVID-19-a crosssectional study. *PLOS ONE* 17(9)

Hahtela & Karhe 2021. Sairaanhoidajien työolobarometri 2020. Sairaanhoidajat. [https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI\\_2020\\_NETTI.pdf](https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf) Viitattu 14.3.2023

Hakosalmi, Emma 2022. Kätilön myötätuntuupumus. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/782166/Hakosalmi\\_Emma.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/782166/Hakosalmi_Emma.pdf?sequence=3&isAllowed=y)> Viitattu 14.3.2023

Hansson, Malin & Dencker, Anna & Lundgren, Ingela & Carlsson, Ing-Marie & Eriksson, Monica & Hensing, Gunnel 2022. Job satisfaction in midwives and its association with organisational and psychosocial factors at work: a nation-wide, cross-sectional study. *BMC Health Services Research*.

Hiltunen, Anu & Korhonen, Anni 2016. Työhyvinvointi kätilön työssä. Opinnäytetyö. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106843/Korhonen\\_Anni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106843/Korhonen_Anni.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 15.3.2023

Holmberg Jan 2019. Hoitajille maailman paras työhyvinvointi. *Tehy-lehti*. <<https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/hoitajille-maailman-paras-tyohyvinvointi>>

Hunter Billie & Fenwick Jennifer & Sidebotham Mary & Henley Josie 2019. Midwives in the United Kingdom: Levels of burnout, depression, anxiety and stress and associated predictors. *Midwifery* (79).

Häggman-Laitila, Arja 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus. Hallinnon Tutkimus. <<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847>> Viitattu 3.2.2023

Jasiński, Arkadiusz M. & Derbis, Romuald 2022. Social support at work and job satisfaction among midwives: The mediating role of positive affect and work engagement. *Journal of Advanced Nursing* 79 (1).

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari Oy.

Kestilä, Laura & Karvonen, Sakari 2018. Suomalaisten hyvinvointi 2018. Teoksessa Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019 (toim.). Helsinki: PunaMusta Oy. 100.

Kangasniemi, Mari & Utriainen, Kati & Ahonen Sanna-Mari & Pietilä, Anna-Maija & Jääskeläinen, Petri 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon/Narrative literature review: from a research question to structured knowledge. *Hoitotiede* 25 (4). 291–301.

Kyngäs Helvi, Elo Satu, Pölkki Tarja, Kääriäinen Maria, Outi Kanste 2011. *Hoitotiede* (2/2011). Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. <[https://www.researchgate.net/profile/Tarja-Poelkki/publication/261723764\\_Sisällönanalyysi\\_suomalaisessa\\_hoitotieteellisessä\\_tutkimuksessa/links/551b0ad80cf2fdce84384f32/Sisällönanalyysi-suomalaisessa-hoitotieteellisessä-tutkimuksessa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Tarja-Poelkki/publication/261723764_Sisällönanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessä_tutkimuksessa/links/551b0ad80cf2fdce84384f32/Sisällönanalyysi-suomalaisessa-hoitotieteellisessä-tutkimuksessa.pdf)> Viitattu 29.11.2022

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* no 1/1999. <[https://peda.net/jyu/okl/ko/klt/djm/demo-3/materiaalit/kvsa:file/download/cbc6d1571e180d91eb814eb851a5f912ad27a870/Kyngas\\_Vanhanen\\_Sisällön\\_analyysi.pdf](https://peda.net/jyu/okl/ko/klt/djm/demo-3/materiaalit/kvsa:file/download/cbc6d1571e180d91eb814eb851a5f912ad27a870/Kyngas_Vanhanen_Sisällön_analyysi.pdf)> Viitattu 14.3.2023.

Lehtiö, Leeni. & Johansson, Eelise. 2016. Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Teoksessa M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. *Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, sarja A*. Turku: Turun yliopisto.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. <[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b0.\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b0.))> Viitattu 13.11.2022

Mäkinen, Pirkko & Moilanen, Seija 2022. Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>> Viitattu 18.11.2022.

Nedvědová, Daniela & Dušová, Bohdana & Jarošová, Darja 2017. JOB SATISFACTION OF MIDWIVES: A LITERATURE REVIEW. *Central European Journal of Nursing and Midwifery* 2017:8(2): 650–656

Oinonen, Päivi 2020. Työhyvinvointi - pullakahveja ja virkistyspäiviä vai jotain ihan muuta? <<https://suomenkatiloliitto.fi/tyohyvinvointi-pullakahveja-ja-virkistyspaivia-vai-jotain-ihan-muuta/>> Viitattu 18.11.2022

Opintopolku 2022. Kätilö AMK. <<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulu-tus/1.2.246.562.13.00000000000000000207>> Viitattu 12.11.2022.

Pedagogiikkaa netissä 2022. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. <<https://peda.net/jyu/okl/ko/klt/djm/demo-7/2tl>> Viitattu 17.11.2022

Pihl, Anni & Laitinen, Minttu. 2021. Kätilötyö ja covid-19. Savonia AMK. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/635010/Laitinen\\_Minttu\\_Pihl\\_Anni.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/635010/Laitinen_Minttu_Pihl_Anni.pdf?sequence=2)> Viitattu 25.3.2023

Pougnnet, Richard & Pougnnet, Laurence & Eniafe-Eveillard, Moriamo & Loddé, Brice 2020. Occupational health of midwives. *Medcyna Pracy* 2020; 71 (4).

Sairaanhoitajat 2021. Työolobarometri 2020: Sairaanhoitajien työtyytyttömyys kasvaa. <<https://sairaanhoitajat.fi/tyoolobarometri-2020-sairaanhoitajien-tyotytytymattomyys-kasvaa/>> Viitattu 12.1.2023

Salojärvi, Sari 2010. Talouselämä. Minä väitän- kolumni. <<https://www.talouselama.fi/uutiset/tyohyvinvointi-ja-tuottavuus-ovat-yhta/2a1a2335-4e07-38ea-bfc2-c03deec84f19>> Viitattu 16.11.2022.

Silius, Kirsi 2005. Sisällönanalyysi. <<https://docplayer.fi/amp/6061488-Sisallanalyysi-sisalto.html>> Viitattu 18.11.2022

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>> Viitattu 13.11.2022.

Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun Yliopisto. Viitattu 29.11.2022

Suleiman-Martos Nora & Albendin-Garcia Luis & Gómez-Urquiza Jose L & Vargas-Roman, Keyla & Ramirez-Baena Lucia & Ortega-Campos Elena & De La Fuente-Solana Emilia I. 2020. Prevalence and predictors of burnout in Midwives: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental research and public health*.

Suomen kätilöliitto 2017. Kätilöt Suomessa. <<https://suomenkatiloliitto.fi/suomen-katiloliitto/katilot-suomessa/>> Viitattu 17.11.2022

Suomen kätilöliitto 2020. Suomen kätilöliitto on huolissaan kätilöiden työolosuhteista maamme sairaaloissa. <<https://suomenkatiloliitto.fi/ajankohtaista/kannanotto-suomenkatiloliitto-on-huolissaan-katiloiden-tyoolosuhteista-maamme-sairaaloissa/>> Viitattu 16.11.2022

Teppo, Ulla 2015. Mitä hyvinvointi on? Hyvinvoinnin käsitteen tarkastelua yksilön näkökulmasta. <<https://peda.net/hankkeet/oov/kh/1hkjpv/materiaali/klm/utt:file/download/b41c6afd76f64a285b8f9934710b5e9db81d0cbd/Ty%C3%B6hyvinvointi%2022%209%20.pdf>> Viitattu 12.11.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Hyvinvointi. <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>> Viitattu 27.11.2022

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021. Tiedevilppi. Hyvä tieteellinen käytäntö HTK. <<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>> Viitattu 13.11.2022.

Kantolahti, Tarja 2022. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. <<https://stm.fi/tyo-hyvinvointi>> Viitattu 18.11.2022

Tuominen Maria 2022. Tehy-lehti. Tehy hyväksyi sovintoehdotuksen: Sote-sopimukseen oma palkkaohjelma, koronakorvaus ja parannuksia työoloihin. <<https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/tehy-hyvaksyi-sovintoehdotuksen-sote-sopimukseen-oma-palkkaohjelma-koronakorvaus-ja>> Viitattu 14.3.2023

Sairaanhoitajat 2021. Työolobarometri 2020: Sairaanhoitajien työtyytyttömyys kasvaa. <<https://sairaanhoitajat.fi/tyoolobarometri-2020-sairaanhoitajien-tyotytytymattomyys-kasvaa/>> Viitattu 5.2.2023

Työterveyslaitos 2022. Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyo-hyvinvointi-ja-tyokyky>> Viitattu 15.3.2023

Työterveyslaitos 2020. Sote-alalla johdetaan valmentavasti. <<https://www.tyoelamatieta.fi/fi/dashboards/healthcare-and-social-welfare-management#fragment-fragment-SoteManagementTitle-2>> Viitattu 14.3.2023

Virtanen, Terhi 2013. Kätilötyö ja voimaannuttava johtaminen. Oulun yliopisto. Pro Gradu tutkimus.

Vähäkangas Annika 2021. Kätilöiden työn psykososiaalinen kuormitus ja selviytymiskeinot Tays Seri-tukikeskuksessa. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/496417/Vahakangas\\_Annika.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/496417/Vahakangas_Annika.pdf?sequence=3&isAllowed=y)> Viitattu 14.3.2023

Wangler Sonja & Streffing Joana & Simon Anke & Meyer Gabriele & Ayerle Gertrud M. 2022. Measuring job satisfaction of midwives: A scoping review. PLOS ONE 17(10).

Warmelink, J. Catja & Hoijtink, Kristen & Noppers, Marloes & Wieggers, Therese A. & Cock, T. Paul de & Klomp, Trudy & Hutton, Eileen K 2015. An explorative study of factors contributing to the job satisfaction of primary care midwives. Midwifery 31: 482–488.

WHO 2022. Health and Well-Being. <<https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being/GHO/health-and-well-being.>> Viitattu 12.11.2022.

WHO. Health workforce. <[https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)> Viitattu 14.3.2023



## Liitetaulukko: Aineistotaulukko

Nu- mero	Tekijät, vuosi, maa	Julkai- su- paikka (lehti, kirja tms.)	Menetelmät, ai- neisto	Tutkimuksen/ artik- kelin/ aineiston tar- koitus	Keskeisimmät tulok- set
1.	Virtanen, Terhi. 2013. Suomi.	Pro Gradu. Oulun yliopisto.	Tutkimuksessa to- teutettiin Webropol- kysely 28 synnytys- sairaalan kaikille 2122 kättilöille. Ai- neiston analysointi tapahtui IBM SPSS Statistics 19-ohjel- malla. Kyselystä saatuja vastauksia tarkasteltiin frek- venssi- ja prosentti- jakaumina. Ristiin- taulukointia saira- aloittain luokiteltavan aineiston tarkaste- lussa. $\chi^2$ -testiä ja Fisherin testiä käy- tettiin tilastollisten merkitsevyyksien tutkimisessa.	Tarkoituksena selvit- tää työyhteisöjen hy- vinvointia, lähijohta- juutta kättilötyössä ja kättilöiden voimistu- mista erikoissairaan- hoidossa voimaannut- tavan johtamisen vii- tekehysten kautta. Tavoitteena tuottaa uutta tietoa henkilös- tön näkökulmasta kä- tilöiden hyvinvoinnista työyhteisössä ja tie- toa kättilöiden lähijoh- tajuudesta.	Sairaaloiden välillä oli eroja riippuen sen koosta. Erityisesti pien- ten <750 synnytystä vuodessa hoitavien sai- raaloiden tulokset huo- mattavasti heikompi kuin suurempien sai- raaloiden.  Kättilöiden työhyvin- vointia lisää pystyvyys hoidon jatkuvuuden tar- joamiselle, itsenäisen työskentelyn mahdolli- suus ja yhteistyön mahdollistaminen nais- ten ja perheiden kanssa. Myös johtajien toimilla ja tuella on ko- ettu olevan positiivisia vaikutuksia työhyvin- vointiin.  Työhyvinvointia laske- via tekijöitä tutkimuk- sen mukaan ovat re- surssien puute ja hen- kilöstön riittämättö- myys, työn emotionaa- linen kuormitus, ongel- mat viestinnässä esi- miehen kanssa ja orga- nisoinnin puute työpai- koilla. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös oman roolin kaventuminen teknologian, muiden ammattilaisten ja van- hempien vuoksi.  Kättilöiden työhyvin- vointi koostuu lähijohta- misesta, koko organi- saation toiminnasta, työyhteisössä koetusta

					yhteisöllisyydestä ja luottamuksen tunteesta sekä työntekijän omasta persoonasta ja voimavaroista
2.	Jasiński, Arkadiusz M. & Derbis, Romuald 2022. Puola	The Journal of Advanced Nursing (JAN)	Kvantitatiivinen poikoleikkaustutkimus, jossa tiedot kerättiin 163 Puolassa työskentelevältä kättilöltä kesä- joulukuun 2019 välillä. Vaikka tutkimus on tehty Puolan kättilöille, se käsittelee laajempaa ongelmaa kansalaisuudesta ja koti- maasta riippumatta.	Tarkoituksena selvittää, onko esimiesten ja kollegoiden antamalla sosiaalisella tuella yhteys työhön sitoutumiseen ja positii- viseen vaikutukseen työssä ja työviihtyvyy- dessä. Tavoitteena tutkia, onko positiivi- sella vaikutuksella ja työhön sitoutumisella suhde työhyvinvointiin ja sosiaaliseen tu- keen töissä.	Tutkimuksessa käy ilmi, että positiivinen vaikutus työilmapiiriin vaikuttaa työhön sitou- tumiseen enemmän kuin negatiiviset vaiku- tukset. Hyvällä työhön sitoutumisella on suora yhteys työtyytyväisyy- teen, eli työhyvinvoin- tiin. Positiivisten tuntei- den kokeminen edistää työn arviointia positiivi- sella tavalla.  Esimiesten ja kollegoi- den tuki työssä, positiivinen vaikutus ja työhön sitoutuminen vai- kuttavat työtyytyväisyy- teen, eli työhyvinvoin- tiin. Kollegoiden tuella on todettu olevan suu- rempi merkitys kuin johtajien tuella.
3.	Dent, Jackie. 2018. England.	British Journal of Midwifery	Tieteellinen artikkeli, jolle on tehty kaksoissokkoutettu ver- taisarviointi.	Tarkoituksena selvit- tää, onko työvuoron pituudella ja työkäy- tännöllä vaikutusta kättilöiden hyvinvoin- tiin ja työtyytyväisyy- teen.	Kättilöt kokevat korkeaa työperäistä stressiä. Henkilöstohaasteet, ennakoimattomat pal- velujen vaatimukset, työvuoron pituus ja työ- tavat vaikuttavat työpe- räisen stressin muo- dostumiseen, mutta myös säännöllisesti tehtävä ylityö ja väliin jääneet tauot. Pidem- mät työvuorot ja työolot ovat yhteydessä korke- aan uupumukseen/vä- symykseen.  On olemassa ristiriitai- sia näkemyksiä työtyy- tyväisyyden kokemuk- sesta, johon vaikuttaa muun muassa henkilö- kohtaiset mieltymykset.

					Syyt työperäiseen stressiin ovat moninaisia, mutta johtuvat todennäköisimmin henkilöstöresurssien puutteesta, hoidon tarpeiden kasvanut ja monimutkaistunut kysyntä ja palvelujen ennakoimaton kysyntä. Työvuoron pituus vaikuttaa, jos kätilö työskentelee säännöllisesti sovittujen tuntien yli tai jättää taukoja pitämättä. Ei ole osoitettu merkittävää tekijää sillä, onko työvuoro 8 vai 12 tunnin mittainen. Vuoron pituus vaikuttaa hoidon laatuun vain, jos vuoro on yli 12 tunnin mittainen.
4.	Warmelink, J. Catja & Hoijtink, Kristen & Noppers, Marloes & Wieggers, Therese A. & Cock, T. Paul de & Klomp, Trudy & Hutton, Eileen K. 2015. Hollanti	Midwifery	Käytetty laadullista analyysiä, perustunut konstruktiviiseen/ interpretatiiviiseen paradigmaan. Aineisto kerättiin kirjallisessa- ja verkko-kyselyssä, jossa käytettiin kolmea avointa kysymystä.	Alankomaissa tehty tutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää, millaiseksi perusterveydenhuollossa olevat kätilöt kokevat työnsä ja tunnistaa heidän työtyytyväisyyteensä vaikuttavat tekijät ja kehittämiskohdeet.	Tutkimuksen perusteella suurin osa Hollannin perusterveydenhuollossa työskentelevistä kätilöistä on tyytyväisiä työhönsä. Kätilöt ovat tyytyväisiä suoriin asiakaskontakteihin, tukevaan yhteistyöhön ja tiimityöskentelyyn lähimpien kollegoiden kanssa, organisaation ja innovatiivisuuden kanssa työpaikan sisällä. Riippumattomuus, autonomia, vapaus, monimuotoisuus ja työn tarjoamat mahdollisuudet koettiin työtyytyväisyyttä lisääviksi tekijöiksi  Työtyytyväisyyttä alentavia tekijöitä olivat ei-suorat asiakaskontaktit, kuten paperityöt ja kokoukset. Kätilöt halusivat käyttää enemmän aikaa yksittäisten asiakkaiden tarpeiden vastaamiseen. Myös

					moniammatillista yhteistyötä ja kommunikointia muiden terveydenhuollon yksiköiden kanssa voisi parantaa.
5.	Nedvědová, Daniela & Dušová, Bohdana & Jarošová, Darja. 2017. Tsekki.	Central European Journal of Nursing and Midwifery	Kirjallisuuskatsaus	Tunnistaa ja analysoida kätilöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä	Kätilöiden työtyytyväisyyteen vaikuttaa terveydenhuoltolaitosten johdon tuen puute, alhainen palkka, vajaa henkilöstö, liian vähän aikaa ammatilliseen toimintaan, työn ja perheen epätasapaino, suuri työmäärä, fyysiset vaatimukset, riittämätön ammatillinen kehitys, työympäristö, stressi ja alhainen itseenäisyys työssä.
6.	Patricia Gillen, Ruth D. Neill, John Mallett, John Moriarty, Jill Manthorpe, Heike Schroder, Denise Currie, Susan McGrory, Patricia Nicholl, Jermaine Ravalier, Paula McFadden. 2022. Iso Britannia	PLOS ONE	Poikittaistutkimus	Tutkia henkistä hyvinvointia, selviytymismekanismeja, sairaanhoitajien ja kätilöiden työuupumusta ja työhyvinvointia Iso-Britanniassa kahtena eri ajankohtana Covid-19-pandemian aikana.	Pandemian myötä työhyvinvointi ja -jaksaminen osoittautui vähentyneen. Pandemialla on merkittävä vaikutus hoitohenkilöstön psyykkiseen hyvinvointiin ja elämänlaatuun, joka aiheutti pahoinvointia ja työuupumusta terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa. Terveydenhuolto yrittää vastata pandemian aiheuttamiin haasteisiin palveluita kehittämällä ja korjaten hoitovelkaa. Työntekijät hyötyisivät mielenterveyttä ja hyvinvointia parantavista tukipalveluista ja riittävästä määrästä henkilökuntaa töissä.
7.	Nora Suleiman-Martos, Luis Al-bendin-	International Journal of Envi-	Kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kätilöiden työuupumuksen esiintyvyyttä, tasot ja tekijät mitattuna	Kätilöt ovat alttiita työuupumukselle Syyt uupumukselle voivat olla työperäisiä tai henkilökohtaisia. Tekijät, jotka

	Garcia, Jose L. Gomez-Urquiza, Keyla Vargas-Roman, Lucia Ramirez-Baena, Elena Ortega-Campos & Emilia I. De La Fuente-Solana. 2020. Espanja.	ronmental Research and Public Health		Kööpenhaminan Burnout inventory-tutkimuksella.	vaikuttavat uupumiseen ovat ikä, vähäinen työkokemus ja yksin asuminen. Lisäksi terveydenhuollon vähäiset resurssit, työympäristö ja Toisaalta positiivisia tekijöitä on itsenäisyys ja hoidon jatkuvuus. Suurin osa kätilöistä kokee henkilökohtaista ja työperäistä uupumusta, joka kertoo korkeasta riskistä uupumuksen kehittymiseen. Henkilökohtaiset tekijät ja työolot tulee huomioida, kun arvioidaan kätilöiden riskiä uupua.
8.	Malin Hanson, Anna Dencker, Ingela Lundgren, Ing-Marie Carlsson, Monica Eriksson & Gunnel Hensing. 2022. Ruotsi.	BMC Health Services Research	Kansallinen poikkitaistutkimus	Tutkimuksen 1. tavoite oli tunnistaa tekijöitä organisaatioissa ja psykososiaalisessa työympäristössä, jotka liittyvät kätilöiden työtyytyväisyyteen. Toinen tavoite, oli tunnistaa eroja siinä, miten kätilöt arvioivat omaa työympäristöään verrattuna ruotsalaiseen vertailuarvoihin.	Kätilöt raportoivat suurta merkityksellisyyden tunnetta ja tämä todettiin olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Kuitenkin kätilöt kokevat haitallisena korkeat vaatimukset, arvostuksen/huomioinnin puutteen, ja lisäksi ammattiryhmien väliset rajapinnat ja työuupumuksen ruotsalaiseen mittareihin verrattuna. Resurssipula on muunneltavissa oleva tekijä, joka voidaan ottaa huomioon, kun tehdään rakenteellisia muutoksia hoidon järjestämiseen, johtamiseen ja resurssien kohdentamiseen.
9.	Sonja Wangler, Joana Streffing, Anke Simon, Gabriele Meyer, Gertrud M. Ayerle.	PLOS one	Kartoittava kirjallisuuskatsaus	Tutkimuksen tarkoituksena on koota, kuvata ja analysoida luotettavia ja toimivia käytänteitä ja mittareita sairaalassa työskentelevien kätilöiden työtyytyväisyyden mittaamiseksi.	Kätilöille merkityksellisiä osa-alueita työhyvinvointia mitattaessa ovat työkaverit, työn mielekkyys, työn sisältö, itsenäisyys ja työ määrä. Kolme muuta tekijää, jotka vaikuttavat kätilöiden työtyytyväisyyteen ovat

	2022. Saksa				fyysinen työympäristö, kuten kalusteet, materiaalit ja sisustus, työterveys ja työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen. Tarkempia mittareita tarvitaan, jotta kätilöiden työhyvinvointia voidaan arvioida ja kehittää.
10.	Richard Pougnet, Laurence Pougnet, Moriamo Eniafe-Eveillard, Brice Lodde. 2020. Ranska	Medcyna Pracy	Kirjallisuuskatsaus	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä tiedetään kätilötyöhön liittyvistä terveysriskeistä.	Kirjallisuuskatsauksessa havaittiin erityisesti kätilön työhön liittyvät psykologiset riskit. Useat tutkimukset ovat selvittäneet työuupumuksen esiintyvyyttä ja sen riskitekijöitä, kuten henkilöstön puute ja vuorotyö. Kätilöiden suurimmat terveysriskit ovat työuupumus, psykososiaaliset riskit ja stressi, sekä posttraumaattinen stressihäiriö.
11.	Billie Hunter, Jennifer Fenwick, Mary Sidedotham, Josie Henley 2019. Iso-Britannia	Midwifery	Poikittaistutkimus	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Iso-Britannialaisten kätilöiden henkisen hyvinvoinnin ja heidän työskentely-ympäristönsä välistä suhdetta äitiyshuollossa.	Kätilöiden henkisen hyvinvoinnin tulisi olla suuri huoli ammattilaisille ja hoitotyön johtajille. Monet Iso-Britannialaiset kätilöt kärsivät huolestuttavan korkeasta stressistä, uupuksesta, ahdistuksesta ja masennuksesta, mikä todennäköisesti on yhteydessä krooniseen työvoimapulaan alalla.

## Esimerkki alaluokkien synnystä

<p>social support through instrumental and emotional support alongside positive attitude and active coping are important coping mechanisms that can increase the resilience of the healthcare workforce while having a positive impact on quality of working life and wellbeing,” 6,</p>	<p>Sosiaalinen tuki emotionaalisen ja välineellisen tuen kautta positiivisen asenteen ja aktiivisen selviytymisen ohella ovat tärkeät selviytymiskeinot, jotka voivat lisätä terveydenhuollon ammattilaisten resilienssiä, samalla kun se vaikuttaa myönteisesti työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin.</p>	<p>Eri tuen muodot, positiivinen asenne ja aktiivinen selviytyminen lisäävät terveydenhuollon ammattilaisten resilienssiä ja parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.</p>	<p>1: Henkilöstölle annettava tuki</p>
<p>“Employee support across multiple levels (individual, organizational and policy level) must be implemented or sustained to establish good working conditions to support the wellbeing and quality of working life of healthcare professionals” 6,</p>	<p>Työntekijöiden tukea eri tasoilla, kuten yksilö-, organisaatio- ja poliittisella tasolla on toteutettava tai sitä on jatkettava hyvien työolojen luomiseksi, jotta terveydenhuollon ammattilaisten hyvinvointia ja työelämän laatua voitaisiin tukea.</p>	<p>Työntekijöitä tulee tukea monimuotoisesti työolojen ja ammattilaisten hyvinvoinnin ja työelämän laadun parantamiseksi.</p>	<p>2: Työntekijöiden tukeminen</p>
<p>“Managers and employing organizations need to establish or promote good work-life balance for employees by providing flexible working hours and location, regular breaks and encouraging staff to take annual leave.” 6,</p>	<p>Esihenkilöiden ja työnantajien tulee jatkaa tai edistää hyvää työn ja oman elämän tasapainottamista tarjoamalla joustavat työajat ja sijainnin, säännölliset tauot ja kannustamalla henkilöstöä vuosilomaan.</p>	<p>Oman elämän ja työn tasapainottamista voi edistää joustavilla työajoilla ja – sijainnilla, säännöllisillä tauoilla ja kannustamalla pitämään lomaa.</p>	<p>1: Työn ja vapaa-ajan tasapaino 2: Hyvät työolot.</p>
<p>the young, less experienced, and single midwives, presented higher levels.</p>	<p>Nuoret, vähemmän kokeneet ja naimattomat kättilöt kokevat enemmän työuupumusta, johtuen todennäköisesti heikommista</p>	<p>Heikot kädentaidot ja henkisen tuen puute aiheuttavat työuupumusta nuorille, naimattomille ja</p>	<p>1: Kokemattomuus ja vähäinen tuki</p>

of burnout probably related to poor practical skills and lack of emotional support 7,	kädentaidoista ja henkisen tuen puutteesta.	kokemattomammille kättilöille.	
“Family and having children are considered positive related factors. 7,	Perhe ja lapset katsotaan myönteisiksi tekijöiksi (asioissa, jotka vaikuttavat työuupumukseen)	Perhe ja lapset ehkäisevät työuupumusta.	2: Läheisten tuki
Regarding work-related variables, the autonomy and a major experience are positive related factors” 7,	Työhön liittyvien muuttujien osalta autonomia ja suuri kokemus ovat myönteisiä tekijöitä (liittyen työuupumukseen vaikuttaviin tekijöihin)	Työkokemus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ehkäisevät työuupumusta.	1: Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön 1: Ammattitaito ja osaaminen
The lack of staff and resources, low salary, a poor professional recognition and organization and a negative work environment are considered factors related to burnout, 7,	Henkilöstö- ja resurssipula, matala palkka, heikko arvostus ja negatiivinen työilmapiiri ovat työuupumukseen liittyviä tekijöitä	Henkilöstö- ja resurssipula, matala palkka, heikko arvostus ja negatiivinen työilmapiiri voivat aiheuttaa työuupumusta.	1: Huonot työolot
The high prevalence found in work-related burnout is due to occupational variables, such as media shortages, labour disputes, and lack of organization, 7,	Työperäisen uupumuksen korkea esiintyvyys johtuu ammatillisista muuttujista, kuten tiedotuksen puute, työkiistoista ja järjestäytymisen puutteesta.	Työperäinen uupumus johtuu viestinnän puutteesta, työkiistoista ja ammatillisen järjestäytymisen puutteesta.	1: Heikko organisaatiokulttuuri
deep dissatisfaction with their role in the organization is also related to the exposure to chronic stress and anxiety situations, 7,	Syvä tyytymättömyys omaan rooliin järjestelmässä liittyy altistumiseen kroonisille stressi- ja ahdistustilanteille.	Tyytymättömyys omaan rooliin altistaa pitkäkestoiselle stressille ja ahdistukselle	1: Heikko työtyytyväisyys
greater job satisfaction is found, since despite being available at any	Caseload kättilöillä on korkeampi työtyytyväisyys, vaikka he ovat tavoitetta-	Kättilöillä, joilla on tietty määrä kokonaan itse alusta lop-	2: Mahdollisuus vaikuttaa omaan työn



time of the day, they (caseload midwives) can organize work and family life balance thanks to working schedule flexibility” 7,	vissa mihin tahansa aikaan päivästä, he voivat järjestellä työn ja perhe-elämän tasapainon joustavan työskentelyaikataulun ansiosta.	puun hoidettavia potilaita ovat tyytyväisempiä, koska heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan arkeen.	2: Työn ja vapaa-ajan tasapaino
--	--	--	---------------------------------

## Esimerkkitaulukot pääluokkien synnystä

ALALUOKAT	YLÄLUOKAT	PÄÄLUOKAT
Sietokyky	<i>Kätilön henkilökohtaiset ominaisuudet</i>	<b>Kätilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja kokemukset</b>
Työn ja vapaa-ajan tasapaino		
Kätilön oma mielenterveys		
Kokemus työn mielekkyydestä		
Työn merkityksellisyys		
Ammattitaito ja osaaminen		
Emotionaalinen kuormitus ja uupuminen	<i>Kuormitustekijät</i>	
Emotionaalinen kuormitus		
Kuormittavat työajat		
Fyysinen kuormitus		
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	<i>Vaikutusmahdollisuudet</i>	
Autonomian kokemus työssä		
Vaikuttamismahdollisuudet		
Työntekijöiden saama riittävä tuki	<i>Henkilöstön saama sosiaalinen tuki</i>	<b>Tekijät työpaikalla</b>
Riittämätön tuki esimiehiltä		
Kokemattomuus ja vähäinen tuki		
Henkilöstölle annettava tuki		
Riittävä henkilöstömäärä	<i>Organisaation sisäiset tekijät</i>	
Vähäiset henkilöresurssit		
Huonot työolot		
Heikko organisaatiokulttuuri		
Heikko työtyytyväisyys		

Pienempi potilasmäärä	<i>Työmäärän erilaiset vaikutukset</i>	
Suorat potilaskontaktit		
Hoidon tarpeiden ja palvelujen kysynnän lisääntyminen		
Korkea työtaakka suhteessa käytettävissä olevaan vähäiseen ammatilliseen aikaan		

ALALUOKAT	YLÄLUOKAT	PÄÄLUOKAT
Työntekijöille tarjottu tuki	<i>Kätilöiden saama tuki työpaikalla ja läheisiltä</i>	<b>Työssä jaksamisen kehittäminen</b>
Läheisten tarjoama tuki		
Nuorten ja erityistä tukea tarvitsevien työhyvinvoinnin tukeminen		
Myönteiset kokemukset työssä	<i>Työuupumuksen ennaltaehkäisy</i>	
Hyvät työolot		
Uupumisen ja riskitekiöiden tunnistaminen ja ennaltaehkäisy		
Mielenterveyden edistäminen		
Uupumisen ja alanvaihdon ehkäisy		
Työn ja vapaa-ajan tasapaino		
Autonomia ja itsenäisyys	<i>Kätilön vaikuttamismahdollisuudet</i>	

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön		<b>Kätilöiden ja kätilötyön arvos- tus</b>
Riittävä aika potilaiden hoitamiseksi	<i>Laadukkaan hoitotyön mahdollistaminen</i>	
Pienempi potilasmäärä		
Mahdollisuus yksittäisten potilaiden tarpeisiin vastaamiselle		
Välillisen potilastyön vähentäminen		
Muutokset palvelujärjestelmässä ja resursseissa		
Ammattitaidon ja osaamisen vahvistaminen	<i>Ammattitaidon vahvistaminen</i>	
Ammattimaisuus		