

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Aro, E. & Roto, H. (2020) SULJETTU-Synnytystoiminnan lopettaminen on kättilölle menetys ja mahdollisuus. Kätilölehti, 2020:2, s. 16 - 18.

SULJETTU- Synnytystoiminnan lopettaminen on kättilöille menetys ja mahdollisuus

Tämä artikkeli pohjautuu Eija Aron *YAMK- opinnäytetyöhön, jonka aineistona on 23 kättilön esseekirjoitukset heidän kokemuksistaan synnytystoiminnan lopettamiseen liittyvästä muutosprosessista ja siihen liittyvästä muutosjohtajuudesta. Kaikki tiedonantajat olivat kokeneet synnytystoiminnan lopettamiseen liittyvän muutosprosessin vuoden 2010 jälkeen.*

Kättilöt kuvaavat synnytystoiminnan lopettamisprosessia epätietoisuudessa elämisenä, menetyksen kokemisena ja selviytymisenä. Synnytystoiminnan lopettaminen haastaa muutosjohtajuuden; osa kättilöistä jäi ilman riittävää tukea.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus (A782/2014) synnytystoiminnan järjestämisen edellytyksistä astui voimaan tammikuussa 2017. Asetus voi toteutuessaan lopettaa synnytystoiminnan kaikista alle tuhat synnytystä vuosittain hoitavista synnytyssairaaloista.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastojen mukaan Suomessa sekä syntyneiden lasten että synnytyssairaaloiden määrät ovat vähentyneet yhtäjaksoisesti vuodesta 2011 lähtien. Vuonna 2011 synnytyksiä oli 59 384 ja vuonna 2017 enää 50 151 synnytystä.

Vuoden 2010 jälkeen on synnytystoiminta lopetettu yhdeksästä sairaalasta. Suomessa synnytyksiä on keskitetty jo pitkään suuriin yksikköihin; vuonna 1975 toiminnassa oli 62 synnytys-yksikköä, tällä hetkellä Suomessa toimii enää 24 synnytyssairaala.

Synnytystoiminnan lopettamisen työyksikössään kokeneet kättilöt kuvaavat muutoksen koskettavan synnytysosaston lisäksi koko sairaalaa ja sen henkilöstöä. Synnytysten loppuminen koetaan myös toimintaympäristöä koskettavana muutoksena. Kättilöt kuvaavat muutosta yhteisöllisenä prosessina, jonka aikana koetuista tapahtumista, ajatuksista ja tunteista muodostuu vahva henkilökohtainen kokemus.

Kättilön arkea kuormittavaa epätietoisuutta

Synnytystoiminnan lopettaminen kättilön omassa työyksikössä osoittautui varsin pitkäksi prosessiksi. Kättilöt elivät epätietoisuudessa koko synnytystoiminnan lopettamiseen liittyvän usean vuoden kestäneen muutosprosessin ajan. Epätietoisuus kättilötyön jatkumisesta, työpaikan säilymisestä ja epävarmuus tulevista työtehtävistä sekä halu työskennellä omalla kotiseudulla saivat osan kättilöistä siirtymään kättilötyöstä esimerkiksi sairaanhoitajan työhön jo ennen synnytystoiminnan lopettamista.

”Itselle epävarmuus kättilötyön jatkumisesta oli liikaa ja päätinkin hakea asuinpaikkakunnaltani sairaanhoitajan paikkaa.”

Muutosvaiheessa eläminen tarkoitti myös synnytystoimintaan kohdistuneita säästötoimia, esimerkiksi viikkosynnytyksiin ja toimintasulkuihin siirtymistä ja ne vaikeuttivat varsin paljon kätilöiden perustyötä synnytysyksiköissä. Kätilötyön arjessa säästötoimet tarkoittivat esimerkiksi sitä, että kätilöresurssit työvuoroissa vähenivät, sijaisina toimivien kätilöiden määrä ja hoitovälinevalikoimat niukkenivat ja mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi vuosilomien ajankohtiin puuttui, koska kätilöiden vuosilomat sijoitettiin sulkukohtiin. Osalla kätilöistä epätietoisuudessa eläminen lisäsi voimakkaasti työstressiä ja alensi työmotivaatiota, jolloin he kokivat työyhteisön ilmapiirin huonona, eivätkä kokeneet saavansa kollegiaalista tukea ja omat epävarmuuden, vihan ja ahdistuksen tunteet nousivat pintaan.

”Jatkuva epävarmuus oli syönyt tosi paljon voimavaroja eikä tällaista olisi jaksanut enää kovin kauan.”

Julkisuudessa synnytystoiminnan lopettamista ei niinkään perusteltu taloudellisin seikoin vaan perusteltiin esimerkiksi synnyttäjien turvallisuuden lisäämisellä. Tämä perustelu loi osalle kätilöistä ammatillista epävarmuutta ja sai heidät kyseenalaistamaan omaa ammattitaitoaan kätilönä. Epävarmuuden kohtaaminen ja sen jatkuva läsnäolo tulivat osaksi kätilöiden päivittäistä elämää.

”Omaan ammattitaitoon ja osaamisen oli toisinaan vaikea uskoa, kun tuntui että joka puolelta tuli tietoa että lakkautetaan, koska synnytyksiä ei voida hoitaa turvallisesti.”

Matka menetyksestä selviytymiseen

Kätilöt kokivat synnytystoiminnan lopettamisen menetyksenä, joka piirtyi näkyviin laajan tunnekirjon läpityöstämisenä, kätilötyön menettämisenä, työyhteisön ja työtovereiden menettämisenä, synnytystoiminnasta luopumisena ja synnytysfilosofiasta luopumisena. Kätilöt kohtasivat vaikeita menetyksen tunteita kuten surua, kaipausta ja pettymystä, joita kukin työsti yksilöllisesti omien voimavarojensa mukaisesti että yhteisöllisesti.

”Tiedon saaminen synnytystoiminnan loppumisesta oli lopulta helpotus, vaikka se olikin suuri suru ja yhden parhaimmista elämänjakson loppu.”

”Tunsin myös suurta epätoivoa, epäoikeudenmukaisuutta että toimiva, palkittu ja erinomaista hoitoa antava yksikkö voidaan vain sulkea”

”Synnytystoiminnan lakkautuessa minun elämäni palapeli rikottiin palasiksi. Nyt palaset ovat jo osittain löytäneet paikalleen. Vielä on kuitenkin matkaa siihen, että kokisin olevani ehjä tai kotona.”

”Vähitellen ajatuksiin alkoi mahtua myös huoli ihanan työyhteisömme hajoaminen. Se tuntui vaikealta ja surulliselta.”

Osa kätilöistä sai jatkaa kätilötyössä oman yksikön synnytystoiminnan lopettamisen jälkeen, koska siirtyi kätilötyöhön sairaanhoitopiirin suurempaan sairaalaan, osa kätilöistä puolestaan joutui luopumaan kokonaan kätilöntyöstä ja siirtyi kaksoistutkinnon mahdollistamana sairaanhoitajan työhön. Jotkut kätilöt puolestaan lähtivät vahvistamaan ammattitaitoaan erilaisilla lyhyillä koulutuksilla, kouluttautuivat uuteen ammattiin tai ryhtyivät yrittäjiksi. Poikkeuksetta ne kätilöt, jotka joutuivat luopumaan kätilötyöstä, olivat

surullisia kättilötyön päättymisestä ja kaipasivat takaisin synnytystoimintaan. Ammatillisen kättilötiedon ja kättilön kädentaidon tarpeettomaksi tuleminen aiheutti myös pettymystä. Uusi työ sairaanhoitajana vei voimia eikä myöskään tyydyttänyt kaikkia.

”Rakastin työtäni [kättilötyötä] ja kaipaen sen monipuolisuutta.”

”Kaipaen sitä, että saa tehdä omia päätöksiä ja että työssä [kättilötyössä] on vastuullisia haasteita.”

”Ennalta arvaamatonta oli myös se, miten rankkaa on uudessa työssä joutua jatkuvasti toteamaan ettei tiedä vaan pitää ottaa selvää, kun entisessä tutussa työssä osasi jo melkein poikkeuksetta asiat.”

Kättilön omien vahvuuksien ja voimavarojen tiedostaminen, myönteinen asennoituminen tulevaisuuteen, toivon ylläpitäminen sekä oma-aloitteisuuden säilyttäminen muutosprosessin aikana edistivät muutoksessa selviytymistä, myös läheisten tuki auttoi selviämään muutoksesta. Kättilöt kokivat työyhteisön kollegiaalisen tuen, työyhteisön kannustavan ilmapiirin ja taistelun synnytystoiminnan säilyttämiseksi voimaannuttavana, se loi yhteishenkeä ja kannusti pitämään synnytystoiminnan hoitoideologiaa arvossa niin kauan kuin synnytystoimintaa oli jäljellä ja tuki kättilöiden selviytymistä muutoksessa.

”Kieltäydyin tekemään uutta pätkätyösopimusta. Koin suuren helpotuksen päätöksen tehtyäni. Päätin, etten ole uhri vaan päätän itse elämäni kulusta.”

”Onneksi kotiasiani olivat kunnossa; minulla oli rakastava ja tukeva perhe (vanhemmat ja sisarukset), avopuoliso, ystävät, oma koti sekä raha-asiat kunnossa.”

”Paras tuki oli yksikkömme yhteishenki niin kättilöiden, sairaanhoitajien, lastenhoitajien ja muun hlökunnan kesken.”

Muutoksen johtamista tunteella ja arvoilla

Kättilöiden kokemuksia muutosjohtajuudesta kuvattiin sekä tuen saamisena että tuetta jäämisenä. Osa kättilöistä koki saaneensa riittävästi tukea lähiesimieheltä, työterveys- huollolta, ylihoitajalta, sairaalan johdolta ja sairaanhoitopiiriltä synnytystoiminnan loppumiseen liittyvän muutosprosessin aikana, mutta osa kättilöistä koki jääneensä ilman riittävästi johdon tukea. Kättilöt kaipasivat muutoksen johtamiselta tukea, jossa tunne ja arvot korostuvat. Tärkeänä koettiin toimiva vuorovaikutus ja muutosviestinnän ajantasaisuus. Kättilöt toivoivat organisaation johdolta empaattisuutta, aitoa välittämistä, myötäelämistä, kannustamista, voimaa ja jaksamisen seurantaa, sekä tukitoimien tehokkaampaa kohdentamista vastaamaan kättilöiden yksilöllisiä tarpeita.

”Lähiesimieheni kävi jokaisen kanssa yksilöllisen keskustelun tilanteesta; siitä kuinka työntekijä koki muutoksen ja millaisiin työtehtäviin hän toivoisi siirtyvän lakkauttamisen jälkeen.”

”Sairaalan johto tuki työntekijöitä niin, että kaikille luvattiin työ sairaalassa jatkossakin, eli ketään ei irtisanottaisi synnytystoiminnan lakkauttamisen takia.”

”Jatkuva epävarmuus ja tilanteesta oikean ja rehellisen tiedon puuttuminen ja salailu rasitti ja kulutti energiaa uskomattoman paljon.”

”Meidän osaamisesta ja ammattitaidosta ei haluttu pitää kiinni. Itselläni ja monella kollegalleniikin oli tunne, ettei meidän osaamistamme arvostettu millään tavalla. Meistä vaan haluttiin päästä eroon.”

Lopetettujen synnytysyksiköiden kätilöillä oli paljon kätilötyön laajaa ammatillista osaamista koko kätilötyön alueelta, jota ei osattu hyödyntää riittävästi heidän siirtyessä muihin kuin kätilötyön osaamista edellyttäviin tehtäviin. Pienissä synnytysyksiköissä oli mahdollisuus hoitaa perheitä perhekeskeisen hoitofilosofian mukaisesti ja mahdollistaa vastasyntyneen perheille hyvä alku elämään. Synnytystoiminnan lopettamisprosessissa sairaalan ja sairaanhoitopiirin johdon tulisi arvostaa ja tukea aktiivisemmin kätilötyön ammatillista osaamista ja yhteistyötä organisaatioiden välillä ja laajemmin yli organisaatorajojen kuin tällä hetkellä ja näissä muutosprosesseissa tehtiin. Onnistunut synnytystoiminnan lopettamisenprosessi ja tuloksellinen muutosjohtaminen tukevat kätilöiden ammattitiedon ja -taidon lisääntymistä, kätilötyön kehittämistä, sekä edistävät kätilöiden työelämään osallistumista ja työelämässä pysymistä.

Käytetyt lähdeviitteet:

1. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kiireellisen hoidon perusteista ja päivityksen erikoisalakohtaisista edellytyksistä. 23.9.2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 2.4.2019. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140782>.
2. Perinataalitalasto – synnyttäjät, synnytykset ja vastasyntyneet 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2017. Luettu 2.4.2019. <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/seksuaali-ja-lisaantymisterveys/synnyttajat-synnytykset-ja-vastasyntyneet/perinataalitalasto-synnyttajat-synnytykset-ja-vastasyntyneet>.

Artikkelin kirjoittajat:

Eija Aro, terveydenhoitaja (ylempi amk), kätilö

Helinä Roto, KL, TtM, kätilö, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu
helina.roto@tuni.fi