

Silja Borgarsdottir Sandelin ja 15 muuta Helsingin kaupunginvaltuutettua ovat 2.6.2021 jättäneet valtuustoaloitteen kätilöiden työympäristön ja työsuhteiden parantamisesta

Valtuustoaloitteen tausta

Valtuustoaloitteen taustatiedoissa todetaan, että kevään aikana on kuulunut huolestuttavia viestejä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (HUS) synnytysairaaloissa toimivien kätilöiden suunnasta. Eri lähteiden mukaan useampi kätilö on irtisanoutunut tai valmis irtisanoutumaan, samaan aikaan sijaisia ei ole riittävästi ja niitä on vaikeata saada.

Kätilöt ovat nostaneet esiin listan epäkohtia omasta näkökulmastaan. He mainitsevat, että kätilöillä teetetään enemmän töitä kuin ennen, mutta samalla palkalla ja samassa ajassa, pätkätöitä ja sijaisuuksia ketjutetaan vuositolalla, työn kuormittavuus kasvaa, työ- ja loma-ajat ovat epäsäännöllisiä, vastuuta tulee koko ajan lisää ilman muutoksia palkkaukseen ja niin edelleen

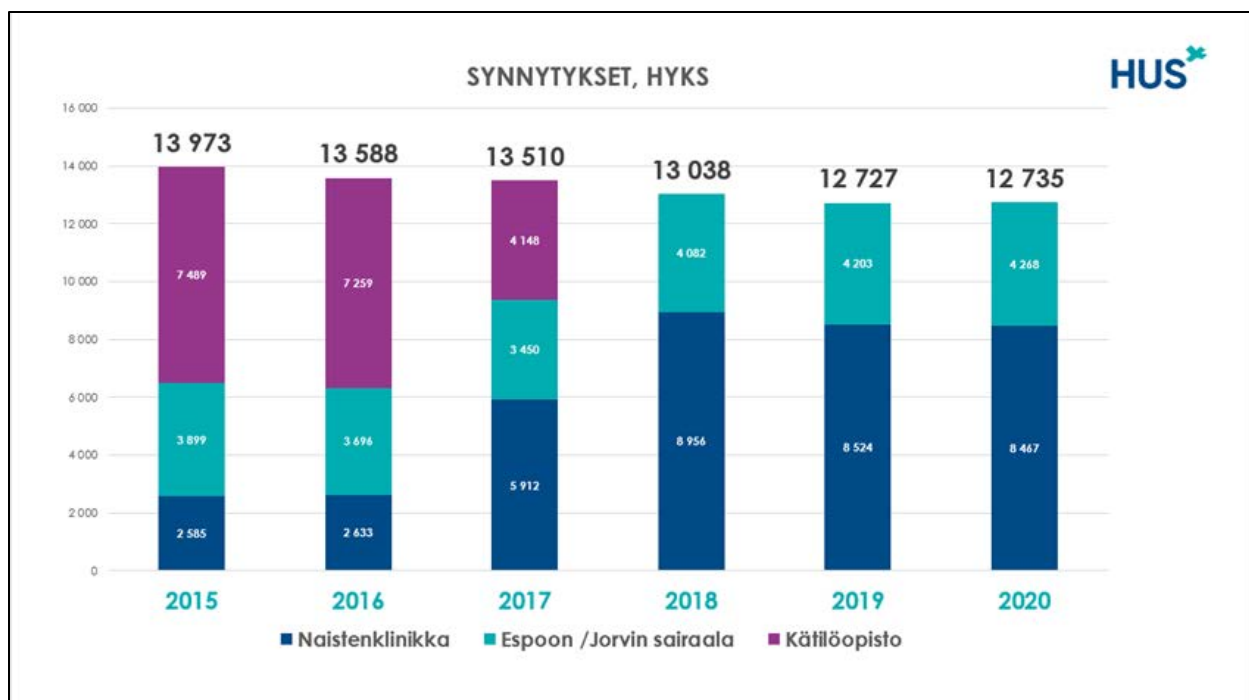
Valtuustoaloitteen allekirjoittaneet edellyttävät, että Helsingin kaupungin ja HUS:in Helsingin edustajien ryhtyvän toimiin HUS:in toimintatapojen ja kätilöiden työympäristön parantamiseksi sekä työsuhteiden vuosikautisten ketjuttamisten lopettamiseksi. Olemme katsoneet tarpeelliseksi esittää asiaan kuuluvia taustatietoja, koska tiedotusvälineistä välittyvä kuva on voimakkaasti vääristynyt eikä esimerkiksi todellisia henkilöstömääriä tai synnytystoiminnan turvallisuutta koskevia faktoja ole saatu median kautta julkisuuteen.

Vastine

Olemme katsoneet tarpeelliseksi esittää korjaavien toimenpiteiden lisäksi asiaan kuuluvia taustatietoja, koska tiedotusvälineistä välittyvä kuva on voimakkaasti vääristynyt eikä esimerkiksi todellisia henkilöstömääriä tai synnytystoiminnan turvallisuutta koskevia faktoja ole saatu median kautta julkisuuteen. Samalla haluamme kiittää siitä, että valtuusto on kiinnittänyt huomiota tärkeään asiaan ja kantaa aitoa huolta synnytystoiminnan laadusta ja turvallisuudesta.

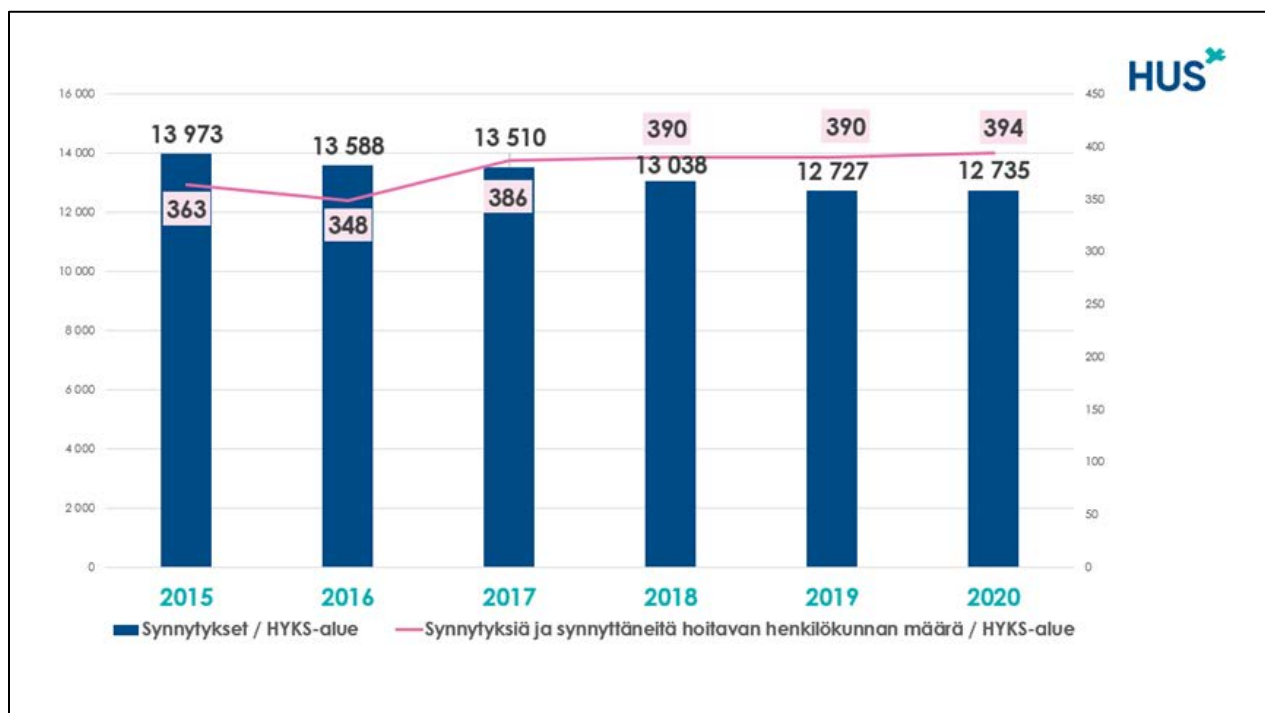
Synnyttymäärien kehitys ja henkilöstö

Synnytysten määrä on ollut laskussa jo vuosia. Tämä trendi pysähtyi pääkaupunkiseudun osalta viime vuonna. HYKS-alueella oli alkuvuonna 2020 synnytyksiä selkeästi enemmän kuin vastaavana aikana vuonna 2019, mutta tilanne tasaantui loppuvuodesta. Ero vuosien välillä oli lopulta vain kahdeksan synnytystä. Viime vuonna synnytysten määrä jäi alle vuoden 2018 synnytysten määrän ja oli yli tuhat vähemmän kuin viisi vuotta sitten. (Kuva 1)



Kuva 1 Synnytysten määrä HYKS-alueella vuosina 2015-2020

Vaikka synnytysten määrä on jo vuosia laskenut, ei synnytysten ja synnytysten jälkeiseen hoitoon osallistuvan hoitohenkilökunnan (pääosin kätilöitä) määrä HYKS-alueella ole vähentynyt. (Kuva 2)



Kuva 2. Synnytysten määrä ja synnytyksiä ja synnyttäneitä hoitavan henkilökunnan määrä (HTV) HYKS-alueella vuosina 2015-2020

Asiakaspalaute ja synnytysten turvallisuus

Synnytystoiminnan asiakaspalaute on erinomaisella tasolla. Koronaepidemian aikaisten tukihenkilörajoitusten aikana suosittelijoiden määrä laski hetkellisesti, mutta palasi rajoitusten poistamisen jälkeen entiselle, hyvälle tasolle. Potilasturvallisuus on HUSissa maailman huippuluokkaa, eikä synnytysmäärien lisääntyminen ole sitä millään tavoin heikentänyt. Turvallisuutta ja asiakaspalautetta koskeva tilastotieto on esitetty sekä HUSin hallitukselle että HYKS sairaanhoitoalueen lautakunnalle, eikä siinä todettu moitteen sijaa.

Toiminnan luonne ja loma-aikojen sijaistaminen

Synnytystoiminnan luonteeseen kuuluu päivystyksellisyys. Päivittäinen vaihtelu on erittäin suurta ja toimintaa on tauotta vuorokauden tai vuoden ajasta riippumatta. Todellisia ennakkoinnin tai säätelyn mahdollisuuksia ei ole, joten kaikissa tilanteissa on varauduttava myös kiireellisiin vuoroihin. Pahimmat ruuhkahuiput hoidetaan kaikissa Suomen synnytysairaaloissa sisäisin järjestelyin ja sisäisin henkilöstösiirroin. Loma-aikojen, kuten kesälomakuukausien (kesäkuu-elokuu) aikana, voidaan laskea, että NaiS-yksikön vakituisesta henkilöstöstä on ”tasaisella vauhdilla” lomalla kunakin kuukautena kolmasosa, mikä luvuissa merkitsee noin 130 kättilön sijaistarvetta. Kesäkuukaudet ovat perinteisesti vilkkaita synnytyskuukausia, mistä syystä henkilöstömäärä pyritään pitämään samalla tasolla loma-aikoina kuin muulloinkin. Jokainen ymmärtää, että osaavien sijaisten saaminen kesäkuukausiksi on haasteellista nykyisen vakanssipohjiin perustuvan henkilöstöpolitiikan ja budjettiraamin puitteissa. Budjettiraami ja tuottavuustavoite tulevat omistajakunnilta ylhäältä annettuna. Parin viime vuoden virkalisäysaloitteet (ns. muutosblokit) eivät ole menestyneet, ja viime syksynä resurssilisäykset kohdistettiin eksplisiittisesti koronan hoitoon.

Työmarkkinatilanne ja henkilöstön lähtövaihtuvuus HUSissa

Henkilöstön lähtövaihtuvuus HUSissa on ollut nousussa. NaiS-yksikkö on edelleen ”vihreällä”, ja monien muiden toimialojen tilanne on ikävä kyllä tuntuvasti tukalampi HYKS-tasolla.

Lähtövaihtuvuus ilman eläkettä hoitohenkilöstö kumul. 2021		
		%
110	Leikkaussalit, Teho- ja kivunhoito	3,6
114	Pää- ja kaulakeskus	4,2
115	Sisätaudit ja kuntous	5,0
116	Sydän- ja keuhokeskus	5,2
117	Naistentaudit ja synnytys	3,1
118	Syöpäkeskus	1,9
119	Tukielin- ja plastiikkakirurgia	3,5
120	Tulehduskeskus	4,2
121	Vatsakeskus	4,7
124	Neurokeskus	5,8
	HYKS	4,1

NaiS-toimiala sijoittuu HYKS-tasolla tulosityksikkövertailussa lähtövaihtuvuuden osalta toiseksi parhaaksi. Naistentaudit ja synnytys on kuitenkin median kannalta monia muita aloja kiinnostavampi ja luonteeltaan kriittinen, joten se nousee helposti julkisuuteen. Lähtövaihtuvuus kuvaa työmarkkinoiden tilannetta. Kilpailu osaavasta työvoimasta on kiihtynyt, ja kilpailua käydään nyt myös palkkauksella. HUS henkilöstöjohdon kanssa on käynnistetty keskustelu palkkauksen kilpailukyvyistä. Myös omistajakunnat

ovat mukana tässä kilpailuasetelmassa ja käyttäneet mm. palkka- ja työaikajoustoja omien velvoitteidensa hoitamiseksi, jolloin työmarkkinatilanne muuttuu.

Suuret muutokset ja työtyytyväisyys

Kätilöiden tyytymättömyys työoloihinsa on viime vuosina lisääntynyt. Selkeä muutos näkyy vuosittaisessa työolobarometrissä vuonna 2017. Tuolloin jouduimme tekemään nopeassa aikataulussa useita suuria muutoksia toiminnassa:

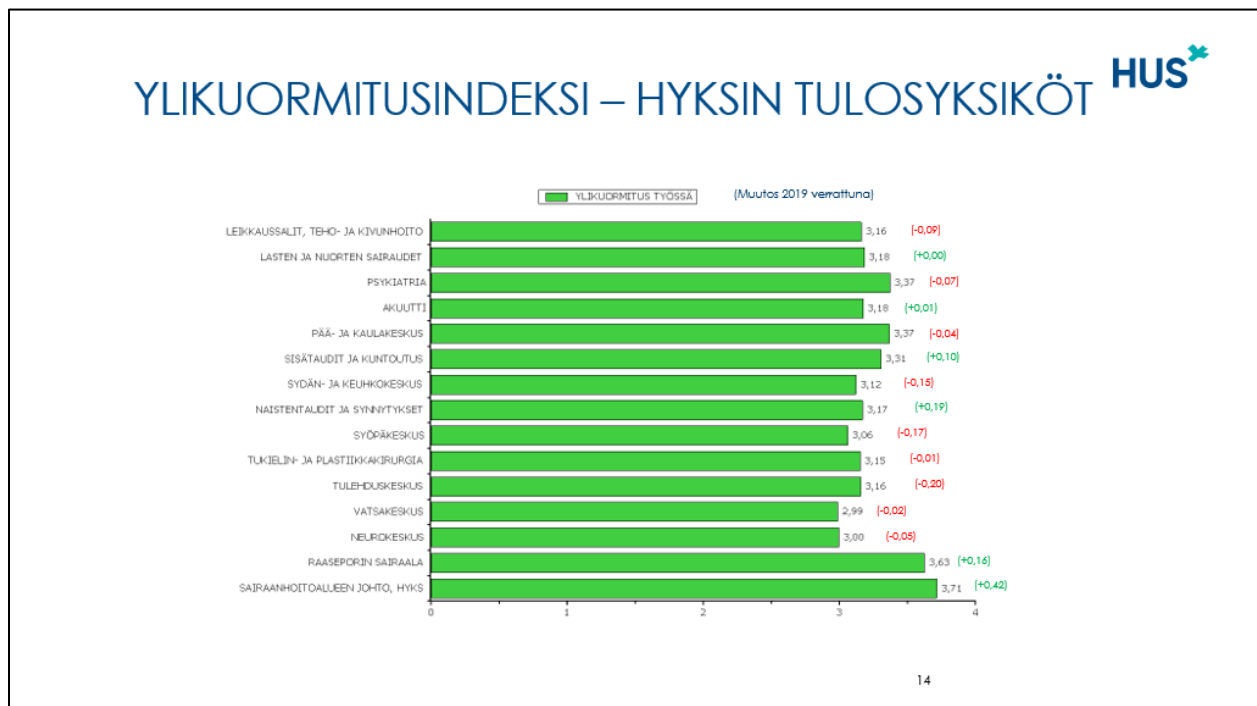
1. Porvoon sairaalan synnytystoiminta lakkautettiin vuoden alussa ja työntekijät siirtyivät Kätilöopiston sairaalaan ja Naistenklinikalle,

2. Naistenklinikan L-osa (päivystys, synnytys- ja leikkausosasto) avattiin peruskorjauksen jälkeen maaliskuussa

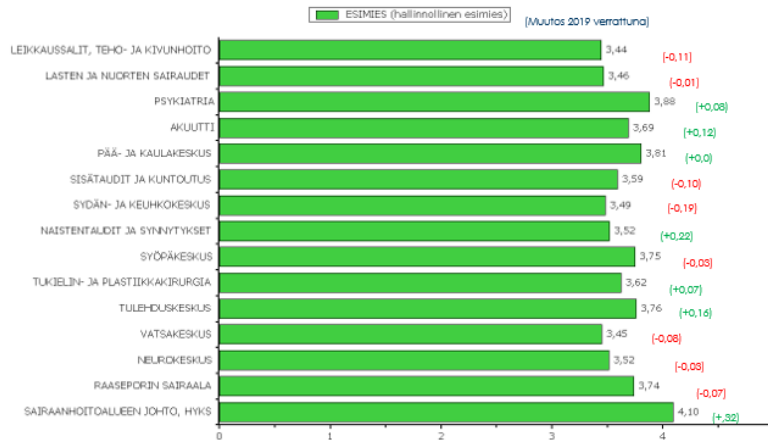
3. Kätilöopiston sairaalan synnytystoiminta siirrettiin muihin HYKS-sairaaloihin lokakuussa.

Näihin muutoksiin liittyi suuria henkilökunnan siirtoja sekä yksiköiden muutoksia. Samalla myös yksiköiden koko on kasvanut. Suuret muutokset haastavat aina henkilöstön perusturvallisuuden kokemusta. Näiden muutosten taustalla on lainsäädäntöön (päivystysasetus) sekä HUSin investointisuunnitelmiin liittyviä strategisia päätöksiä (rakennuksiin liittyvä ”korjausvelka”), jotka on tehty yhteiskunnassa tai HUSissa strategisella tasolla omistajaohjauksen lähtökohdista.

Vuonna 2020 NaiS-tulosyksikön työtyytyväisyys kääntyi nousuun ja näyttää siltä, että suurten muutosten henkilöstövaikutukset ovat normalisoitumaan päin.



ESIMIESINDEKSI - HYKSIN TULOSYKSIKÖT



8

Tilakysymykset ja työnantajakuva - sisäilmaongelmien pitkäaikaisvaikutukset

Kätilöopiston sairaalan toiminnan alasajoa edelsi vuosien sisäilmaongelmien selvittely sekä useiden kätilöiden altistuminen ja sairastuminen. Käyttäjien vaatimuksista huolimatta ongelmien selvittely ja korjaus oli hidasta ja ylimalkaista. Kun ongelmien laajuus lopulta selvisi, synnytystoiminnan siirto toteutettiin kuudessa kuukaudessa. Osa Kätilöopiston sairaalassa työskennelleistä kätilöistä ei pysty enää työskentelemään sairaaloissamme. Tämä on vahingoittanut työnantajakuvaamme pitkäkestoisesti. Taustalla on strategisella tasolla päätetty investointiohjelman niukkuus ja allokaatio, joihin operatiivisella tasolla ei juurikaan ole ollut mahdollisuuksia vaikuttaa.

Synnytystoiminnassa on jatkuva tilaongelma. Naistenklinikka tulee olemaan peruskorjauksen alla vielä vuosia. L-osan remontin aikana sairaalassa oli paljon käyttämätöntä tilaa, mutta rahaa peruskorjausten yhtäaikaiseen suorittamiseen ei ollut. Nyt peruskorjausta joudutaan tekemään toiminnan keskellä, mikä johtaa moniin ongelmiin. Teemme työtä jatkuvassa metelissä ja ahtaissa tiloissa. Osa yksiköistä on joutunut jo nyt muuttamaan useaan kertaan. Jokainen muutto tarkoittaa työn uudelleenorganisointia. Espoon sairaalan tilat ovat uudet, mutta niitä ei ole suunniteltu synnytystoimintaan. Tästä johtuen synnytyssalit ovat ahtaita. Sairaalassa ei ole riittäviä tiloja mm. synnytysten käynnistyksille tai kätilöiden vastaanotoille.

Sijaisten puute ja muut tehtävät kuormittavat vakituista henkilöstöä

Sijaisten saatavuus on viimeisen kahden vuoden aikana heikentynyt pääosin hoitohenkilökunnan lisääntyneen kysynnän vuoksi. Sama ilmiö on nähtävissä laajemmin HUS:ssa. Suurimmat aiheuttajat tilanteeseen ovat potilastietojärjestelmä Apotin laajat käyttöönotot sekä koronapandemia. Useita kokeneita kätilöitä on siirtynyt Apotti Oy:n kouluttajiksi ja muihin tehtäviin. Tulosyksikössämme Apotti otettiin käyttöön helmikuussa 2020. Käyttöönottoa edelsivät laajat koulutukset, joiden aikana henkilökunnan lomien pitämistä sekä muihin koulutuksiin osallistumista jouduttiin rajoittamaan. Koronapandemia on lisännyt hoitohenkilökunnan tarvetta mm. tartunnan jäljityksessä, näytteenotossa ja rokotuspisteissä. Koska hoitohenkilökunnan määrä on rajallinen, ovat ko. toimipisteet alkaneet kilpailla henkilökunnasta palkalla. Meillä ei ole ollut mitään mahdollisuutta vastata tähän kilpailuun.

Tämän kevään aikana kätilöitä on siirtynyt töihin Helsingin ja muiden kaupunkien koronatehtäviin: tartunnan jäljitykseen, näytteenottoon ja rokotuspisteisiin.

Tulosityksikössämme hoitohenkilökunnan saatavuuden heikentyminen näkyy pääosin siinä, että äkillisiin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ei ole saatavilla kätilöitä. Näin ollen iso osa näistä poissaoloista joudutaan paikkaamaan oman henkilökunnan tekemillä lisä- ja ylitöillä tai työvuoroissa on vajaa miehitys. Kun synnyttäjien määrää ei voida rajata, johtaa tämä suurempaan kuormitukseen. Tilanteen korjaamiseksi on aloitettu sisäisen sijaispoolin suunnittelutyö. Olemme jo alkuvuodesta käynnistäneet toimenpiteitä lisävakanssien saamiseksi. Vakituinen työsuhde luo turvaa ja sitouttaa hoitohenkilökuntaa sijaisuuksia paremmin.

Lomien järjestäminen kesällä 2021 lisääntyneiden synnytysmäärien valossa

Kesän rekrytointitilanne on ollut aikaisempia vuosia haastavampaa. Sijaistarve kesällä on jopa kolminkertainen muuhun aikaan nähden kesälomien vuoksi. Tämän vuoksi kätilöille on voitu antaa vain kolmen viikon yhtäjaksoinen loma kesä-heinä-elokuussa sekä yhdestä kahteen viikkoa touko- tai syyskuussa. Sijaistilanteen helpottamiseksi ja uransa alkuvaiheessa olevien kätilöiden sitouttamiseksi on suunnitteilla vakituisten vuosilomasijaisten määrän lisääminen.

Terveystilanteessa sijaisia tarvitaan aina paikkaamaan mm. lomiam, opintovapaita ja perhevapaita. Tällä hetkellä vakinaiseen toimeen valituilla on takanaan noin kolmen vuoden työkokemus kätilön ammatissa. Vakituisiin kätilön paikkoihin on ollut edelleen riittävästi päteviä hakijoita. Viimeisimmissä hauissa hakijoita on ollut 10-25 avointa paikkaa kohden.

Kätilön työ on vaativaa erityisesti synnytysosastolla. Synnytysten määrä vaihtelee paljon ja ennalta arvaamattomasti. Esimerkiksi HUS Naistenklinikalla vuorokaudessa syntyneiden lasten määrä vaihtelee välillä 12-36. Synnytyssairaaloihin ei voida laittaa sulkuja, jotta lomat saadaan pidettyä. Työtä on tehtävä ympäri vuorokauden ja vuoden. Tämä johtaa siihen, että työ- ja loma-ajat ovat epäsäännöllisiä.

Korjaavat toimenpiteet

Elektiivisiä keisarileikkauksia Lohjalle ja Hyvinkäälle: kesän tilanteen helpottamiseksi NaiS ty neuvotteli Hyvinkään ja Lohjan sairaalan johdon kanssa matalan riskin elektiivisten keisarileikkausten siirtämisestä ko. sairaaloihin. Keisarileikkausten siirroilla vapautui Naistenklinikalle tilaa korkean riskin synnyttäjille ja keisarileikkauksille.

Tilannekuva: Synnytyssairaaloiden yhtenäisen tilannekuvan hahmottamiseksi oli tärkeää luoda järjestelmä, josta kaikki synnytyksiä hoitavat yksiköt näkevät toistensa tilanteen reaaliaikaisesti. Tätä palvelemaan luotiin Apottiin tilannekuva kunkin synnytyssairaalan synnytyssalien käyttöasteesta. Tilannekuva on helpottanut kiiretilanteissa synnyttäjien ohjausta synnytyssairaaloiden välillä.

Työhyvinvointi: Maaliskuussa Naistenklinikan synnytysosastolle tehtiin kohdennettu kysely työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kyselyn pohjalta tunnistettiin useita kehittämiskohteita aina yksikön tasolta johdon toimintaan asti. Yhdessä kätilöiden kanssa tavoitteiksi asetettiin:

- Kätilöillä on mahdollisuus oppia ja kehittyä työssään
- Kätilötyötä kehitetään jatkuvasti
- Päivittäisen työn organisointi on sujuvaa ja selkeää
- Kätilöillä on aikaa tehdä työnsä hyvin
- Potilasvahinko- tai virhetapahtumien sekä muiden vaikeiden tilanteiden jälkeen ei jää yksin
- Synnytysosastolla on hyvä yhteishenki

- Vuorovaikutus kättilöiden ja johdon välillä on avointa ja arvostavaa
- Turvallinen työuran alku kättilöille
- Yhteistyö/työnjako eri ammattiryhmien välillä on toimivaa
- Apottiosaaminen kuntoon

Tavoitteiden saavuttamiseksi on jo käynnistetty toimenpiteitä. Yksikkötasolla on esimerkiksi käynnistetty mentorointitoiminta työuransa alkuvaiheessa oleville kättilöille, vastaavan kättilön työnkuvan selkeyttäminen sekä yhteisistä toimintatavoista sopiminen. Syksyllä työskentelyä jatketaan lähijohdon työnjaon selkeyttämisellä ja kehittämisellä. Mikäli koronatilanne sallii, järjestetään syksyllä kehittämispäivät, joissa pääpaino kättilötyön ja työyhteisön yhteishengen kehittämisessä.

Johdon ja kättilöiden välisen keskustelun lisäämiseksi järjestetään kuukausittain ylihoitaja ja linjajohtajan kyselytunti osastolla. Näin kättilöt voivat suoraan kertoa tilanteestaan ja kysyä päätösten taustoja. Syksyn aikana tullaan etsimään ja ottamaan käyttöön myös muita keinoja tulosityksikön johdon ja kättilöiden vuoropuhelun ja tiedonkulun parantamiseksi.

Iso osa työhyvinvoinnin kehittämistä on riittävän henkilöstömäärän varmistaminen työvuoroissa. Sen eteen olemme tehneet/suunnitelleet seuraavia toimenpiteitä:

- vakanssien lisäys
- sisäisen sijaispoolin perustaminen
- vakituisten vuosilomasijaisten määrän lisääminen

Vakanssien lisäys: Tulosityksikkömme sai HYKS johdolta kesäkuussa kolme kättilön vakanssia helpottamaan Espoon sairaalan kättilövajetta. Olemme huhtikuussa tehneet esityksen yhteensä kymmenestä kättilön toimesta Naistenklinikan ja Espoon sairaalan synnytysosastoille. Päätökset lisävakansseista tehdään syksyn aikana ja mikäli ne myönnetään, vakanssit tulisivat käyttöön vuoden 2022 alussa.

Sijaispooli: Tulosityksikössä aloitettiin kesäkuussa sisäisen sijaispoolin valmistelu korvaamaan äkillisten poissaolojen synnyttämää henkilöstövajetta sekä alentamaan vuokratyövoimakustannuksia. Yksikössä työskentelevät kättilöt (ns. sissit) ovat vakituiseissa työsuhteessa, ja heidän osaamistaan kehitetään systemaattisesti. Sijaispoolin koordinoiva osastonhoitaja jakaa sissit yksiköihin vuoron alussa potilas- ja henkilöstötilanteen perusteella. Sijaispoolin osaavat kättilöt varmistavat ruuhka- ja puutetilanteissa laadukkaan toiminnan ja vähentävät osaston henkilökunnan kuormitusta. Sijaispoolitoiminnan pilotointi alkaa syksyllä.

Vakituiset vuosilomasijaiset: Tällä hetkellä tulosityksikössämme vakituksia vuosilomasijaisia on alle puolet ympärivuotisten lomien määrästä. Tästä johtuen sijaisten määrä on melko suuri ja työsuhteen vakinaistamiseen menee useita vuosia. Vuosilomasijaisten vakinaistaminen lisää kättilöiden sitoutumista työhönsä ja pienentää vaihtuvuutta. Sillä on myös vaikutus hoidon laatuun osaamisen vahvistumisen kautta. Tähän tarvitsemme lisävakansseja, mutta lisäys on käytännössä kustannusneutraali, koska lomilla on joka tapauksessa oltava sijainen.

Kilpailukykyinen palkka: HUS:ssa on reagoitu vallalla olevaan palkkakilpailuun eri terveydenhuollon toimijoiden kesken. HUS vastaa vaativan erikoissairaanhoidon palvelujen tuottamisesta, jolloin osaavalla ja riittävällä hoitohenkilöstöllä on suuri merkitys erikoissairaanhoidon palveluiden laadukkaassa tuottamisessa.

Rakennus- ja peruskorjaushankkeet (Naistenklinikka ja Jorvin uudisrakennus): Vuonna 1934 valmistuneella Naistenklinikalla on käynnissä laaja peruskorjaus, jonka ensimmäinen ns. C-osa on juuri valmistunut. Vuoden 2022 alussa alkaa A-osan peruskorjaus, jonka määrä valmistua noin kahdessa vuodessa. Tällöin saamme nykyisen synnytysyksikön yhteyteen kuusi uutta synnytyshuonetta sekä käynnistysyksikön. A-osaan tulee myös uusi perhehuoneita synnyttäneiden käyttöön. Tämän jälkeen peruskorjaus tulee jatkumaan D- ja B-osaan. Kaikki peruskorjaukset tulevat vaikuttamaan toimintaamme ja yksiköitä joudutaan siirtämään ja niiden työtä uudelleenorganisoimaan. Jorvin kampuksella uuden vuodeosatorakennuksen valmistelu on siirtynyt toteuttamissuunnitteluun. Jorvin sairaalan synnytystoiminta tulee sijoittumaan tähän uuteen rakennukseen kokonaisuudessaan. Jo suunnitteluvaiheessa mukana oleminen tarkoittaa, että saamme synnytystoimintaan hyvin suunnitellut ja riittävät tilat. Synnytyshuoneiden määrä tulee lisääntymään nykyisestä kolmella. Lisäksi raskaana olevien päivystys sekä synnytysten käynnistystoiminta saavat tarkoituksenmukaiset tilat. Uusi rakennus on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2026 aikana.

Johtopäätökset

Kätilöiden esittämiin huoliin on NaiS-yksikössä suhtauduttu erittäin vakavasti. Hyvinvoiva, osaava henkilöstö on yksikön tärkein resurssi. Samalla on kuitenkin tärkeää tuoda esille järjestelmien tuottama tieto ja ymmärtää ne haasteet ja suuret muutokset, joiden edessä HUS on ollut. Toimintaympäristömme on viime vuosina muuttunut voimakkaasti. Siinä suuressa roolissa ovat olleet tietojärjestelmän uudistaminen, koronapandemia sekä lisääntynyt synnytysten määrä. Ainakin budjettiraamin, investointien ja henkilöstöpolitiikan osalta asioilla on myös suora yhteys omistajien hyväksymään strategiaan, jota operatiivinen johto toiminnassaan noudattaa. Operatiivisella tasolla korjaavat toimenpiteitä on suunniteltu ja ne ovat meneillään.