


Kätilöiden eettinen toimijuus synnytyskulttuurin murroksessa



Eettinen toimijuus avaa tuoreen näkökulman aikuiskasvatustieteelliseen työelämä tutkimukseen. Kätilön työssä se yhdistää ammatilliseen toimijuuteen hoitotyön etiikan näkökulman. Suhteessa järjestelmään kätilöiden eettinen toimijuus on usein rajallista. Suhteessa synnyttäjiin kätilöillä on merkittävää valtaa, ja eettinen toimijuus on vahvaa, mutta synnyttäjän moninaisten toiveiden ja lapsen hyvän välillä tasapainoilu tekee siitä ajoittain moniselitteistä ja ambivalenttia.

Abstrakti: <https://doi.org/10.33336/aik.146303>

 SYNNYTYKS JA SEN HOITO ovat politisoituneet Suomessa vuonna 2019 alkaneesta ”Minä myös synnyttäjänä” -kampanjasta lähtien. Suomalaiset synnytyksaktivistit ovat vaatineet itsemääräämisoikeutta ja nostaneet esiin synnytyksväkivallan kokemuksia. (Vihreäsalo 2022.) Yhä useampi synnyttäjä tunnistaa oikeutensa hyvään hoitoon ja haluaa olla hoidon kohteen sijaan aktiivinen toimija. Samaan aikaan synnytyssairaalaverkkoa on keskitetty ja synnyttäjien hoitoa tehostettu, mikä on radikaalisti lisännyt synnytyksen ammattilaisten kiirettä ja vaikuttanut osaltaan hoivan ja hoidon kulttuuriin (ks. esim. Kuurne & Leppo 2022).

Nämä muutokset asettavat uudenlaisia vaatimuksia lähimpinä synnyttäjää työskentelevien synnytyksen ammattilaisten, kätilöiden, ammattitaidolle ja ammatilliselle toimijuudelle sekä korostavat kätilötyöhön kytkeytyviä eettisiä kysymyksiä. Kätilötyössä ammatillinen toimijuus ja hoitotyön etiikka ovat erityisen tärkeitä, sillä synnytyksessä hoidetaan synnyttäjän lisäksi syntyvää lasta ja perhettä monin tavoin

latautuneessa tilanteessa, jossa toisilleen vieraat ihmiset kohtaavat ensimmäistä kertaa.

Synnytyksen hoidon politisoituminen kuuluu laajempaan suomalaisessa yhteiskunnassa käynnissä olevaan hoidon ja hoivan kriisiin (Kuurne & Leppo 2022). Yhtenä kritiikin kärkenä on ollut palveluiden tehostaminen tavoilla, jotka ovat lisänneet kustannustehokkuutta mutta myös kaventaneet käsityksiä hoidon laadusta ja sisällöstä (vrt. Mankki ym. 2022). Tehokkaan johtamisen *Lean*-oppi on kapitalisoitunut affektiivista hoitotyötä ja muuttanut sen luonnetta (Mankki ym. 2022). Organisaatiotaloustieteilijöiden Mikko Ketokiven ja Joseph T. Mahoneyn (2023) mukaan säästämällä tehostaminen on kuitenkin niin sanotusti lyhytnäköistä tehokkuutta: tosiasiassa se ei tehosta toimintaa vaan säästää kuluista ilman riittävän laaja-alaista ymmärrystä ja empatiaa.

Synnytyksen hoitoa on tehostettu 2010-luvulta lähtien keskittämällä synnytysoimintaa ja pyrkimällä lyhentämään synnyttäjien sairaalassa viettämää aikaa. Numeerisilla mittareilla ei kuitenkaan tavoiteta sitä,

YHÄ USEAMPI SYNNYTTÄJÄ TUNNISTAA OIKEUTENSA HYVÄÄN HOITON JA HALUAA OLLA HOIDON KOHTEEN SIJAAN AKTIIVINEN TOIMIJA.

mistä kokonaisvaltaisesti hyvä ja turvallinen hoiva ja hoito koostuvat: raskaudessa ja synnytyksessä ne kietoutuvat parhaassa tapauksessa yhteen. (Ks. Kuurne & Leppo 2022.) Synnytykskokemukset ovat keskimäärin huonontuneet Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin synnytyssairaloissa vuosina 2012–18 (Joensuu 2023). Lyhytnäköinen tehostaminen on lisännyt synnytyksen ammattilaisten työn vaatimuksia (Kuurne 2022), kuten työtä, jota ei ehdi tehdä, repaleista palvelujärjestelmää ja hoivan kielen korvaamista numeroiden kielellä (Eskelinen ym. 2023). Suomen Kätilöliitto otti vuonna 2021 vahvasti kantaa naisten ja kätilöiden huonon kohtelun lopettamiseksi. Kannanoton mukaan koronaviruspandemia on osaltaan vaikuttanut kätilöiden työhyvinvointiin ja alan kriisiin syvenemiseen siten, että kätilöillä ei enää ole mahdollisuutta työskennellä hoitotyön etiikkaa noudattaen. Monet kätilöt ovat vaihtaneet alaa tai harkitsevat tekevänsä niin. (Suomen Kätilöliitto 2021.)

Tämä tutkimus kiinnittyy synnytyskulttuurin murrokseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun tavoitteenaan tutkia kätilöiden eettistä toimijuutta. Tarkastelemme narratiivisen tutkimuksen keinoin, millaisia ammatillisen toimijuuden ilmaisuja kätilöiden hoitotyön etiikkaa koskevissa narratiiveissa voidaan tunnistaa: mitä ja miten kätilöt kertovat ilmiöstä, jonka nimeämme tässä tutkimuksessa eettiseksi toimijuudeksi.

Tutkimuksen pääkäsitteet ovat ammatillinen toimijuus ja hoitotyön etiikka, joita tarkastelemme yhtäaikaaisesti eettisenä toimijuutena päästäksemme tarttumaan synnytysten hoidossa ilmeneviin toimijuuden positioihin ja eettisen hoitamisen problematiikkaan. Näemme eettisen toimijuuden

muodostavan merkittävän osan kätilön työtä ja ammatillista toimijuutta. Siksi siitä on välttämätöntä rakentaa syvempää ymmärrystä osana yhteiskunnallisesti virittynyttä aikuiskasvatustieteellistä työelämä-tutkimusta.

NÄKÖKULMANA EETTINEN TOIMIJUUS

Eettisen tai moraalisen toimijuuden (*ethical agency*, *moral agency*) käsitettä on käytetty hoitotyön kontekstissa aiemmin satunnaisesti eri tieteenalojen kotimaisissa julkaisuissa (esim. Paavolainen ym. 2023) ja jonkin verran kansainvälisesti (esim. Milliken 2018). Maria Paavolainen tutkijakollegoineen (2023) määrittelee 'moraalisen toimijuuden' sosiaalietiikan tutkija Jaana Hallamaan (2017) muotoilua hyödyntäen päämäärähakuisuudeksi, jonka kautta on mahdollista asettaa tavoitteita moraalille toiminnalle, tehdä rationaalisia moraalisia päätöksiä ja toimia moraalisesti oikein. Määritelmä ottaa huomioon myös ihmisten välisen vuorovaikutuksen, valtasuhteet sekä toimintaympäristön rakenteet ja näkee niiden potentiaalin niin estää kuin tukea yksilön moraalista toimijuutta (Paavolainen ym. 2023).

Hoitotyön etiikan tutkija Aimee Millikenin (2018) ehdottamassa määritelmässä potilaan tavoitteet ja toiveet tuodaan vahvasti eettisen toimijuuden keskiöön ja neuvotteluihin. Lisäksi siinä korostuu niin sanottu moraalinen yhteisö eli yhteisön eettinen toimijuus. Moraalinen toimijuus on toimintaa potilaan puolesta. Se perustuu näkemykseen tilanteen eettisistä vaikutuksista ja mahdollisista toimintatavoista sekä sisältää halukkuuden keskustella ajatuksista ja huolenaiheista monitieteisessä kontekstissa potilaan ja ammattilaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Milliken 2018.) 'Eettiselle toimijuudelle' ei kuitenkaan ole yhtä vakiintunutta määritelmää. Tässä artikkelissa rakennamme eettisen toimijuuden käsitteen integroimalla ammatilliseen toimijuuteen hoitotyön etiikan näkökulman. Tarkoituksemme on näin laajentaa ammatillisen toimijuuden käsitettä.

Toimijuuden (*agency*) käsitettä on kehitetty useiden eri tieteenalojen keskusteluissa. Myös kasvatustieteiden keskusteluissa toimijuutta on pohdittu pitkään. 2000-luvulta alkaen toimijuus on noussut

KÄTILÖIDEN AMMATILLINEN TOIMIJUUS ON KIINTEÄSTI SIDOKSISSA HAAVOITTUVASSA TILANTEESSA OLEVIEN IHMISTEN HOITAMISEN ETIIKKAAN.

esiin erityisesti oppimisen teorioissa (Eteläpelto ym. 2014) sekä aikuisten oppimista, kasvua ja työelämää käsittelevässä keskustelussa (Ecclestone 2007; Eteläpelto ym. 2013). Käsitteelle ei ole yhtä yhteistä määritelmää, mutta yleensä 'toimijuudella' viitataan jonkinlaiseen aktiivisuuteen, aloitteellisuuteen, osallisuuteen, hallinnantunteeseen ja vaikuttamisen mahdollisuuksiin (Vähäsantanen ym. 2017).

Tarkastelemme tässä tutkimuksessa kättilöiden toimijuutta nimenomaan ammatillisen toimijuuden (*professional agency*) näkökulmasta. Ammatillinen toimijuus on työelämän kontekstissa tai suhteessa siihen tapahtuvaa toimijuutta. Se on valtaa, kontrollia ja vaikutusmahdollisuuksia, joka koskee työn, uran ja ammatillisen identiteetin lisäksi niiden instituutioita sekä yhteiskunnallisia oloja (Hökkä ym. 2017a).

Pohjaamme erityisesti ammatilliseen toimijuuteen syventyneen aikuiskasvatustieteen tutkija Anneli Eteläpellon ja kollegoiden (2014) subjektilähtöiseen sosiokulttuuriseen toimijuuden malliin (*subject-centered socio-cultural approach*), jossa ammatillinen toimijuus ymmärretään työntekijöiden tai työyhteisöjen vaikuttamisena, valintojen tekemisellä ja kannanottoina, joilla he vaikuttavat työhönsä tai ammatillisiin identiteetteihinsä. Kytkeimme ammatillisen toimijuuden henkilön omiin arvoihin, eettisiin sitoumuksiin sekä ihanteisiin, jotka vaikuttavat vahvasti kättilöiden valintoihin, työn kehittämiseen sekä kannanottoihin (Eteläpelto ym. 2017).

Ammatillinen toimijuus lisää työhyvinvointia ja kokemusta työn merkityksellisyydestä (Vähäsantanen ym. 2017). Lisäksi se tarjoaa kestävä tavan vastata kahteen työelämän kehittämisen keskeisimpään ja ajankohtaisimpaan tarpeeseen: työn tuottavuuteen

ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin (Eteläpelto ym. 2017).

Kättilötyössä esimerkiksi tiettyjä toimenpiteitä koskevien, koettujen vaikuttamisen mahdollisuuksien on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä, mutta kättilöt kuvaavat ammatillista rooliaan usein synnytyslääkäreiden määräysten, synnyttäjän toiveiden ja omien vakaumustensa välisenä tasapainoiluna (Blix-Lindström ym. 2008). Sairaalaorganisaation vaatimukset, hierarkiat, rakenteet ja perinteet saattavat nekin aiheuttaa arvojen ja käytännön välisiä ristiriitoja (Peter ym. 2004).

Tutkimusten mukaan kättilöt kuitenkin harjoittavat toimijuutta erilaisilla keinoilla, kuten kertomalla synnytyslääkäreille asioita valikoidusti ja vakuuttamalla synnyttäjiä tekemään tiettyjä päätöksiä (esim. Newnham & Krikham 2019). Myös organisaatioita ja johtamista tutkiva Teppo Sintonen tutkijakollegoineen (2011) kuvaa tällaista sairaalaorganisaation työntekijöiden monimuotoista vastarintaa, joka haastaa olemassa olevia valtarakenteita ja -hierarkioita työkäytänteissä. Vallankäyttöön kättilön ja asiakkaan välisessä suhteessa sisältyy kuitenkin eettisiä ongelmia, sillä se on aina epäsymmetristä kättilön eduksi (Sinivaara ym. 2004). Kättilöiden ammatillinen toimijuus onkin kiinteästi sidoksissa haavoittuvassa tilanteessa olevien ihmisten hoitamisen etiikkaan.

'Hoitotyön etiikan' (*nursing ethics*) määrittelemme tutkimuksessamme hoitotyön ja terveydenhuollon etiikkaa tutkivan Mari Kangasniemen tutkijaryhmän (2015) mukaan arvoista, velvollisuuksista, oikeuksista ja vastuista koostuvaksi ammattietiikaksi, jota säädellään kansainvälisillä sopimuksilla, kansallisella lainsäädännöllä ja ammattisäännöillä. Hoitotyön etiikkaan sitoudutaan kuitenkin vapaaehtoisesti, ja se on altis muutoksille sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta (Kangasniemi ym. 2015). Hoitotyötä koskevien ammattisääntöjen keskeisimmät periaatteet ovat ihmisarvon kunnioittaminen, hyvän tekeminen ja pahan välttäminen, oikeudenmukaisuus sekä perusteltavuus (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011). Lisäksi eettisiä kysymyksiä pohditaan aina yksilöllisellä tasolla (Kangasniemi ym. 2015), joten ammattietiikka muodostuu yksilöistä ja todentuu lopulta yhteisön toimintana.

KÄTILÖT MÄÄRITTELEVÄT EETTISET ONGELMAT TILANTEIKSI, JOISSA HE KOKEVAT OLEVANSA PAKOTETTUJA TEKEMÄÄN TOIMENPITEITÄ TAI TYÖSKENTELEMÄÄN TAVOILLA, JOITA HE EIVÄT VOI HYVÄKSYÄ.

Hoitotyön etiikkaan kytkeytyy vahvasti eettinen stressi (*moral distress*) eli psykologinen stressi, joka syntyy, kun henkilö ei voi toimia oikeaksi katsomallaan tavalla (Jameton 2017). Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi yksilön tasapainoillessa eettisen hoitamisen ja ulkoisten tehokkuusvaatimusten välillä. Eettinen stressi on terveydenhuollossa merkittävä ongelma, joka voi toistua haitata työtä, heikentää sen laatua ja kannustaa alanvaihtoon. (Oh & Gastmans 2015.) Eettistä toimijuutta tarkastellaan kirjallisuudessa usein suhteessa nimenomaan eettiseen stressiin (esim. Paavolainen ym. 2023).

Hoitotyön etiikka on kätilötyössä erityisen keskeistä, sillä synnytys on ikimuistoinen, intiimi ja herkkä tapahtuma, jossa uusi ihminen ja perhe syntyvät. Kätilötyössä eettisten haasteiden kirjo on lisääntynyt 2020-luvulla, kun hoito- ja diagnoosimenetelmät ovat kehittyneet, synnyttäjien keski-ikä on noussut ja huumeiden käyttö on lisääntynyt. Samalla tavalla ovat vaikuttaneet raskaana olevien krooniset sairaudet sekä kielten, kulttuureiden, uskontojen ja arvojen moninaisuus. (Honkavuo 2021.) Yksi merkittävä eettinen ongelma on synnyttäjien itsemääräämisoikeuden toteutuminen, sillä länsimaisen lääketieteen historiasta kumpuaa vahvasti lääketieteellinen holhoaminen, jossa vauva asetetaan etusijalle synnyttäjään nähden (Newnham & Kirkham 2019, Vihreäsalo 2022).

Kätilötyötä tutkivan Stephan Oelhafenin ja kollegoiden (2019) mukaan synnyttäjän autonomiaa rajoittavien tekijöiden ohella kätilön autonomiaa rajoittavat tekijät nousevat kätilötyön keskeisiksi

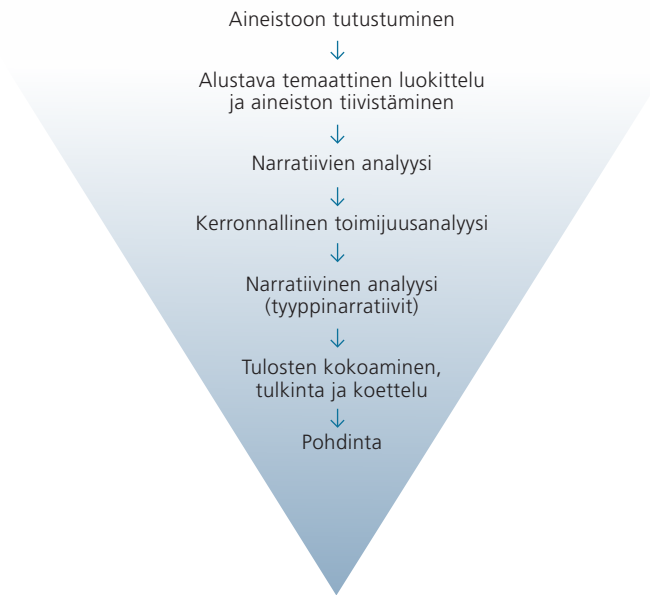
eettisiksi haasteiksi ja aiheuttavat eettistä stressiä. Kätilöt määrittelevät tutkimuksessa eettiset ongelmat tilanteiksi, joissa he kokevat olevansa pakotettuja tekemään toimenpiteitä tai työskentelemään tavoilla, joita he eivät voi hyväksyä. Tällaisia ovat heidän mukaansa myös tilanteet, joissa muut terveydenhuollon ammattilaiset kohtelevat terveyspalveluiden käyttäjiä väärin. Kätilötyötä ohjaa pääsääntöisesti synnyttäjän autonomian kunnioittaminen, mitä ei kuitenkaan aina toteuteta lääkärin määrätessä tiettyjä interventioita. Samoin institutionaaliset rajoitteet, kuten resurssien puute, voivat pahimmillaan johtaa siihen, että kätilöt eivät koe pystyvänsä takaamaan synnyttäjien turvallisuutta. (Oelhafen ym. 2019.) Kysymys eettisestä toimijuudesta vaikuttaakin kätilöille erityisen merkittävältä.

TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämä tutkimus perustuu narratiiviseen lähestymistapaan, jossa todellisuutta tutkitaan kertomusten ja kerronnan kautta holistisesti ja tapauskeskeisesti (Spector-Mersel 2010). Olemme kiinnostuneita siitä, miten kätilöt kokevat toimijuuttaan hoitotyön etiikkaa koskevissa kysymyksissä sekä kuinka he siitä kertovat ja siten asemoivat itsensä (Bamberg 2006). Kertomukset nähdään tapana ilmaista ja rakentaa identiteettiä ja toimijuutta (Andrews ym. 2013), pohtia omia arvoja ja normeja (Hänninen 2000) sekä antaa merkityksiä niin itselle, omalle toiminnalle ja omille tunteille kuin ympäröivälle maailmalle ja sen tapahtumille (Vähäsantanen & Saarinen 2013).

Tutkimuksen aineisto muodostuu kahdeksan Suomessa työskentelevän kätilön narratiivisista haastatteluista, jotka toteutettiin vuosina 2020–21 yhteistyössä Koneen Säätiön rahoittaman Kamppailu synnytyksestä – Suomalaisen synnytyskulttuurin murros-tutkimushankkeen (2020–25) kanssa. Haastateltavat rekrytoitiin tutkimushankkeen tiedotuskanavissa ja lumipallo-otannalla. Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla kätilöillä oli kokemusta sairaalasyntyneiden parissa työskentelystä. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa yhdistettiin perinteisen ja temaattisen narratiivisen haastattelun muotoja. Haastateltavia pyydettiin kertomaan melko vapaasti kätilön työstä.

Kuvio 1. Tutkimuksen aineiston analyysiprosessi.



Lisäkysymyksillä kerrontaa ohjattiin erityisesti konkretiaan ja siihen, mikä työssä motivoi ja haastaa eettisesti sekä miten työtä haluaisi tehdä ja kokeeko sen mahdolliseksi.

Aineiston analyysin keskiössä oli kätilöiden eettinen toimijuus, jota tutkittiin tarkastelemalla, millaisia ammatillisen toimijuuden ilmaisuja kätilöiden hoitotyön etiikkaa koskevissa narratiiveissa voidaan tunnistaa: mitä ja miten kätilöt kertovat eettisestä toimijuudestaan. Tässä lähestymistavassa sekä ammatitieteellinen että yksilöllinen taso tulevat huomioiduksi. Analyysi eteni (kuvio 1) narratiivien analyysistä kerronnalliseen toimijuusanalyysiin ja lopulta narratiiviseen analyysiin, jonka myötä muodostimme eettisen toimijuuden tyyppinarratiiveja. Ennen varsinaista analyysia prosessiin kuuluivat aineistoon tutustuminen ja sen alustava luokittelu. Analyysia seurasivat tulosten kokoaminen ja pohdinta.

Narratiivien analyysin painopiste on pragmaattiseen tietämiseen pohjautuvassa kertomusten luokittelussa, joka toteutettiin temaatitiven narratiivisen

analyysin avulla (Riessman 2008). Analyysivaiheen tarkoitus oli tunnistaa teoriasidonnaisesti, mitä kätilöt kertovat hoitotyön etiikkaan kytkeytyvästä ammatillisesta toimijuudestaan sekä järjestää episodit teemoittain niitä kuvaavien otsikoiden alle pieniksi kronologisiksi kertomuksiksi (Hänninen 2018).

Seuraavaksi laajensimme tarkastelua kerronnallisen toimijuusanalyysin avulla pienten kertomusten taustaoletuksiin. Subjektien ja objektien paikantaminen kätilöiden puheessa teki näkyväksi sitä, kuka tai mikä merkityksellistyy toimijaksi ja kuka puolestaan toiminnan kohteeksi tai passiiviseksi osallistujaksi. (Mykkänen 2010.) Analyysivaiheen tarkoitus oli eritellä sitä, millaista kuvaa hoitotyön etiikkaan kytkeytyvät toimijuuskertomukset piirtävät kertojasta: kuvautuuko hän enemmän tapahtumien aikaansaajana vai niiden kohteena (Hänninen 2018)?

Viimeisessä varsinaisessa analyysivaiheessa toteutimme narratiivisen analyysin, jossa muodostimme aineiston pienistä kertomuksista narratiivista tietämisen tapaa hyödyntäen tyyppinarratiiveja

TYYPPIARRATIIVIT KUVASIVAT EETTISEN TOIMIJUUDEN MÄÄRÄN VAIHTELUA JA SEN KIETOUTUMISTA ERILAISIIIN VALTASUHTEISIIN KÄTILÖTYÖSSÄ.

(Polkinghorne 1995). Käytännössä tarkastelimme kätilöiden kertomuksia nyt ensimmäistä kertaa yli haastattelurajojen. Jaottelimme ne eettisen toimijuuden määrän ja kohteen mukaisesti haastattelusitaateista yhteen punoituksi tyypillisiksi narratiiviksi, joissa useiden kätilöiden kertomukset yhdistyvät ilmentämään etenkin sitä, miten asioista kerrottiin.

Narratiivien analyysin avulla muodostetuista pienistä eettisen toimijuuden kertomuksista löytyi eriaasteista ja eri tavoin erilaisissa suhteissa rakentuvaa toimijuutta. Narratiivisen analyysin tuloksena syntyneet tyyppinarratiivit kuvasivat puolestaan tätä tutkimusaineistossa esiintynyttä eettisen toimijuuden määrän vaihtelua ja sen kietoutumista erilaisiin valtasuhteisiin kätilötyössä.

Noudatimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeistuksia ja periaatteita hyvästä tieteellisestä käytännöstä ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa. Ennen tutkimuksen aloittamista teimme tutkimussuunnitelman ja suunnitelman tietoturvalisesta aineiston keruusta ja käsittelystä. Niitä noudatettiin koko tutkimuksen ajan. Laadimme tutkittavia varten tiedotteen ja tietosuojailmoituksen, jotka toimitimme heille ennen haastatteluja. Jokaiselta osallistujalta pyydettiin ennen haastattelun aloittamista lisäksi tutkimuksen sisältöä ja tarkoitusta avaavaan tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta ja haastattelun tallentamisesta.

TUTKIMUSTULOKSET

Kätilöt kertoivat haastatteluissa rajoitetusta ja vahvasta eettisestä toimijuudestaan suhteessa synnyttäjään, kollegoihin sekä organisaatioon, rakenteisiin ja

kätilötyöhön. Kerronnassa ei ilmennyt juurikaan rajoitettua eettistä toimijuutta suhteessa synnyttäjään, minkä katsomme kertovan kätilöiden vahvasta toimijuudesta suhteessa synnyttäjään (ks. myös Newnham & Kirkham 2019) ja luovan potentiaalisesti eettisiä haasteita suhteessa synnyttäjän omaan tahtoon. Suhteessa kollegoihin sekä organisaatioon, rakenteisiin ja kätilötyöhön kerronnassa puolestaan ilmeni sekä rajoitettua että vahvaa eettistä toimijuutta, mikä voi kertoa siitä, että valta on jakautunut näissä suhteissa tasaisemmin tai sen jakautuminen vaihtelee (ks. myös Blix-Lindström ym. 2008; Oelhafen ym. 2019).

Kätilöiden kerronnassa ilmennyt eettinen toimijuus näyttäytyy tulosten valossa kompleksisena ilmiönä, joka ilmenee eri tavoin koettujen vaikuttamismahdollisuuksien mukaan. Keskeiset tutkimustulokset tiivistyvät kahteen tyyppinarratiiviin: 1) ”Systeemi puristaa sut niinku jotenki pieneks” kuvaa rajoitettua eettistä toimijuutta suhteessa organisaatioon, rakenteisiin ja kätilötyöhön ja ilmentää kätilöiden kokemaa eettistä stressiä. 2) ”Pitää olla vähän niinku kameleontti” havainnollistaa kätilöiden kerronnan vahvaa eettistä toimijuutta suhteessa synnyttäjään. Se kertoo kätilöiden vallasta suhteessa synnyttäjään ja tekee näkyväksi eettisen toimijuuden ambivalenssia luonnetta.

Systeemi puristaa sut niinku jotenki pieneks

”Organisaatio kyl rajoittaa hirveästi, koska on niin hirvittävä kiire. Ei oo aikaa niille perheille, eikä sille kuolevalle ihmiselle, vaan tehokkuus ajaa inhimillisyyden ohi. Potilaskohtaaminen on hyvin usein, et kun oot siellä huoneessa, niin voit vastata kuuheen puheluun ja joutua kolme kertaa poistumaan siitä tilasta. Sairaalassaoloajat on lyhyempiä. Äidit lähtee niin, että maito ei oo noussu kunnolla. Ja käynnistyksissä on tietyt läpimenoajat. Se on musta aivan järkyttävää, että ihmiset on kuin tehtaassa tässä järjestelmässä. Välillä on semmonen tunne, että menettää hallinnan siitä työstä, et tolle pitäis tiputtaa antibioottia ja tolle tota. Kun sä juokset koko työvuoron ja oot saanu kaikki hengissä ulos sieltä, sit pitäis kirjottaa HaiPro siitä, kuinka monta vaaratilannetta tuli. Niitäkin jää tekemättä, koska sä oot vaan niin poikki et sä et jaksa kirjata sitä.

**”ME HALUTAAN, ME
TODELLAKIN HALUTAAN
– MEILLÄ ON HIRVITTÄVÄ
HALU TEHDÄ JOKAISELLE
HYVÄ SYNNYTYSKOKEMUS JA
KUULLUKSI TULLUT TUNNE.”**

Tää johtuu tietysti niistä surullisen kuuluisista resursseista. On helppo sanoa lehteen, et kyllä ne meidän käsiparit siellä hoitaa. Me halutaan, me todellakin halutaan – meillä on hirvittävä halu tehdä jokaiselle hyvä synnytyskokemus ja kuulluksi tullut tunne. Mutta jos meille ei anneta resursseja, niin millä tavalla me se toteutetaan? Sitten on johtamisen ongelmat, palkkausongelmat, vaikuttaminen työvuoroihin ja ne on niinku ollu aina niitä haasteita. Jonkinlainen arvostuksen puute tätä työtä kohtaan näkyy tässä myös varmasti.

Tuntuu myös, että mennään sitä kohti et kättilöllä ei oo enää autonomiaa. Synnytys nähdään lääketieteellisenä riskitapahtumana. Käynnistyksethän on lisääntynyt valtavasti. Sen myötä, sektiot on lisääntynyt. Puuttumiset on lisääntynyt. Toisaalta on myös niitä vanhoja toimintamalleja, jotka organisaatioissa on käytössä. Se imu on valtava, kun ympärillä kollegat tekee jollain tavalla sen takia, että se on aina niin ollu. Sit voidaan kiristää määraaikaisia, että jos haluat jäädä tänne, niin sun on tehtävä näin.

Jos miettii vaikutusmahdollisuuksia, niin kyllähän meiltä näennäisesti kysytään, mitä me halutaan, mut ne asiat on päätetty jo jossain muualla. Budjettiin ei pysty vaikuttamaan ja siihen, miten se resurssoidaan meidänkin työyksikössä. Ne vaan menee niin, ne tulee jostain ylempää ne jutut. Tulosta pitää saada ja se on tullu hoitoalalle. Se on omanki kättilöuran aikana muuttunu ihan radikaalisti.

Mun mielestä tällä hetkellä työläin on se systeemi, missä sä joudut tekemään sitä työtä, ei se itse työ tai kohtaaminen. Se systeemi puristaa sut niinku

jotenki pieneks. Työn sisältö on pääsääntöisesti ihanaa ja se mihin me ollaan kaikki koulututtu ja halutaan tehdä, mutta meillä ei oo aikaa tehdä sitä sillä tavalla kuin haluttais. Oon miettiny työpaikan vaihtoa. Sellanen unelma olis, et voisi tehdä tätä työtä sillee miten ajattelee että olis perheille parasta, mut en tiedä onko se koskaan saavutettavissa oleva.”

Systeemi puristaa sut niinku jotenki pieneks -tyyppinarratiivi kuvaa erityisesti rakenteellisia ongelmia ja kättilöiden kokemaa eettistä stressiä. Kättilö asemoituu kerronnassaan ”objektiksi” ja ilmentää näin järjestelmän pieneksi puristamaa eettistä toimijuutta: “[n]e vaan menee niin, ne tulee jostain ylempää ne jutut.” Samalla hän erottaa itsensä ”systeemistä”, organisoii omaa työtään reunaehtojen sisällä, pohtii asioita kriittisesti ja pitää oven auki työpaikan vaihtamiselle, eli hänen eettinen toimijuutensa löytää rajallisia ilmenemismuotoja. Näistä asioista kertomista voidaan pitää myös yhtenä eettisen toimijuuden ilmenemismuotona. (Ks. Eteläpelto ym. 2013; Newnham & Kirkham 2019; Sintonen ym. 2011.)

Tyyppinarratiivissa kerrotaan ristiriidasta sairaalaorganisaation puristavien rakenteiden ja kättilön oman arvomaailman välillä (Peter ym. 2004): “[m]eillä ei oo aikaa tehdä sitä sillä tavalla kuin haluttais.” Tämä ristiriita aiheuttaa kuormitusta, väsymystä ja hallinnan tunteen menetystä, eli eettistä stressiä (Jameton 2017; Oh & Gastmans 2015): “[v]älillä on semmonen tunne, että menettää hallinnan siitä työstä.” Eettisen toimijuuden vähyys näyttääkin olevan yhteydessä korkeampaan eettiseen stressiin (ks. myös Oelhafen & Cignacco 2020).

Oelhafenin tutkijaryhmän (2019) tutkimuksen mukaisesti kättilö kuvaa haastaviksi tilanteita, joissa hän kokee olevansa pakotettu tekemään toimenpiteitä, joita hän ei hyväksy ja joissa hän kokee olevansa pakotettu työskentelemään tavoilla, joilla hänen mielestään ei pitäisi työskennellä. Kättilön kokemat haasteet oman työn hallinnassa johtavat uupumukseen, ja hän kokee, että monin paikoin synnytysopillinen tieto, institutionaalinen kontrolli sekä tuottavuusvaatimukset ajavat kättilötyön autonomian ohi (ks. myös Newnham & Kirkham 2019).

”SE ON ITSESTÄÄNSELVÄ ASIA, ET SE ON SEN SYNNYTTÄJÄN JA SYNNYTTÄVÄN PERHEEN SYNNYTYS, EI SEN KÄTILÖN EIKÄ SEN SYNNYTYSSAIRAALAN.”

Näin ollen tutkimus tukee myös Oelhafenin ja kollegoiden (2019) tutkimuksen tulosta, jonka mukaan synnyttäjän ja kätilön autonomiaa rajoittavat tekijät ovat useimmin koettuja eettisiä haasteita ja aiheuttavat eniten eettistä stressiä. Tämä näkökulma selittää samalla työtyytyväisyyden laskua (ks. myös Blix-Lindström ym. 2008): ”Systeemi puristaa sut niinku jotenki pieneks.” Eettinen toimijuus on kulttuurintutkija Marja-Liisa Honkasalon (2009) kuvaamaa pientä toimijuutta, jossa todelliset vaikuttamisen mahdollisuudet ovat vähäiset ja jonka keskiössä on sopeutuminen ulkoisiin olosuhteisiin.

Pitää olla vähän niinku kameleontti

”Synnytyssalilyössä joutuu pohtimaan synnytysväkivaltaa ilmiönä ja siihen liittyen sitten eettistä pohdintaa ja keskustelua sen synnyttäjän itsemääräämisoikeuden kunnioittamisesta. Se on itsestään selvä asia, et se on sen synnyttäjän ja synnyttävän perheen synnytys, ei sen kätilön eikä sen synnytyssairaalan. Onneks todella harvoin joutuu miettimään sitä, että voiko tässä kohtaa kiertää lain ja suojella sitä lasta. Toki semmonenkin pelko meillä tosi monella kätilöllä on liittyen siihen potilaan itsemääräämisoikeuteen, et mitä sitten, jos jonain päivänä tulee se äiti, joka sanoo, että ’ei saa’ ja se hinta on se lapsi – lapsen terveys tai henki.

Monihan sanoo, ketkä tulee synnyttämään, että ’mä haluan sitten, että mun välilihaa ei leikata’ tai ’no täytyyks se sydänäänikäyrä nytten tässä vaiheessa kattoo’. Mulla itellä on semmonen, että jos vauva voi huonosti ja mä arvioin, että se sillä

syntyy, niin sit mä teen sen episiotomian. Oon myös tosi tarkka, et saan kuunnella sitä vauvan sydänäänikäyrää, koska en ikinä antais itelleni anteeks, et jotenki en sitä tonttii hoitais hyvin. Aattelen sillä tavalla, et onhan asiakkaallakin, joka tulee sairaalaan, niin jotakin velvollisuuksia. Ne on jotenki tosi ikäviä tilanteita, ku on valinnu sairaalapaikan, mut sit ei saa tehdä mitään. Kukaan äiti kuitenkaan halua, että lapsi kuolee – onhan se ihan päivänselvää. Ite miettii myös, et jos vauvalle sattuu jotakin, niin kätilöähän siitä syytetään. Jos mä en neuvottelunkaan jälkeen saa tehdä jotain, mitä mun pitäisi tehdä, ni silloin se tehdään sen äidin tai perheen kanssa selväks, että se on sitten heidän vastuullansa, et poiketaan jostain sovitusta sairaalan säännöstä.

Sitten myös se äiti itse, et jos sä et halua kanyyliä käteen, niin et sä myöskään halua kuolla verenvuotoon. Siinä vaiheessa, kun sulla alkaa pulppuamaan veri alapäästä, niin kyllähän sä annat laittaa sen. Ethän sä voi semmoses, jos äiti vuotaa kaks litraa verta, niin rupee neuvottelee, et ’tarviiks sä kanyylin vai et’. Enkä mä voi sanoo sille miehelle sit, jos se äiti kuolee verenvuotoon, et ’no ku se ei halunnu kanyyliä’. Ainahan ei ihmiset ymmärrä omaa parastansa. Mut se on kans, et miten sä sen kerrot. Mä käyn yleensä läpi, jos on vaan aikaa, niin sen toivelistan äidin kanssa. Jos hän sanoo, että hän ei halua postpartum-oksitosiinia, niin mä sanon, että ’mä en laita sitä rutiinisti, mutta jos sä rupeat vuotamaan tai sun kohtu ei supista hyvin, nii silloin mä haluan laittaa sen, koska se on sun etu’. Ja kyllä äidit ymmärtää tollasii asioita. Harvat äidit vastustaa asioita, joita ne tarvii. Nehän vastustaa sitä rutiinia – sitä, että systeemi jyrää heidät. Ja kyl ne aina ymmärtää.

Tuollahan pitää olla vähän niinku kameleontti. Mä ajattelen aina, et synnytyksessä on kaks, siinä on myös syntymässä se vauva. Et meillä kaikilla kätilöillä ja perheillähän on sama tavoite: hyväkuntoinen vauva ja hyväkuntoinen äiti. En myöskään haluis, et mä annan itsestäni sellasta kuvaa, et mä olisin täydellinen, koska asia ei tietenkään oo niin. Se on mulle tärkeetä, et jos mä saan palautteen

EETTINEN TOIMIJUUS KOROSTUU SUHTEESSA VAUVAAN, MUTTA SYNNYTTÄJÄ KUVATAAN OSIN JOPA ESTEENÄ EETTISEN TOIMINNAN TOTEUTUMISEN NÄKÖKULMASTA.

synnyttäjältä, et hän on kokenut olonsa turvalliseksi synnytyksen aikana. Sillon mä koen, et oon onnistunu siinä työssä. Niin kauan, kun mun asiakaspalaute on hyvää, mä oon oikeella kurssilla. Mun hoitamista synnytyksistä syntyy terveitä vastasyntyneitä ja äidit ei vammaudu tai niille ei tapahdu mitään haittajuuttuja joistain asioista mitä mä olisin voinu välttää omalla toiminnallani.”

Pitää olla vähän niinku kameleontti -tyyppinarratiivissa korostuvat lapsen elämää suojelevat toimenpiteet ja kättilön toimijuus niiden suorittajana. Omasta työstä puhutaan paljolti sitä kautta, mitä ”mä teen”, ”mä haluan” ja mikä on ”mulle tarkeeta”, eli kertoja mieltää itsensä selkeästi merkittäväksi toimijaksi suhteessa synnyttäjään. Yhtäältä toimijuus korostuu entisestään synnyttäjän velvollisuuksien korostamisen ja tahdon sanoittamisen kautta. Toisaalta eettinen toimijuus näyttäytyy myös kykynä refleksiivisyyteen ja oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun. Vaikka kättilöiden kerronnassa ei ilmene juurikaan rajoitettua eettistä toimijuutta suhteessa synnyttäjään, päätösvallan tunnustetaan periaatteen tasolla olevan synnyttäjällä: ”[s]e on sen synnyttäjän ja synnyttävän perheen synnytys.” Myös synnyttäjän itsemääräämisoikeus ja siihen liittyvät pelot tunnustetaan. Kättilö harjoittaakin toimijuuttaan näissä tilanteissa pääasiassa neuvottelemalla. (Ks. Eteläpelto ym. 2013; Newnham & Kirkham 2019; Sintonen ym. 2011.)

Tyyppinarratiivi tukee kuitenkin kättilötyön tutkijoiden Elizabeth Newnhamin ja Mavis Kirkhamin (2019) tutkimuksen päätelmiä siitä, että vauva, sairautensa säännöt ja kulttuuriset toimintatavat asetetaan

usein etusijalle synnyttäjään nähden. Tätä ilmentää esimerkiksi maininta ”[j]os vauvalle sattuu jotakin, niin kättilöhän siitä syytetään”.

Eettinen toimijuus korostuu suhteessa vauvaan, mutta synnyttäjä kuvataan osin jopa esteenä eettisen toiminnan toteutumisen näkökulmasta. Suomen potilaslain (ks. 785/1992, 6 §) mukaan, synnyttäjälle ei saa tehdä toimenpiteitä ilman, että asiasta on yhteisymmärrys. Siten esimerkiksi episiotomiaa eli välilihan leikkausta ei saa kättilön päätöksellä vain ”tehdä”. Kättilön valtaa ja toimijuutta onkin syytä tarkastella kriittisesti (Sinivaara ym. 2004). Joissain tapauksissa kättilön päätöksiä saattaa motivoida esimerkiksi oman ammatillisen aseman turvaaminen (Newnham & Kirkham 2019). Abstraktit eettiset ohjeet voivat samoin käytännössä peittää alleen läsnä olevat valtasuhteet ja rakenteellisen epätasa-arvon – esimerkiksi itsemääräämisoikeuden periaate ei vielä takaa sen toteutumista käytännössä (Newnham & Kirkham 2019).

Tyyppinarratiivissa tulee esiin eettisen toimijuuden ambivalentti luonne, joka suuntautuu paitsi vauvaan myös synnyttäjään (Newnham & Kirkham 2019; Oelhafen ym. 2019): ”[s]ynnytyksessä on kaks, siinä on myös syntymässä se vauva.” Ambivalenssi haastaa kättilöiden eettistä toimijuutta merkittäväällä tavalla, kun toimintaa on punnittava eri näkökulmista. Asetelma korostaa ammattilaisen oman ajattelun ja toiminnan refleктоimista ja kehittämistä eettisen toimijuuden keskeisenä muotona. Synnytyksessä on läsnä useita näkökulmia, joista käsin eettistä toimintaa ja hyvää hoitamista voidaan hahmottaa. Parhaassa tapauksessa eri näkökulmat tukevat toisiaan eivätkä näyttäydä vastakkaisina.

”Ainahan ei ihmiset ymmärrä omaa parastansa” -tokaisu saattaa kertoa siitä, että vauvaan kohdistuva vahva eettinen suhde voi ajoittain hämärtää kättilön suhdetta synnyttäjään. Eettiseen toimijuuteen kuuluu kuitenkin kyky eläytyä synnyttäjän asemaan sekä kuulla ja kohdata tämä arvostavalla tavalla. Potilaslain valossa synnyttäjällä on oikeuksia, joita syntyvällä lapsella ei vielä ole. Eettisen toimijuuden keskeinen ulottuvuus onkin kyky kunnioittaa synnyttäjän tahtoa ja samalla huolehtia syntyvän lapsen hyvinvoinnista. Tyyppinarratiivi tiivistyy toteamukseen ”pitää olla vähän niinku kameleontti”.

EETTISESTI KESTÄVÄT TOIMINTATAVAT SEKÄ EETTISEN TOIMIJUUDEN MAHDOLLISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN OVAT KÄTILÖIDEN AMMATILLISEN TOIMIJUUDEN YTIMESSÄ.

POHDINTA

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella eettinen toimijuus on merkittävä osa kättilötyön ammatillista toimijuutta. Ammatillinen toimijuus on organisaatioiden kehittämisen ja työn mielekkyyden edellytys (Paloniemi ym. 2017), mutta kättilöiden kertomuksissa esiin nousseet asiat, kuten rutiinomainen työtehtävät, kiire ja lyhyen tähtäimen tuloksellisuutta korostava toimintakulttuuri, eivät tue sitä (ks. myös Paloniemi ym. 2012). Eettisesti kestävä toimintatavat sekä eettisen toimijuuden mahdollistaminen ja kehittäminen ovat tutkimuksemme perusteella kättilöiden ammatillisen toimijuuden ytimessä. Tutkimusta varten rakentamamme eettisen toimijuuden käsite onnistuu tulosten valossa laajentamaan ammatillisen toimijuuden käsitettä eettisiin kysymyksiin. Samalla se tuottaa ammatillisen toimijuuden alakäsitteenä uuden käsitteellisen avauksen aikuiskasvatustieteelliseen työelämäntutkimukseen.

Kättilöiden eettinen toimijuus kietoutuu vahvasti eri toimijoiden välisiin suhteisiin, organisaation rakenteisiin ja valta-asetelmiin. Systemi puristaa sut niinku jotenki pieneks -tyyppinarraatiivin mukaisesti resurssuja ja sairaalaorganisaatiota koskevat rakenteet puristavat kättilön eettisen toimijuuden aika ajoin pieneksi, mikä on yhteydessä suurempaan eettiseen stressiin ja työtyytyväisyyden vähenemiseen.

Pitää olla vähän niinku kameleontti -tyyppinarraatiivi havainnollistaa, kuinka pienikin toimijuus voi olla merkittävää valtaa, kun sitä tarkastellaan suhteessa synnyttäjään. Synnyttäjän itsemäärämisoikeus, valinnat ja lapsen etu ovat joskus ristiriidassa keskenään,

mikä tekee kättilön eettisestä toimijuudesta moniselitteistä (Honkasalo ym. 2014). Tuloksemme puoltavat kättilöiden vallankäytön kriittistä tarkastelua ja valaisevat eettisen toimijuuden ambivalenssia, joka haastaa kättilöiden eettistä osaamista.

Hoitotyön etiikan näkökulman integroiminen ammatilliseen toimijuuteen oli perusteltu ja toimiva lähestymistapa ammatillisen toimijuuden käsitteen laajentamiseen. Tuloksemme korostavat sitä, että eettisen toimijuuden määrittelyssä on syytä huomioida eettisen toimijuuden paikantuminen yksilön lisäksi yksilöä ympäröiviin rakenteisiin ja suhteisiin (ks. myös Paavolainen ym. 2023). Järjestelmän rajoittama ammattilainen toimii annetuissa rakenteissa, ja kun tämä huomioidaan, mahdollistuu parempi ymmärrys inhimillisen toiminnan mahdollisuuksista ja rajoista rakenteellisten tekijöiden ja niin sanottujen lyhytnäköisten tehostamistoimien (Ketokivi & Mahoney 2023) paineessa.

Vahva eettinen toimijuus puolestaan paikantuu suhteessa synnyttäjään ja sisältää mahdollisuuden vallankäyttöön. Jotta vahva toimijuus suhteessa synnyttäjään pysyy eettisenä, ja synnyttäjällä säilyy potilaslain turvaama itsemäärämisoikeus, niin sanotussa moraalissa yhteisössä on ensiarvoisen tärkeää tunnistaa mahdollisia vallankäytön tilanteita ja neuvotella eettinen toimijuus synnyttäjän kanssa (ks. myös Milliken 2018). Niin rajoitetun kuin vahvan eettisen toimijuuden erityispiirteet on tärkeää huomioida jatkotutkimuksessa ja eettisen toimijuuden käsitteen jatkokehittämissä.

Tuloksemme tekevät näkyväksi myös sen, kuinka tärkeitä konkreettiset eettiset ohjeet ovat kättilötyölle. Moniselitteisissä tilanteissa korostuu myös Millikenin (2018) esiin nostama moraalisen yhteisön merkitys. Ammattitaito edellyttää erityistä kykyä tilannekohtaisiin arvioihin, mihin tulee kiinnittää huomiota kättilöiden koulutuksessa. Lisäksi täydennyskoulutus ja johdon kouluttaminen ovat keskeisiä toimia kehittää koko organisaation henkilöstön osaamista muun työssä oppimisen ohella. Toiminnan eettisyyttä työelämässä, erityisesti terveydenhuollon kontekstissa, tukevat eettinen työskentely ja vastuullinen johtaminen (Lämsä 2019).

Tarpeet kehittää ja arvioida uusia interventioita niin ammatillisen toimijuuden (ks. esim. Hökkä ym.

EETTISTÄ TOIMIJUUTTA ON SYYTÄ TUTKIA LISÄÄ NIIN TERVEYDENHUOLLON KUIN MUIDEN HAAVOITTUVIEN ASIAKASRYHMIEN PIIRISSÄ TYÖSKENTELEVIEN AMMATTILAISTEN TOIMINNASSA.

2017b) kuin eettisen osaamisenkin (ks. esim. Laukanen 2022) vahvistamiseksi on tunnistettu muissakin tutkimuksissa. Yhteiskunnallinen, synnytykskulttuurissa meneillään oleva murros tarjoaa osaamisen kehittämislle hedelmällisen maaperän, sillä se pakottaa yksilöitä työstämään ammattia ja etiikkaa koskevia käsityksiään (ks. Eteläpelto ym. 2017).

Vastaisuudessa eettistä toimijuutta on syytä tutkia lisää yhä laajemmin niin terveydenhuollon kuin muiden haavoittuvien asiakasryhmien piirissä työskentelevien ammattilaisten toiminnassa. Vastavia rakenteellisia asetelmia on tunnistettavissa muillakin julkisilla aloilla, esimerkiksi kasvatuksen, varhaiskasvatuksen, koulutuksen ja sosiaalialan organisaatioissa. Eettisen toimijuuden tarkastelu näillä aloilla lisäisi ymmärrystä lyhytnäköisten tehostamistoimien vaikutuksesta ammattilaisten kykyyn toimia eettisesti. Argumentoimme tutkimuksemme tulosten perusteella myös, että ihmisten hoidon, hoivan ja kasvatuksen aloilla ammatillista toimijuutta ei voida tarkastella kokonaisvaltaisesti ottamatta huomioon siihen kytkeytyvää eettistä toimijuutta.

Tutkimustulosten tulkinnaissa on tärkeää muistaa ensinnäkin, että tutkimuksemme osallistujat eivät edusta kaikkia kättilöitä, vaan siihen valikoituivat todennäköisesti keskimääräistä aktiivisemmat kättilöt. Toiseksi haastattelun vuorovaikutuksellinen luonne vaikuttaa aina siihen, mitä haastatteluissa on kerrottu, millä tavalla ja miksi (Holstein & Gubrium 2003) sekä nostaa esiin vallan läsnäolon haastattelutilanteissa (Vähäsantanen & Saarinen 2013). Kolman-

neksi, vaikka tyyppinarratiivien käyttäminen soveltuu tutkimuksen tavoitteisiin, se väistämättä häivyttää yksilöllistä vaihtelua ja tutkittavan ilmiön monitasoisuutta (Hänninen 2000). Samalla se soveltuu eettistä toimijuutta koskevien suuntaviivojen muodostamiseen, sillä tulokset auttavat tunnistamaan, millaista ja kuinka merkittävää eettinen toimijuus kättilötyössä on ja miten kättilöiden työolot vaikuttavat siihen.

Tutkitun tiedon ja koulutuksen lisäksi tarvitaan aidoissa kohtaamisissa rakentuvaa ymmärrystä ja kättilötyön edellytyksiä parantavaa organisaatioiden ja resurssien muutosta. Eettisen toimijuuden mahdollistaminen edellyttää rakenteiden venyttämistä ja uudistamista (ks. myös Milliken 2018). Nykyisissä sairaalaorganisaatioissa eettinen toimijuus jää liikaa kättilöiden yksilöllisen kyvykkyyden varaan. Jotta kättilöillä olisi mahdollisuus tehdä vaativaa asiantuntijatyötä inhimillisesti ja eettisesti, systeemin on pieneksi puristamisen sijaan annettava tilaa ja kannustettava osallisuuteen.



VILMA KAIPAINEN

KM, vapaa tutkija


 <https://orcid.org/0009-0002-4262-9248>



KAISA KUURNE

VTT, dosentti, sosiologian
yliopistonlehtori


valtiotieteellinen tiedekunta
Helsingin yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0001-5854-4308>



KAJJA COLLIN

KT, dosentti, apulaisprofessori
kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto

 <https://orcid.org/0000-0001-5199-2095>

LÄHTEET

- Andrews, M., Squire, C. & Tamboukou, M. (2013). Introduction. Teoksessa M. Andrews, C. Squire & M. Tamboukou (toim.) *Doing Narrative Research* (2. painos). Thousand Oaks: Sage, 1–26.
- Bamberg, M. (2006). Stories: Big or small: Why do we care? *Narrative Inquiry*, 16(1), 139–147. <https://doi.org/10.1075/ni.16.1.18bam>
- Blix-Lindström, S., Johansson, E. & Christensson, K. (2008). Midwives' navigation and perceived power during decision-making related to augmentation of labour. *Midwifery*, 24(2), 190–198. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2006.12.002>
- Ecclestone, K. (2007). An identity crisis? The importance of understanding agency and identity in adults' learning. *Studies in the Education of Adults*, 39(2), 121–131. <https://doi.org/10.1080/02660830.2007.11661544>
- Eskelinen, T., Jokinen, E. & Rokkonen L. (toim.) (2023). *Tehostamisyhteiskunnan jäljet*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9499-0>
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edu-rev.2013.05.001>
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34(3), 202–214. <http://dx.doi.org/10.33336/aik.94100>
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2017). Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 5–13. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (2003). Active interviewing. Teoksessa J. F. Gubrium & J. A. Holstein (toim.) *Postmodern Interviewing*. Thousand Oaks: Sage, 67–80.
- Honkasalo, M-L. (2009). Grips and Ties: Agency, Uncertainty, and the Problem of Suffering in North Karelia. *Medical Anthropology Quarterly*, 23(1), 51–69. <https://doi.org/10.1111/j.1548-1387.2009.01037.x>
- Honkasalo, M.-L., Kuurne K. & Leppo. A. (2014). Moniselitteinen ja hämääri toimijuus. *Sosiologia*, 51(4), 365–372.
- Honkavuo, L. (2021). Midwifery students' experiences of support for ethical competence. *Nursing Ethics*, 29(1), 145–156. <https://doi.org/10.1177%2F0969733021999773>
- Hänninen, V. (2000). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Väitöskirja*. Tampereen yliopisto. Trepo. <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-5597-5>
- Hänninen, V. (2018). Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–208.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., & Eteläpelto, A. (2017a). The reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*. Cham: Springer, 161–181.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. (2017b). Johtamisvalmennuksella toimijuutta esimiestyöhön: työkaluja uudistamiseen, kohtaamiseen ja työidentiteetin tukemiseen. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 34–48. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Jameton, A. (2017). What moral distress in nursing history could suggest about the future of health care. *AMA Journal of Ethics*, 19(6), 617–628. <https://doi.org/10.1001/journalofethics.2017.19.6.mhst1-1706>
- Joensuu, J. (2023) *Factors behind the childbirth experience – influence on future reproduction*. Doctoral dissertation, Medical Faculty, University of Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/items/e2493f6e-60b6-4f69-80f3-b4cbef75e73a>
- Kangasniemi, M., Pakkanen, P., & Korhonen, A. (2015). Professional ethics in nursing: An integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 71(8), 1744–1757. <https://doi.org/10.1111/jan.12619>
- Ketokivi, M. & Mahoney, J. T. (2023). *Efficient organization: A governance approach*. New York: Oxford University Press.
- Kuurne, K. (20.10.2022). Lakkauttamisuhka paljasti johdon liikäkäisyyden. *Lääkärilehti*. <https://www.laakarilehti.fi/mielipide/lakkauttamisuhka-paljasti-johdon-liikakaisyyden?public=0f282208b8dedcfff2f1b80e4de8bb6c3>
- Kuurne, K. & Leppo, A. (9.12.2022). Hoivan kriisi synnyttäjien hoidossa. *Politiikasta*. <https://politiikasta.fi/hoivakriisi-synnyttajien-hoidossa>
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785#a785-1992>
- Laukkanen, L. (2022). *The construct of the ethical activity profile of nurse managers – Effectiveness of the Ethics Quarter e-learning intervention* [väitöskirja, Turun yliopisto]. UTUPub. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8748-1>

- Lämsä, A. M. (2019). Kohti vastuullista johtamista. Teoksessa K. Collin & S. Lemmetty (toim.) *Siedätystä johtamisallergiaan! Vastuullinen johtajuus itseohjautuvuuden ja luovuuden tukena työelämässä*. Helsinki: Edita, 48–72.
- Mankki, L., Aho, T. & Hirvonen, H. (2022). Common sense put to work: The capitalization of affects in the introduction of a lean management model to health-care professionals. *European Journal of Cultural and Political Sociology*, 10(2), 309–330. <https://doi.org/10.1080/23254823.2022.2156905>
- Milliken, A. (2018). Refining moral agency: Insights from moral psychology and moral philosophy. *Nursing Philosophy*, 19(1). <https://doi.org/10.1111/nup.12185>
- Mykkänen, J. (2010). *Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus* [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3802-4>
- Newnham, E. & Kirkham, M. (2019). Beyond autonomy: Care ethics for midwifery and the humanization of birth. *Nursing Ethics*, 26(7–8), 2147–2157. <https://doi.org/10.1177%2F0969733018819119>
- Oelhafen, S., Monteverde, S. & Cignacco, E. (2019). Exploring moral problems and moral competences in midwifery: A qualitative study. *Nursing Ethics*, 26(5), 1 373–1 386. <https://doi.org/10.1177%2F0969733018761174>
- Oelhafen, S. & Cignacco, E. (2020). Moral distress and moral competences in midwifery: A latent variable approach. *Journal of Health Psychology*, 25(13–14), 2340–2351. <https://doi.org/10.1177/1359105318794842>
- Oh, Y., & Gastmans, C. (2015). Moral distress experienced by nurses: A quantitative literature review. *Nursing Ethics*, 22(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/0969733013502803>
- Paavola, M., Weiste, E., Koivisto, T., Korhonen, E. & Laitinen, J. (2023). Moraalinen toimijuus vanhuksissa. *Työelämän tutkimus*, 21(3), 338–361. <https://doi.org/10.37455/tt.127055>
- Paloniemi, S., Collin, K., Herranen, S. & Valleala, U. (2012). Neuvottelua ammatillisesta identiteetistä ja toimijuudesta: tapaustutkimus päivystyspoliklinikan vastuuhoidajista. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi & S. Herranen (toim.) *Yhteistyö ja moniammatillisuus akuuttihoidossa: ryhmätoiminnan ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen sairaalan päivystysalueella*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto: 74–88. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4758-3>
- Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). Ammatillinen toimijuus työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 65–70.
- Peter, E., Lerch Lunardi, V. & Macfarlane, A. (2004). Nursing resistance as ethical action: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 46(4), 403–416. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03008.x>
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) *Life History and Narrative*. London: The Falmer Press, 5–24.
- Riessman, C. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. Thousand Oaks: Sage.
- Sinivaara, M., Suominen, T., Routasalo, P., & Hupli, M. (2004). How delivery ward staff exercise power over women in communication. *Journal of Advanced Nursing*, 46(1), 33–41. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2003.02963.x>
- Sintonen, T., Collin, K., Paloniemi, S. & Auvinen, T. (2011). Diskursiivinen toimijuus ja valtahierarkiat sairaalaympäristössä. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 157–176.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2011). *Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta*. ETENE-julkaisuja 32. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3195-4>
- Spector-Mersel, G. (2010). Narrative research: Time for a paradigm. *Narrative Inquiry*, 20(1), 204–224. <https://doi.org/10.1075/ni.20.1.10spe>
- Suomen Kätilöliitto (2021). *Suomen Kätilöliiton kansainvälisen kätilönpäivän kannanotto: lopetetaan naisten ja kätilöiden huono kohtelu. 5.5.2021*. <https://suomenkatiloliitto.fi/ajankohtaista/suomen-katiloliiton-kansainvalisen-katilonpaivan-kannanotto-5-5-2021>
- Vihreäsalu, K. (2022) Häpeä, objektivointi ja vastarinta synnytysväkivaltatutkimuksissa. *Sukupuolentutkimus*, 35(1), 4–20. <https://journal.fi/sukupuolentutkimus/article/view/117074>
- Vähäsantanen, K., & Saarinen, J. (2013). The power dance in the research interview: Manifesting power and powerlessness. *Qualitative research*, 13(5), 493–510. <https://doi.org/10.1177/1468794112451036>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittäminen. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 14–33. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>