



This is an electronic reprint of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version: Juujärvi, S. & Häkkinen, M. (2019) Vanhustenhoidon tila haastaa kehittämään laaja-alaista eettistä osaamista. Yhteiskuntapolitiikka 84(4), 465-466.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019091828748>

[CC BY-NC-ND 4.0](#)

Vanhustenhoidon tila haastaa kehittämään laaja-alaista eettistä osaamista

SOILE JUUJÄRVI & MIKKO HÄKKINEN

Ylimmän johdon sitoutumisen puute vanhustenhoidon eettisiin periaatteisiin on johtanut vakaaviin laiminlyönteihin vanhusten hoivan arjessa. Erityisesti suurten yksityisten hoivayritysten johto näyttää keskittyneen ensisijaisesti taloudellisen voiton tavoitteluun. Vastuu hyvästä hoidosta ja huolenpidosta on siirtynyt hoitajille, jotka kohtaavat vanhusten kanssa arjessa kasvokkain.

Hoitajien työtä motivoi halu auttaa kanssaihmiä, ja heidän koulutuksessaan on korostettu hyvää huolenpitoa keskeisenä eettisenä arvona. Kivun ja kärsimyksen lievittäminen ja hyvinvoinnin lisääminen ovat työn ydintä. Tämä edellyttää aikaa hoitajan ja vanhuksen väliselle kohtaamiselle. Onnistunut huolenpito tuottaa molempuolista iloa ja on hoitajalle tärkeä voimavara arjen työssä.

Työterveyslaitoksen (2019) tuoreen tutkimuksen mukaan kolmannes vanhustenhoidossa työskentelevistä joutuu toimimaan viikoittain omien arvojensa vastaisesti, mikä aiheuttaa eettistä kuormitusta. Eettinen kuormitus syntyy, kun hoitajan ja työpaikan arvot ovat ristiriidassa keskenään. Eettinen kuormitus aiheuttaa psyykkistä rasituneisuutta ja työstressiä, mikä saa työntekijän harmitsemaan työnantajan vaihtoa. Tämä ilmenee työvoimapulana ja henkilöstön vaihtuvuutena vanhushpalveluissa.

Vanhustenhoidon laatu voidaan turvata, kun kaikki toimijat sitoutuvat yhteisiin eettisiin periaatteisiin, jotka perustuvat ihmisoikeuksiin, sosiaalisiin oikeuksiin ja perustuslakiin. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillista toimintaa ohjaavat ammattieettiset ohjeet, joihin myös toimialan ulkopuolelta tulevien johtajien on sitouduttava. Hyvinvointivaltio nojaa John Rawlsin (1988) oikeudenmukaisuusteoriaan, jonka mukaan taloudelli-

nen voiton tavoittelu on sallittua silloin, kun se hyödyttää myös kaikkein heikoimmassa asemassa olevia. Valtion rahoittamat yksityiset palvelut voivat olla osa kustannustehokasta ratkaisua, mutta tällöin palvelun tilaajien ja tuottajien tulee toimia reilusti ja noudattaa yhteiskunnan säättämiä lakeja ja velvollisuuksia vastapainona toiminnan vapaudelle. Vanhuspalvelulain vilpityn noudattaminen on lähtökohta eettisesti kestäväälle vanhustenhoidolle. Monet kolmannen sektorin toimijat ovat hyvä esimerkki eettisten arvojen ja kustannustehokkuuden yhteensovittamisesta.

Moraalipsykologian tutkija James Restin ja hänen työtoveriansa (1999) luoma malli kuvaa kokonaisvaltaisesti eettiseen toimintaan liittyviä psykologisia prosesseja. Mielestämme malli sopii hyvin kehittämisen välineeksi vanhushpalveluissa, jossa eettinen toiminta muodostaa perustan hoidon laadulle ja työntekijöiden hyvinvoinnille. Mallin mukaan kestävä eettinen toiminta edellyttää eettistä herkkyyttä, ongelmanratkaisukykyä, eettistä motivaatiota ja toimeenpanotaitoja kaikilla organisaation tasoilla. Osatekijät voivat ilmetä ajallisesti eri järjestyksessä, mutta ne ovat kaikki välttämättömiä, jotta eettinen toiminta toteutuisi.

Eettinen herkkyyys tarkoittaa taitoa havaita ja tulkita eettisiä jännitteitä ja ongelmia arkipäivän monimutkaisissa tilanteissa. Eettinen herkkyyks edellyttää empatiaa ja kykyä asettua toisen asemaan. Hyvällä johtajalla on kykyä asettua työntekijän ja vanhuksen asemaan – kuvitella, millaista on työskennellä kiireen keskellä, elää muistisairaan itselle vieraassa ympäristössä tai olla huolissaan omaisestaan. Empatian kokemista vaikeuttaa välimatka empatian kohteeseen, minkä vuoksi lähiesimiehet ja johtajat helposti etäännyvät arjen eettisistä ristiriidoista. Empatian kokemista edistäisi

se, että johtajat vierailisivat säännöllisesti vanhuspalveluyksiköissä ja saisivat kokemuksen työskentelystä hoitajien rinnalla. Belgiassa on toiminnassa etiikkalaboratorio, jossa työntekijät asettuvat potilaiksi simulaatioympäristössä vuorokauden ajaksi ja jossa reflektoidaan yhdessä kokemusta potilaana olosta (Agge 2016).

Tunnistettuaan eettisen ongelman työntekijän tulee pohtia sitä eri näkökulmista ja päättää, mikä tarjolla olevista toimintavaihtoehdoista on oikein. Eettisen harkinnan tulee olla osa johtajan kaikkea päätöksentekoa. Usein päätös on tehtävä huonojen vaihtoehtojen välillä. Ongelmanratkaisu sisältää pohdintaa omasta vastuusta ja velvollisuuksista sekä eri toimintavaihtoehtojen seurauksista vanhuksen hyvinvoinnille ja oikeuksien toteutumiselle. Johtajan eettisessä päätöksenteossa korostuu toisaalta yksilön hyvinvoinnin ja oikeuksien ja toisaalta yhteisen edun ja hyödyn puntarointi.

Ammattikunnan ammattieettiset ohjeet edustavat niin sanottuja välitason käsitteitä abstraktien eettisten periaatteiden ja konkreettisten ohjeiden välimaastossa ja antavat välineitä ongelman analyysiin ja ratkaisuun. Talentian laatimat sosiaalialan eettiset ohjeet (2017) tarjoavat tukea myös vanhustenhoidon eettisten ongelmien käsittelyyn. Eettisten pulmien ratkaisuisa hoitajat konsultoivat epävirallisesti työovereitaan, mutta työyhteisön arjesta usein puuttuvat yhteisen eettisen keskustelun rakenteet ja käytännöt.

Eettisesti pätevä ongelmanratkaisu ei johda toimintaan ilman motivaatiota. Eettinen motivaatio tarkoittaa halua asettaa eettiset arvot muiden arvo-

jen edelle ja toimia niiden mukaan hankalassakin tilanteessa. Mukavuudenhalu, taloudellisen voiton tavoittelu tai halu miellyttää voivat olla voimakkaampia kuin halu toimia oikeaksi koetun toimintavaihtoehdon mukaan. Vahva eettinen motivaatio ilmenee arvoihin ja ihanteisiin sitoutumisena kuormittavissa ja ristiriitaisissa tilanteissa.

Eettinen herkkyys, ongelmanratkaisu ja motivaatio voivat jäädä hyväksi aikomuksiksi. Työntekijät ja johtajat tarvitsevat päättäväisyyttä, tahdonlujuutta ja rohkeutta toimikseen sen mukaan, mitä he pitävät oikeana. Työyhteisön epäkohtiin puuttuminen edellyttää motivaation lisäksi rohkeutta ja neuvottelutaitoja. Johtajan työssä vuorovaikutus- ja argumentointitaidot sekä kyky käydä yhteiskunnallista keskustelua korostuvat.

Kokemuksemme etiikan opettajina on osoittanut, että ammattieettisten ohjeiden lisäksi oppimiseen tarvitaan eettisen toiminnan kokonaisvaltaista tarkastelua. Usein sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten hyveellisyyttä pidetään itsestäänselvyytenä myös koulutuksen piirissä.

Eettiset arvot ovat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten identiteettien ytimessä. Jotta eettiset arvot toteutuisivat käytännössä, ammattilaiset tarvitsevat monipuolisia ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä hahmottaa eettisiä kysymyksiä laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Ammattilaisten eettistä osaamista tulee kehittää jatkuvasti sosiaali- ja terveysalan muuttuvassa toimintaympäristössä. Työyhteisöissä koetaan suurta tarvetta keskustelulle arjen eettisistä kipupisteistä ja haasteista.

KIRJALLISUUS

Agge, Eva (2016) Pois mukavuusalueelta. Sairaanhoidaja 8, 16–25.
Rawls, John (1988) Oikeudenmukaisuusteoria. Helsinki: WSOY.
Rest, James & Narvaez, Darcia & Bebeau, Muriel, J & Thoma, Steve J (1999) Postconventional moral thinking. A neo-Kohlbergian approach. Mahwah: Erlbaum.

Talentia (2017) Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>
Työterveyslaitos (2019) Työntekijöiden eettinen kuormitus vanhustenhoidossa huolestuttaa. Tiedote 08/2019. <https://www.ttl.fi/tyontekijoiden-eettinen-kuormitus-vanhustenhoidossa-huolestuttaa/> (luettu 16.3.2019)