



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen julkaisun rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

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

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Saarnio, R., Pinola, S. & Päätaalo, K. 2023. ICT-alan eettinen työkuultuuri työhyvinvointia tukemassa. Oamk Journal 35/2023. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023032833422>

ICT-alan eettinen työkuultuuri työhyvinvointia tukemassa

28.3.2023 - Saarnio Reetta, Pinola Satu, Päätaalo Kati

Eettiset haasteet ovat läsnä työelämässä kaikilla aloilla. Eettisen kuormituksen hallinta ja eettisen työkuultuurin kehittäminen edellyttävät aktiivista otetta ja sitoutumista organisaation kaikilla tasoilla. Näin voidaan tukea työntekijöiden ja johdon työhyvinvointia. Tässä artikkelissa tarkastellaan ICT-alan työntekijöiden eettistä kuormitusta ja työkuultuuria.



ICT-alalla eettistä kuormitusta aiheuttavat eniten tilanteet, joissa työntekijä kohtaa työssään ristiriitaisia vaatimuksia tai joutuu alentamaan hyvälle työlle asettamia vaatimuksia (kuva: Anna Shvets/pexels.com).

Eettinen kuormitus tarkoittaa stressin ja kuormittuneisuuden kokemuksia, jotka aiheutuvat työhön liittyvistä eettisistä haasteista ja ristiriidoista. Niitä syntyy yleensä tilanteissa, joissa työntekijä ei tiedä mikä on oikea tapa toimia tai hän ei voi toimia oikeaksi katsomallaan tavalla ohjeiden tai omien arvojen mukaisesti. Näissä tilanteissa eettinen kuormitus

syntyy nimenomaan siitä, että työntekijä joutuu pohtimaan eri vaihtoehtoja ja niiden seurauksia ja tekemään päätöksen, joskus jopa hyvin ristiriitaistenkin vaatimusten välillä. Työelämässä esiintyy usein myös tilanteita, joissa tarjolla on vain huonoja vaihtoehtoja, joista työntekijä joutuu valitsemaan vähiten huonon vaihtoehdon. [1] [2]

Eettinen kuormitus ilmenee yleensä huolestuneisuutena, epätietoisuutena ja tunnontuskena oman toiminnan seurauksista työntekijän kokiessa, etteivät asiat ole menneet oikein [3]. Eettisiä haasteita ja kuormitusta kohdataan usein sellaisissa töissä, joissa toimitaan ihmisten kanssa, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa tai opetus- ja kasvatustyössä. Eettisiä haasteita voidaan kuitenkin kohdata minkä tahansa alan töissä. Esimerkiksi ICT-alalla eettistä ristiriitaisuutta voi ilmetä työn laatuvaatimusten ja tiukkojen aikataulujen välillä. Alasta riippumatta voidaan myös pohtia oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta esimerkiksi palkkauksen tai ylennysten myöntämisen suhteen. Työelämässä jokainen työntekijä voi siis kohdata sekä alakohtaisia että yleisiä, alasta riippumattomia eettisiä haasteita. [1]

Eettistä kuormitusta voidaan vähentää kehittämällä ja vahvistamalla eettistä organisaatiokulttuuria. Sillä tarkoitetaan organisaatiokulttuurin osa-aluetta, joka sisältää organisaation jäsenten jakamat käsitykset oikeasta ja väärästä sekä sen, kuinka organisaation arvot, normit ja toimintaperiaatteet edistävät tai estävät eettistä päätöksentekoa ja toimintaa. Oleellista on tiedostaa, että eri organisaatiot ovat tuottavuusnäkökulman ohella myös eettisyyttä ilmentäviä työympäristöjä, joissa heikot mahdollisuudet tehdä työssä eettisesti oikeita päätöksiä ovat riski sekä työntekijöiden ja johtajien että kokonaisten työyksiköiden hyvinvoinnille. Näin ollen organisaatioiden eettisen kulttuurin kehittäminen ja eettisen tietoisuuden lisääminen nousevat tärkeiksi organisaation jatkuvuutta ja menestymistä tukeviksi osatekijöiksi. [4]

Eettinen kulttuuri edustaa jaettuja eettisiä arvoja, normeja ja uskomuksia, joita organisaatiossa ylläpidetään. Vahva eettinen kulttuuri tekee organisaation jäsenille selväksi, millainen toiminta on hyväksyttävää. Näin voidaan vähentää epäeettisen käytöksen riskiä. Eettinen organisaatiokulttuuri on jaettu ja työyhteisössä sosiaalisesti rakentunut ilmiö. Se on hyvä nostaa yhteiseen tarkasteluun, sillä yksittäinen työntekijä ei voi yksin olla vastuussa työpaikan eettisistä valinnoista. [5]

Organisaation eettisen kulttuurin ymmärtämiseksi ja näkyväksi tekemisessä voidaan hyödyntää eettisten hyveiden mallia [4] [5] (kuvio 1). Eettiset hyveet ovat sekä yksilön että

organisaation ominaisuuksia, jotka mahdollistavat moraalisesti oikean toiminnan. Organisaatiokulttuuri on sitä eettisempää, mitä paremmin mallissa hyveinä kuvatut normatiiviset kriteerit toteutuvat. Eettisiksi hyveiksi on tunnistettu selkeys, keskusteltavuus, läpinäkyvyys, organisaation tuki, toteutettavuus, johdon esimerkillinen toiminta ja toiminnan seuraukset. [4] [5] [6]



KUVIO 1. Eettiset hyveet (mukaillen Huhtala 2013 [6]).

Eettisen organisaatiokulttuurin on todettu olevan hyvin merkityksellinen työntekijöiden hyvinvoinnin ja työpaikassa pysymisen kannalta [4]. Eettinen kuormitus ja siitä johtuva omantunnon stressi on viimeaikaisessa tutkimuksessa tunnistettu työn psykososiaalisiksi kuormitustekijäksi. Terveystieteiden tutkimuksen tulokset osoittivat, että eettisesti haastavat tilanteet ja niiden työntekijälle aiheuttama huono omatunto ovat riskitekijöitä työuupumukselle. [7]

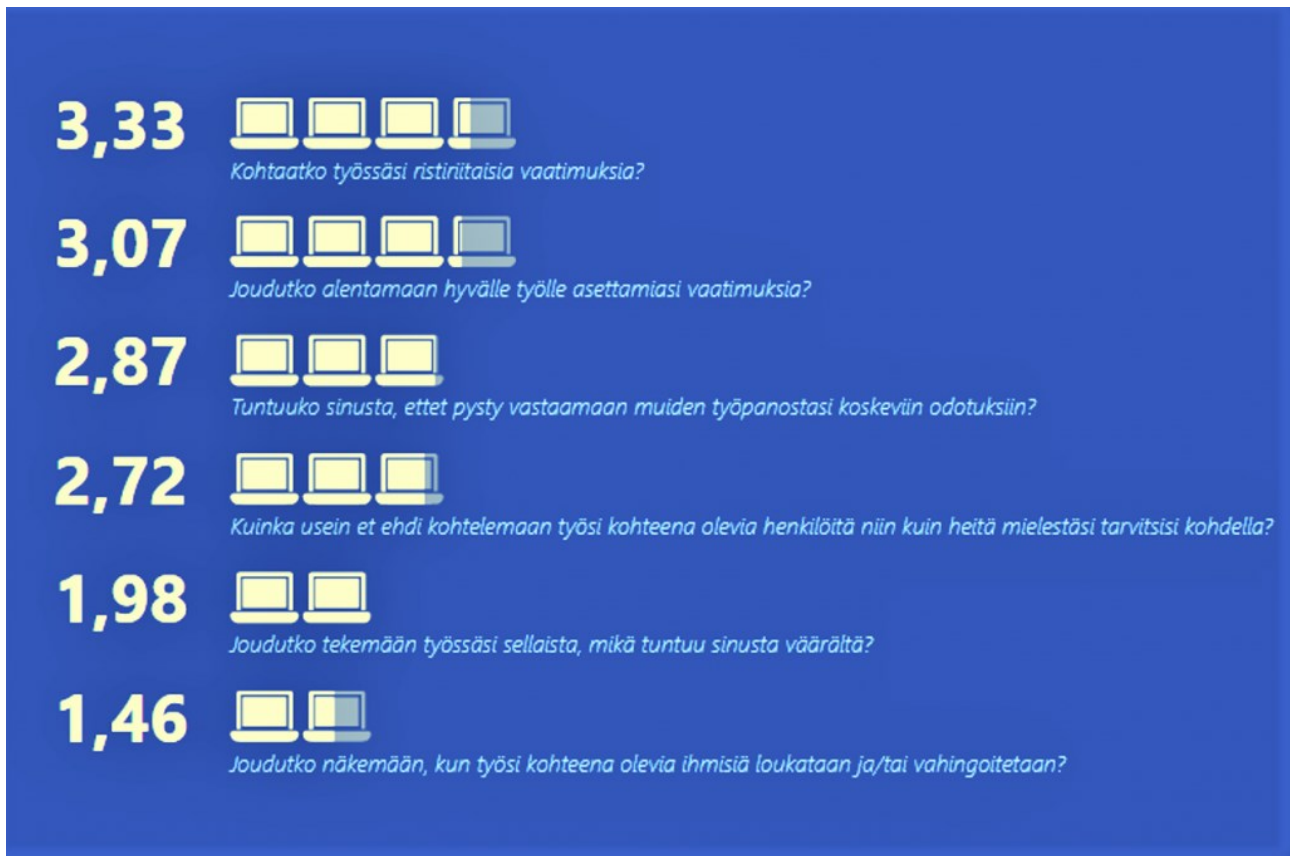
Työn eettistä kuormitusta ja eettistä organisaatiokulttuuria tarkastellaan Kestävä aivoterveys -hankkeessa affektiivisen ergonomian käsitteen osana. Tässä artikkelissa kuvataan ICT-alan kehittämisprosessia, jonka aikana tunnistettiin työn eettistä kuormitusta ja kehitettiin eettistä organisaatiokulttuuria neljässä ICT-alan yrityksessä.

Eettinen kuormitus ICT-alan työssä

ICT-alan eettistä työkuormitusta tarkasteltiin osana Kestävä aivoterveys -hankkeen alkukyselyä, joka toteutettiin hankkeen alkuvaiheessa marraskuun 2020 ja helmikuun 2021 välisenä aikana. Eettistä kuormitusta kartoitettiin The Stress of Conscience Questionnaire (SCQ) -mittarin [8] muokatulla versiolla [9].

Mittari sisälsi seitsemän väittämää, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein he kokevat kohtaavansa eettistä kuormitusta työhön liittyvissä tilanteissa ja kuinka voimakasta omantunnon stressiä kyseiset tilanteet aiheuttavat. Eettistä kuormitusta arvioitiin asteikolla 1–6 (1 = en koskaan, 2 = harvemmin kuin kerran puolessa vuodessa, 3 = useammin kuin kerran puolessa vuodessa, 4 = kerran kuukaudessa, 5 = kerran viikossa, 6 = päivittäin). Omantunnon stressiä arvioitiin myös kuusiportaisella asteikolla (1 = ei lainkaan, 2 = erittäin vähän, 3 = vähän, 4 = jonkin verran, 5 = melko paljon, 6 = erittäin paljon).

Kyselyn tulosten mukaan ICT-alalla eettistä kuormitusta aiheuttavat eniten tilanteet, joissa työntekijä kohtaa työssään ristiriitaisia vaatimuksia (ka 3,33) sekä tilanteet, joissa työntekijä joutuu alentamaan hyvälle työlle asettamiaan vaatimuksia (ka 3,07). ICT-alalla eettistä kuormitusta aiheuttavat myös tilanteet, joissa koetaan, ettei omalla työpanoksella pysty vastaamaan muiden odotuksiin koskien omaa työpanosta (ka 2,87) sekä tilanteet, joissa työntekijä kokee, ettei ehdi kohtelevaan työnsä kohteena olevia henkilöitä, kuten heitä tarvitsisi kohdella (ka 2,72). Tarkasteltaessa näistä eettisesti kuormittavista tilanteista aiheutuvaa omantunnon stressiä, arvioitiin sitä koettavan keskimäärin kuitenkin vähän tai jonkin verran. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Eettistä kuormitusta aiheuttavat tilanteet ICT-alalla (n= 46).

Alkukyselyssä vastaajia pyydettiin myös kuvaamaan eettisesti epätyytyttävää tilannetta nykyisessä työssä. Laadullisella sisällönanalyysillä analysoidun aineiston tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että ICT-alalla eettisesti kuormittavat tilanteet liittyvät vahvasti erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin, erityisesti luottamusmies- ja esihenkilötehtäviin sekä työn kohteeseen. Työn kohteeseen liitettiin eettisesti kuormittavana tekijänä tekninen velka, johon liittyi haasteita sekä henkilöstön osaamisen, aikaresurssin että asiakkaiden tyytyväisyyden näkökulmasta. ICT-alan ammattilaisten eettisesti epätyytyttäväksi kokemiin tilanteisiin liittyi erilaisia ristiriitaisia tunteita, kuten viha, pettymys, harmitus, turhautuneisuus, epävarmuus, epäreilisuus, voimattomuus, ahdistus, huonommuuden ja riittämättömyyden tunne. Tunteita kuvattiin eniten liittyen tilanteisiin, joissa oli kyse henkilön työasemasta ja/tai tehtävästä, kuten yt-tilanteet ja niiden seuraukset. [10]

Eettisen hyveiden tarkastelu ICT-alan yrityksissä

Hankkeessa mukana oleviin ICT-alan yrityksiin (n = 4) toteutettiin kevään ja syksyn 2022 aikana aiheeseen liittyvät etätyöpajat. Näissä tavoitteena oli tunnistaa oman työn eettisiä kuormitustekijöitä sekä tiedostaa eettisen organisaatiokulttuurin merkitys. Työpajoissa

Organisaation arvojen näkyvyys käytännön työssä

Työpajoissa tarkasteltiin oman organisaation arvoja ja Flinga-työskentelyn avulla mallinnettiin arvojen näkyvyyttä käytännön työssä. Kokonaisuudessaan yritysten arvot tunnistettiin hyvin työn yhteiseksi perustaksi, eikä näihin koettu liittyvän erityistä kuormitusta aiheuttavia eettisiä ristiriitatilanteita. Arvojen näkyvyys konkretisoitui kolmeen teemaan: 1. vastuullinen ja hyväksyvä työkuulttuuri, 2. organisaation toiminnan avoimuus ja 3. lupauksen mukainen toiminta asiakkaiden kanssa.

Vastuullinen ja hyväksyvä työkuulttuuri tarkoittaa vastuullisuutta suhteessa työntekijöihin ja työnantajaan. Tähän sisältyy kunnioitus sekä luottamus osaamiseen ja tekemiseen. Työkuulttuurissa näkyy myös auttaminen sekä empaattinen ja myötäelävä suhtautuminen toisiin. Olennainen asia on myös yhteisössä todentuva hyväksyntä ja mahdollisuus omana itsenään olemiseen. Työskentelyn kuvattiin olevan positiivista yhdessä tekemistä ja työssä saa olla myös hauskaa. Vastuullista ja hyväksyvää työkuulttuuria kuvattiin työpajoissa esimerkiksi ilmaisuilla: ”Ollaan vastuullisia ja odotetaan vastuullisuutta”, ”Come as you are” ja ”Meillä saa tehdä virheitä, niistä opitaan”.

Organisaation toiminnan avoimuus viittaa yleiseen toiminnan avoimuuteen ja päätöksenteon avoimuuteen sekä myös mahdollisuuteen omaan päätöksentekoon. Tältä osin olennaista on johdon toiminta ja oikeudenmukainen esihenkilötyö. Toiminnan avoimuutta kuvattiin työpajoissa maininnoilla: ”Virheiden jakaminen muiden kanssa avoimesti” ja ”Avoimuus yrityksen tilanteesta ja meneillään olevista asioista”.

Lupauksen mukainen toiminta asiakkaiden kanssa viittaa vastuullisuuteen suhteessa asiakkaisiin. Asiakkaille annettavien osaamis- ja tuotelupauksen toteutumisen tärkeys korostuu ja asiakaskokemusta kunnioitetaan. Vastuullisuuden näkyvyyttä organisaation ulkopuolelle kuvattiin työpajoissa esimerkiksi maininnalla: ”Toimitaan oikeasti arvojen mukaan myös maailmalla”.

Vinkkejä eettisen työkuulttuurin ylläpitämiseen ICT-alalla

Eettiseen organisaatiokulttuuriin ja työyhteisön eettisiin kuormitustekijöihin voidaan vaikuttaa yhdessä. Eettiseen organisaatiokulttuuriin kannattaa panostaa, koska sen

tiedetään vaikuttavan myönteisellä tavalla työntekijöiden työhyvinvointiin. Vahva eettinen kulttuuri lisää myös työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä ja sitä kautta vaikuttaa positiivisella tavalla koko organisaation suorituskykyyn. [4]

Yhä useammalle alalle on myös laadittu eettisiä ohjeita ja koodistoja helpottamaan valintoja eettisissä pulmatilanteissa. TIVIAN (tietotekniikka-alalla toimivien yhdistysten yhteistyöjärjestö) eettinen työryhmä on laatinut etiikan ohjeet tukemaan tietotekniikka-alan ammattilaisia heidän työssään kohtaamiensa eettisten ongelmien ratkaisemisessa. Ohjeiden tarkoituksena on tuoda esille eettisiä toimintatapoja ja auttaa käsittelemään moraalisia ongelmia. Näissä etiikan ohjeissa korostetaan vallan ja vastuun suhdetta, tietoa ja kokemusta, asennetta ja viestintää, ymmärrystä työn vaikutuksista, muiden ihmisten huomiointia sekä eettisyyden kasvua. [11]

Eettiset ohjeet eivät kuitenkaan yksinään riitä takaamaan eettistä työkulttuuria. Ne tulee myös juurruttaa osaksi organisaatioiden jokapäiväistä toimintaa ja kulttuuria. Tärkeää on, että toiminta organisaatiossa on avointa ja läpinäkyvää. Työyhteisössä tulee myös kiinnittää huomiota siihen, että arjessa on aikaa ja sopiva foorumi avoimelle keskustelulle myös vaikeista asioista. Kuviossa 4 esitetään vinkkejä ICT-alan eettisen työkulttuurin vahvistamiseksi.



KUVIO 4. Vinkit ICT-alan eettisen työkulttuurin ylläpitämiseksi.

Reetta Saarnio

yliopettaja

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Satu Pinola

lehtori, tiimipäällikkö

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Kati Päätaalo

yliopettaja

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Kestävä aivoterveys -hanke

Kestävä aivoterveys -hankkeen tavoitteena on perehtyä aivokuormitukseen työelämässä ja kehittää toimintatapoja ja työvälineitä työntekijöiden aivoterveystieteen ja työhyvinvoinnin sekä organisaatioiden tuloksellisuuden edistämiseksi.

Kolmivuotisessa hankkeessa (1.3.2020-31.8.2023) perehdytään kognitiiviseen-, informaatio- ja affektiiviseen ergonomiaan sekä itsensä johtamiseen. Lisäksi tunnistetaan eettiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ja kehitetään työvälineitä näiden kuormitustekijöiden käsittelemiseksi.

Hankkeelle on myönnetty rahoitus Sosiaali- ja terveysministeriön Euroopan sosiaalirahaston (ESR), Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta.

Hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy ja osatoteuttajia ovat Tampereen korkeakoulusäätiö, Oulun ammattikorkeakoulu Oy, Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Tampereen Yliopistollisen sairaalan Käyttäytymisneurologian tutkimusyksikkö. Oulun ammattikorkeakoulun työelämäkumppanina hankkeessa ovat ICT-alan yritykset.

Lisätietoja hankkeesta: <https://projects.tuni.fi/kestavaaivoterveys/>

Lähteet

[1] Työturvallisuuskeskus. 2021. Eettinen kuormitus työssä. Hakupäivä 7.2.2023.

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>

- [2] Sarkkinen, M. 2022. Eettinen kuormitus työssä – kymmenen kysymystä ja vastausta. Työpiste-verkkolehti 17.5. Työterveyslaitos. Hakupäivä 7.2.2023.
<https://www.ttl.fi/tyopiste/eettinen-kuormitus-tyossa-kymmenen-kysymysta-ja-vastausta>
- [3] Mattila-Aalto, M. 2021. Työn eettinen kuormitus. Hakupäivä 7.2.2023.
<https://kirjapodi.fi/2-tyon-eettinen-kuormitus-minna-mattila-aalto/>
- [4] Pihlajasaari, P. 2015. Eettinen organisaatiokulttuuri. Yhteydet työhyvinvointiin ja työpaikan vaihtoihin. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 15.2.2023.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6410-8>
- [5] Huhtala, M. 2013. Toimivat hyveet – Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Lectio Praecursoria. Työelämän tutkimus 11 (3), 223–227. Hakupäivä 15.2.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87204>
- [6] Huhtala, M. 2013. Virtues that work. Ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Hakupäivä 15.2.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5360-7>
- [7] Simelius, S., Turunen, R., Herttalampi, M. & Feldt, T. 2022. Omantunnon stressi hyvinvoinnin riskitekijänä terveydenhuollossa. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 59 (4), 92–408. Hakupäivä 15.2.2023. <https://doi.org/10.23990/sa.102584>
- [8] Glasberg, A-L., Eriksson, S., Dahlqvist, V., Lindahl, E., Strandberg, G., Söderberg, A., Sørli, V. & Norberg, A. 2006. Development and initial validation of the Stress of Conscience Questionnaire. Nursing Ethics 13 (6), 633–648. Hakupäivä 15.2.2023.
<https://doi.org/10.1177/0969733006069698>
- [9] Heikkilä, M., Huhtala, M., Mauno, S. & Feldt, T. 2021. Intensified job demands, stress of conscience and nurses' experiences during organizational change. Nursing Ethics 29 (1), 217–230. Hakupäivä 15.2.2023. <https://doi.org/10.1177/09697330211006831>
- [10] Tampereen yliopisto. 2022. Industrial Relations in Europe Conference (IREC) and Työelämän tutkimuspäivät 2022. Abstract Book. 14.–16.9.2022, Tampereen yliopisto. Hakupäivä 7.2.2023 <https://events.tuni.fi/uploads/2022/09/0e4e0736-the-irec-ttp-abstract-book.pdf>

[11] TIVIA ry. 2002. Tietotekniikan ammattilaisen etiikan ohjeisto. 2002. Hakupäivä 7.2.2023. <https://tivvia.fi/toimiala/etiikan-ohjeet>

METATIEDOT

Tyyppi: Artikkel

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 35/2023

Julkaisuvuosi: 2023

Tekijätiedot: Saarnio Reetta, Pinola Satu, Pääta

lo Kati

Oikeudet: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2023032833422>

Tiivistelmä: Artikkelissa kuvataan ICT-alan kehittämisprosessia, jonka aikana tunnistettiin työn eettistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ja kehitettiin eettistä organisaatiokulttuuria neljässä ICT-alan yrityksessä. ICT-alalla eettistä kuormitusta aiheuttivat eniten tilanteet, joissa työntekijä kohtasi työssään ristiriitaisia vaatimuksia sekä tilanteet, joissa työntekijä joutui alentamaan hyvälle työlle asettamiaan vaatimuksia. Eettistä kuormitusta pystytään vähentämään kehittämällä eettistä organisaatiokulttuuria. Vahvan eettisen organisaatiokulttuurin tiedetään vaikuttavan myönteisellä tavalla työntekijöiden työhyvinvointiin sekä lisäämään työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä ja vaikuttavan sitä kautta positiivisella tavalla koko organisaation suorituskykyyn.