

Eettinen organisaatiokulttuuri ja hoitohenkilökunnan eettinen kuormittuneisuus asumispalveluyksikössä

LAB-ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (YAMK) Sosiaali- ja terveysalan uudistava johtaminen

2023

Elina Kinnunen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kinnunen, Elina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK	Valmistumisaika 2023
	Sivumäärä 45	
Työn nimi Eettinen organisaatiokulttuuri ja hoitohenkilökunnan eettinen kuormittavuus asumispalveluyksikössä		
Tutkinto ja koulutusala Fysioterapeutti (Ylempi AMK), Sosiaali- ja terveysalan uudistava johtaminen		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata yhden Hyvä veto- hankkeeseen osallistuvan sote-organisaation asumispalveluyksikön hoitohenkilöstön kokema eettistä kuormittuneisuutta. Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata millaiset tilanteet aiheuttavat hoitohenkilökunnassa eettistä kuormittuneisuutta ja millaisia ratkaisuja henkilöstö kehitti eettisesti kuormittavien tilanteiden käsittelyyn.</p> <p>Tutkimuksen aineisto kerättiin kohdeorganisaation asumispalveluyksikössä järjestetyissä työpaajoissa ryhmäkeskusteluina ja aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysiä. Aineisto analysoitiin ja teemoiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheiden mukaisesti.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan eettistä kuormitusta aiheuttavat erityisesti hoitohenkilöstön ja asumispalveluyksikön asukkaisiin sekä heidän omaisiinsa liittyvät kuormitustekijät sekä haasteet työyhteisön sosiaalisissa suhteissa. Ratkaisuehdotuksina tutkimuskohteena olevassa työyhteisössä löydettiin hyvin käytännönläheisiä keinoja eettisen kuormituksen vähentämiseksi. Hoitohenkilökunnan pohtimat ratkaisut liittyivät asukaslähtöiseen hoivaan ja työyhteisön viestinnän tehostamiseen sekä ilmaisiin parantamiseen.</p> <p>Tämän tutkimuksen tulosten mukaan henkilöstön kokemaa eettinen kuormitus voi johtua monesta eri tekijästä. Tämän vuoksi voidaan päätellä, että pienetkin muutokset ja parannukset työyhteisössä tai työskentelytavoissa voivat lisätä tai vähentää eettistä kuormittumisen tunnetta useasta eri näkökulmasta. Työyhteisöissä onkin tärkeää tunnistaa ja tuoda avoimesti esiin ne tekijät, jotka henkilöstö kokee lisäävän eettistä kuormittuneisuutta. Toisaalta tärkeää on myös tuoda esiin ne asiat, jotka vaikuttavat työskentelyyn ja työyhteisöön positiivisesti ja vähentävät eettisen kuormittuneisuuden tunteita.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että tutkimuksen kohdeyksikön henkilöstön kokema eettistä kuormittuneisuutta voidaan ennaltaehkäistä ja parantaa hyvin käytännönläheisillä keinoilla. Eettisen organisaatiokulttuurin edistäminen ja eettisen kuormittumisen ennaltaehkäisy on organisaatioiden johdon ja esihenkilöiden tehtävä, mutta toteutuakseen se vaatii myös henkilöstön osallistamista mukaan kehittämään eettisesti kestävää työyhteisöä.</p> <p>Jatkotutkimusehdotuksena on selvittää, miten henkilöstön ratkaisuehdotukset ovat käytössä tutkittavassa yksikössä ja onko henkilöstö pystynyt niiden avulla paremmin ratkaisemaan työyhteisössä esiin tulevia eettisesti kuormittavia tilanteita. Tärkeää olisi myös tietää, onko näillä ratkaisuehdotuksilla ollut vaikutusta henkilöstön kokemaan eettiseen kuormittuneisuuteen tai sairauspoissaoloihin.</p>		
Asiasanat eettinen organisaatiokulttuuri, eettinen kuormittuminen, hoitotyö, vanhustalot		

Abstract

Author(s) Kinnunen, Elina	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 45	
Title of Publication Ethical organizational culture and the ethical burden on nursing staff in a residential service unit		
Degree, Field of Study Master of Health Care		
Abstract <p>The purpose of the study was to describe the ethical burden experienced by the eldercare workers in a housing service unit participating in the Hyvä veto- project. The aim of the study was to describe the situations that cause ethical burden among the care staff and the solutions developed by the personnel to handle ethically burdensome situations.</p> <p>The data for the study was collected through group discussions in workshops held at the target organization's housing service unit, and qualitative content analysis was used as the analytical method. The data was analyzed and themed according to the phases of content-oriented analysis.</p> <p>According to the research findings, factors that particularly contribute to ethical burden include the eldercare workers interactions with the residents of the housing service unit and their family members, as well as challenges in the social relationships within the work community. As solutions in the studied work community, practical approaches were found to reduce ethical burden. The solutions proposed by the care staff focused on resident-centered care, improving communication within the work community, and enhancing the work environment.</p> <p>Based on the results of this study, it can be concluded that the perceived ethical burden of the personnel can stem from various factors. Therefore, even small changes and improvements in the work community or work practices can increase or decrease the sense of ethical burden from multiple perspectives. It is important for work communities to identify and openly address the factors that the personnel perceive as increasing ethical burden. On the other hand, it is also important to highlight the aspects that positively affect work and the work community, reducing feelings of ethical burden.</p> <p>As a conclusion of the study, it can be stated that the perceived ethical burden of the personnel in the target unit can be prevented and improved through practical means. Promoting an ethical organizational culture and preventing ethical burden is the responsibility of organizational management and supervisors, but it also requires the involvement of the personnel in developing an ethically sustainable work community.</p> <p>As a suggestion for further research, it would be important to investigate how the personnel have implemented the proposed solutions in the studied unit and whether they have been able to better resolve ethically burdensome situations in the work community with their help. It would also be important to know whether these proposed solutions have had an impact on the personnel's perceived ethical burden or sick leave.</p>		
Keywords ethical organizational culture, ethical burden, care work, eldercare		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	3
3	Eettinen organisaatiokulttuuri.....	4
3.1	Organisaatiokulttuuri.....	4
3.2	Eettisen organisaatiokulttuurin johtaminen.....	6
3.2.1	Hyveet eettisen organisaatiokulttuurin ja johtamisen perustana.....	6
3.2.2	Autenttinen johtajuus.....	7
3.2.3	Organisaation eettiset hyveet ja CEV-malli.....	9
3.2.4	Eettinen päätöksenteko soveltuvuuden logiikan mallia hyödyntäen.....	11
4	Eettinen kuormitus.....	14
4.1	Työhyvinvointi ja psykososiaaliset kuormitustekijät hoitotyössä.....	14
4.2	Eettisen kuormituksen hallinta ja ennaltaehkäisy.....	15
4.3	Eettinen päätöksenteko työyhteisössä.....	17
5	Tutkimuksen toteutus.....	19
5.1	Laadullinen tutkimus.....	19
5.2	Aineiston keruu.....	20
5.3	Aineiston analyysi.....	21
6	Tulokset.....	22
6.1	Hoitohenkilökunnan eettistä kuormittuneisuutta aiheuttaneet tekijät.....	22
6.2	Ratkaisut eettistä kuormittuneisuutta aiheuttaneisiin tilanteisiin ja kokemuksiin.....	26
7	Yhteenveto ja pohdinta.....	30
7.1	Tulosten pohdinta.....	30
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	33
7.3	Johtopäätökset.....	35
7.4	Jatkotutkimusaiheet.....	36
	Lähteet.....	37

Liitteet

Liite 1. Salassapitosopimus

1 Johdanto

Ihmiset elävät maailman laajuisesti entistä pidempään. WHO:n (2022) mukaan yli 60-vuotiaiden osuus maailman väestöstä on ollut vuonna 2015 12% ja määrä tulee lähes tuplaantumaan vuoteen 2050 mennessä (22%). Ikääntyneiden määrän kasvua pidetään globaalisti suurena haasteena sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestämiselle. (WHO 2022.)

Suomen väestöennuste ja huoltosuhteen muutos eivät poikkea WHO:n arvioista. Tulevaisuus tuo mukanaan merkittäviä haasteita sosiaali- ja terveyspalveluiden järjestämisestä vastaaville organisaatioille. Väestön ikääntyminen ja sen mukana kiihtyvä sosiaali- ja terveyspalveluiden tarpeen lisääntymiseen varautuminen tarkoittaa, että palveluiden tarjontaan ja saatavuuteen pitää panostaa entistä enemmän. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 32.)

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus on heikentynyt jo useita vuosia. Ongelma on Suomessa koko maanlaajuinen. Tilanteen parantamiseksi on käynnistetty Sanna Marinin hallitusohjelman (2019) pohjalta useita poikkihallinnollisia toimenpiteitä sekä laadittu suositus väestön ikääntymiseen varautumisen ja palvelujen kehittämisen, arvioinnin ja toimeenpanon tueksi. Ikäihmisten palveluissa työskentelevän henkilöstön osaamista sekä työssä jaksamista ja työhyvinvointia pyritään tukemaan erilaisilla tutkimus- ja kehittämishankkeilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 32).

Keskustelu hoitohenkilöstön jaksamisen ja riittävyyden ympärillä on käynyt kiivaana etenkin koronapandemian jälkeen. Koronapandemiasta johtuva kiireettömän hoidon supistaminen ja perustyön uudelleenjärjestelyt ovat lisänneet entisestään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kuormittuneisuutta. Koronapandemia on osaltaan kiihdyttänyt ikääntyneiden palveluissa tilannetta, jossa erityisesti kotihoidossa ja ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä kärsitään huolestuttavasta ja edelleen pahenevasta henkilöstövajeesta. (Kestilä ym. 2022 6, 91, 140-143.)

Vuonna 2020 Työterveyslaitoksen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle suunnattu Mitä kuuluu? Hyvinvointikysely myös osoitti, että tulokset ovat vanhustyötä tekevällä henkilöstöllä reilusti muuta sote-alan henkilöstöä heikommat. Tulosten mukaan vanhustyötä tekevä hoitohenkilökunta kokee muun muassa eettistä kuormittuneisuutta muuta henkilöstöä jopa kaksi kertaa yleisemmin. (Työterveyslaitos 2021.)

Viime vuosina eettisyyteen työpaikoilla on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Myös tutkimustieto erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon vanhustyötä tekevien työntekijöiden lisääntyneestä eettisestä kuormituksesta on lisääntynyt. Tutkimukset ovat osoittaneet, että eettisellä organisaatiokulttuurilla on yhteys henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin, työhön

sitoutumiseen ja vähäisiin sairaspöissaoloihin. (Kangas ym. 2011; Kangas ym 2017; Pihlajasaari 2015; Nikunlaakso ym. 2022.) Eettistä kuormitusta syntyy tilanteessa, jossa työntekijän ja työpaikan arvot ovat ristiriidassa keskenään. Eettisen kuormituksen on todettu myös olevan yhteydessä haluun vaihtaa työpaikkaa tai jopa siirtyä kokonaan pois alalta. (Työterveyslaitos 2019; Korhokangas ym. 2022, 6.)

Tämä tutkimus on osa Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa ja Työterveyslaitoksen johtamaa Hyvä veto- hanketta, joka toteuttaa kansallista ikäohjelmaa. Hankkeen avulla luotiin Hyvä veto-toimintamalli, jolla pyritään parantamaan ikääntyneiden palveluissa työskentelevän henkilöstön työhyvinvointia, henkilöstön saatavuutta sekä vanhustyön arvostusta ja alan vetovoimaisuutta. (Työterveyslaitos 2023.)

Hyvä veto- hanke on toteutettu yhteistyössä Sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen sekä neljän eri sairaanhoitopiirin ja kolmen eri ammattikorkeakoulun kanssa. Alueellisisilla kehittämishankkeilla yhdessä vanhustyön tekijöiden kanssa luotiin ja kartoitettiin hyviä käytäntöjä eettisestä toimintakulttuurista, valmentavasta johtamisesta sekä nuorten ja kokeneiden yhteistyöstä. (Työterveyslaitos 2021.)

Tässä tutkimuksessa kuvataan yhden Hyvä veto- hankkeeseen osallistuvan sote-organisaation asumispalveluyksikön henkilöstön kokemaa eettistä kuormittuneisuutta sekä siihen liittyvää kehittämisprosessia, jossa henkilökunta loi ratkaisuja ja toimintamalleja hyvien käytäntöjen kehittämiseksi ja levittämiseksi organisaatiossa. Tutkimuksen aineisto on kerätty kohdeorganisaation asumispalveluyksikössä järjestetyissä työpajoissa ja aineiston analyysi toteutettiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa Työterveyslaitoksen Hyvä Veto-hankkeeseen lisätietoa vanhustyön eettisestä kuormittavuudesta.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata millaiset tilanteet aiheuttavat hoitohenkilökunnalle eettistä kuormittuneisuutta kohdeorganisaation asumispalveluyksikössä ja millaisia ratkaisu- ja henkilöstö kehitti eettisesti kuormittavien tilanteiden käsittelyyn.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Minkälaiset tilanteet aiheuttavat asumispalveluyksikön hoitohenkilökunnalle eettistä kuormittuneisuutta?
2. Millaisia ratkaisuja henkilöstön edustajat kehittivät eettistä kuormitusta aiheuttavien kokemusten ja tilanteiden käsittelyyn työpajoissa?

3 Eettinen organisaatiokulttuuri

3.1 Organisaatiokulttuuri

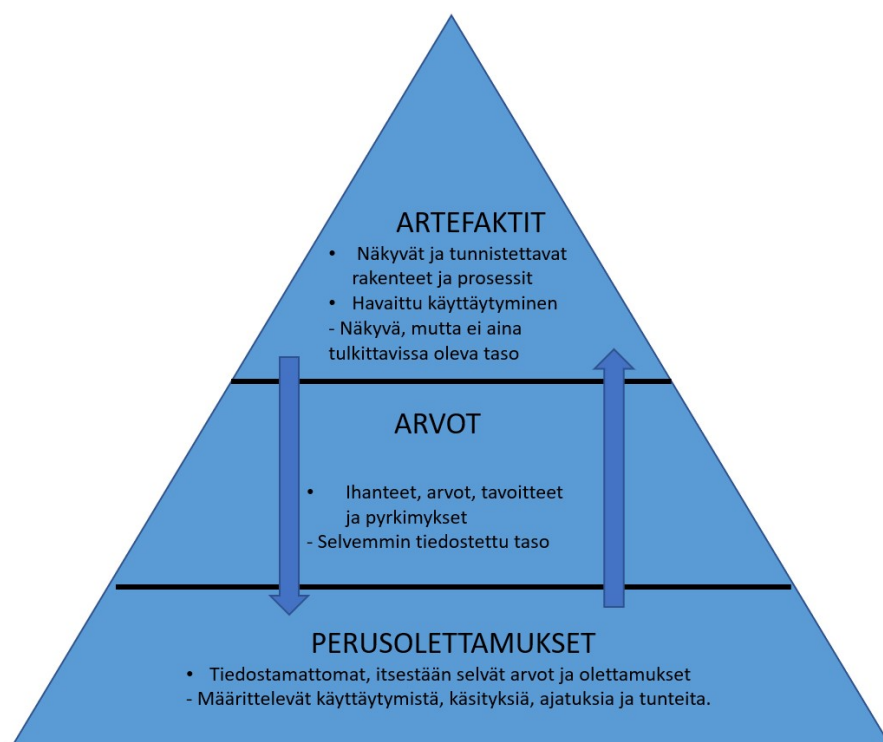
Jokaisella organisaatiolla on oma, uniikki kulttuurinsa. Organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan tapaa, jolla sen jäsenet toimivat ja ajattelevat työyhteisössään. Organisaatiokulttuuri luo yhteisössään normeja ja toimintatapoja, joilla ohjataan sen jäsenten toimintaa haluttuun suuntaan. (Groysberg ym. 2018, 46.) Organisaatiokulttuuria analysoitaessa on ymmärrettävä, että sen ilmentymiseen vaikuttaa voimakkaasti sen yksilöiden käyttäytyminen sekä myös kansallisten kulttuurien ulottuvuudet (Schein 2017; Hofstede 2010).

Organisaatiokulttuuria on tutkittu laajasti (Meyer 2014; Coleman 2013; Groysberg 2018) ja se on tunnustettu tärkeäksi johtamisen ja yritystoiminnan kehittämisen sekä menestymisen näkökulmaksi jo 1980-luvulta lähtien. On todettu, että organisaation kulttuurilla on tärkeä merkitys organisaatiokäyttäjymisen tutkimuksessa. Tutkija, psykologi ja professori Edgar Schein (1928-2023) on tutkinut organisaatioiden toimintaa ja johtamista jo 1960-luvulta lähtien. Hän määritteli ja kehitti organisaatiokulttuurin mallin, joka ottaa huomioon organisaation kehittämisessä tuloksellisuuden ja tehokkuuden kvalitatiivisen datan lisäksi myös ihmisten käyttäytymisen ymmärtämisen ja johtamisen tärkeyden. Nykyään organisaatiokulttuurin tutkimus keskittyy organisaatioiden kulttuurien määrittelyyn ja kehittämiseen sekä siihen, miten sitä tulisi ylläpitää, luoda ja edistää. (Burke 2023; Riivari 2016, 16; Schein & Schein 2016.)

Scheinin (2017) mukaan kulttuuri on abstrakti käsite, jota ohjaavat tiedostamattomat voimat. Hänen mukaansa näiden voimien vaikutusten ymmärtäminen on tärkeää, jotta pystytään selviytymään haasteista sosiaalisessa elämässä. Mitä paremmin ymmärretään yhteisön ja yksilön käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä, sitä paremmin organisaatio kykenee sopeutumaan muutoksiin ja käsittelemään työelämässä epämiellyttäviä ja haastavia tilanteita sekä niistä johtuvaa käyttäytymistä. Yhteisössä kulttuuri voidaan määritellä yhteisesti opituiksi ja muodostetuiksi tavoiksi, joilla ratkaistaan ulkoisten ja sisäisten tekijöiden aiheuttamat ongelmatilanteet. Schein (2017) korostaa johtamisen merkitystä organisaation kulttuurin luomisessa ja kehittämisessä. Hänen mukaansa vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden välillä on avaintekijä menestyvälle organisaatiolle.

Yleisesti kulttuurin tutkiminen on mahdollista monella eri tasolla. Tasot vaihtelevat näkyvän ja aineellisen sekä syvästi sulautuneiden, tiedostamattomien perusoletusten välillä. Näiden kerrosten ja tasojen välillä on myös useita omaksuttuja uskomuksia, arvoja, normeja ja käyttäytymisen sääntöjä, joita kulttuurin tai yhteisön jäsenet käyttävät sen kuvaamisessa itselleen sekä muille. (Schein & Schein 2016, 17.)

Schein (2017) on kehittänyt mallin, jolla voidaan analysoida organisaatiossa vallalla olevaa kulttuuria (Kuvio 1). Mallin avulla voidaan muun muassa selvittää organisaation vahvuuksia ja heikkouksia sekä hyödyntää sen antamaa tietoa organisaation tulevaisuuden suunnittelussa, esimerkiksi strategiassa. Tässä mallissa on kolme tasoa. Ensimmäinen taso on nimeltään Artefaktit. Sillä tarkoitetaan asioita, joita ryhmän uusi jäsen tai ulkopuolinen tarkastelija voi nähdä, kuulla ja tuntea. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi yhteisön tai organisaation fyysinen ympäristö, tuotteet ja teknologia, tunteet ja ilmapiiri. Tärkeintä artefakteja analysoitaessa on huomioida se, että vaikka ne ovat hyvin helppoja havainnoida, niiden muuttaminen voi olla vaikeaa. Toisella tasolla ollaan kiinnostuneita yhteisössä yhteisesti omaksutuista arvoista ja käyttäytymisen säännöistä. Nämä voivat olla vaikea erottaa perusolettamuksista. Perusolettamukset koostuvat tiedostamattomista itsestäänselvyyksistä. Näitä voivat olla esimerkiksi ihmiskäsitykset ja ihmisten toiminnan luonne ja suhde ympäristöön sekä organisaatioon. Itsestäänselvytykset voivat ilmetä esimerkiksi silloin kun organisaatiossa toimitaan tietyissä tilanteissa aina samalla tavalla, jolloin toimintatavasta tulee itsestäänselvyys. Perusolettamukset heijastuvat organisaation arvoihin sekä artefakteihin.



Kuvio 1. Organisaatiokulttuurin tasot Schein (2017) mukaillen

Organisaatiokulttuuri kehittyy jatkuvasti ja se sisältää suuren määrän siihen vaikuttavia tekijöitä. Yrityksen arvot ovat kulttuurin ydin ja ne luovat suuntaviivat käyttäytymiselle sekä

sille, miten niitä tavoitellaan. (Coleman 2013; Saukkonen ym. 2017.) Yhteisön jäsenten arvojen ja tarpeiden oikean kohdentaminen organisaatiossa voi olla sen merkittävä menestystekijä. Arvot ohjaavat toiminnan periaatteita, joita arvostetaan ja jotka vaikuttavat päätöksentekoon sekä käyttäytymiseen. Arvokeskustelua käydään organisaatioissa erityisesti sellaisissa ongelma- ja kriisitilanteissa, jolloin päätöksiä ei voida tehdä rutiininomaisesti. (Groysberg ym. 2018, 46; Lämsä & Päivike 2013, 180-181.)

3.2 Eettisen organisaatiokulttuurin johtaminen

3.2.1 Hyveet eettisen organisaatiokulttuurin ja johtamisen perustana

Organisaatiokulttuurissa korostuu väistämättä myös eettinen näkökulma, jolloin puhutaan eettisestä organisaatiokulttuurista. Eettinen organisaatiokulttuuri sisältää yrityksen syvälle juurtuneet moraaliset arvot, oletukset ja uskomukset, jotka vaikuttavat työyhteisön eettisiin asenteisiin. Se myös sisältää tavat, joilla yritys voi estää epäeettisen käyttäytymisen toteutumisen sekä toisaalta toimenpiteet, joilla voidaan edistää eettistä toimintaa. Eettisellä organisaatiokulttuurilla ja työilmapiirillä on todettu olevan positiivista vaikutusta organisaation innovaatiokykyyn sekä työntekijöiden työhyvinvointiin, esimerkiksi sairauspoissaolojen ilmaantuvuuteen. (Cabana & Kaptein 2018, 761; Kangas ym. 2017, 131-132).

Kiinnostus ja tarve eettisen organisaatiokulttuurin tutkimiselle (Huhtala 2013; Kangas 2011,2017; Pihlajasaari 2015; Riivari 2016) on huomattavasti lisääntynyt 2000-luvun alun jälkeen. Organisaatioissa halutaan pystyä toimimaan eettisesti kestäväällä tavalla sekä edistää eettistä johtamista ja kannustaa työntekijöitä työskentelemään eettiset asiat huomioiden (Cabana & Kaptein 2018, 761).

On yleisesti tiedossa, että johtajat ja esihenkilöt asettavat eettiset periaatteet yritykselle sekä muokkaavat omalla esimerkillään päätöksentekoa, mielipiteitä ja käyttäytymistä henkilöstössä. Johtajat ovat tästä syystä usein myös tilanteessa, jossa he joutuvat tekemään päätöksiä, joihin ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa ratkaisua. (Hiekkataipale & Lämsä 2017,457.)

Eettinen organisaatiokulttuuri pohjautuu Aristoteleen hyve teoriaan, jonka mukaan yksilöillä ja organisaatiolla tulisi olla ominaisuuksia, hyveitä, jotka mahdollistavat tavat toimia moraalisesti oikein. Toisin sanoen, organisaation toiminta on sitä eettisempää mitä paremmin hyveet toteutuvat. (Kangas ym. 2011, 98; Pihlajasaari 2015, 16.) Solomonin (2004) mukaan ihmisellä on luontainen tarve kuulua johonkin yhteisöön ja pyrkiä toimimaan siinä yhteisössä tavalla, joka tuo esiin heidän parhaimmat puolensa. Näitä hyviä ominaisuuksia kutsutaan hyveiksi.

Eettisten ongelmien ratkaiseminen vaatii johtajalta päättäväisyyttä, tahdonlujuutta, hyviä vuorovaikutustaitoja ja rohkeutta toimia omien arvojen ja tilanteen mukaisesti sekä taitoa havaita ja tulkita eettisiä jännitteitä. Hänen tulee ohjata ja kannustaa henkilöstöä haastavissa tilanteissa vähentämällä epävarmuutta ja konfliktien mahdollisuuksia. Toisin sanoen, johtajalta vaaditaan eettistä herkkyyttä. Se edellyttää empatiaa, ymmärrystä ja kykyä asettua monimutkaisissa tilanteissa asiakkaan tai työntekijän asemaan. (Colaco & Loi 2019, 1396; Juujärvi & Häkkinen 2019, 465.)

Hiekkataipale ja Lämsä (2004, 461-462) liittävät artikkelissaan johtamiseen neljä eettistä ulottuvuutta. Ensimmäisenä ulottuvuutena on velvollisuus, joka nähdään perustana johtajuudelle. Johtajan tulee kunnioittaa ja osoittaa moraalista johdonmukaisuutta alaisilleen. Velvollisuus ohjaa johtajaa tekemään sellaisia ratkaisuja, joita hän itse odottaisi muiden tekevän hänen sijassaan. Esimerkiksi mikäli hän huomaa epäeettistä käytöstä henkilöstössä eikä puutu siihen, hän antaa muille työntekijöille luvan toimia samalla tavalla.

Johtajuuden toisena eettisenä ulottuvuudella, hyveellisyydellä, tarkoitetaan Aristoteleen filosofiaan pohjautuvaa kykyä tehdä ratkaisuja oikean ja väärän sekä hyvän ja pahan välillä. Hyve-etiikka ohjaa ihmisiä elämään järkevästi, osoittamaan rohkeutta ja rehellisyyttä sekä inhimillisyyttä. Hyve-etiikka opitaan kokemusten, toiminnan seurausten ja roolimallien avulla. (Hiekkataipale & Lämsä 2017, 462.)

Kolmantena johtajuuden eettisenä ulottuvuutena on utilitarismi, eli yleisen hyvinvoinnin maksimointi. Utilitarismin näkökulmassa ollaan kiinnostuneita erityisesti siitä, millaisia päätöksiä johtaja tekee. Hiekkataipale ja Lämsä (2017, 462) kuvaavat artikkelissaan Velasquezin mukaisesti, että johtamisen katsotaan olevan hyvää ja tehokasta silloin kun pystytään tuottamaan toivottu tulos pienimmillä mahdollisilla resursseilla.

Johtajuuden neljäntenä eettisenä ulottuvuutena on välittäminen. Tällä tarkoitetaan tarvetta ihmisten välisten suhteiden sisällyttämistä eettiseen päätöksen tekoon. Välittämisen hyveessä painottuvat sovittelu, kiltteys ja empaattisuus, jotka luovat sosiaalisen pohjan terveille ihmissuhteille ja vuorovaikutukselle organisaatiossa. Keskijohdon näkökulmasta tarkasteltuna välittämisen hyveessä korostuvat henkilöstön kokema hyvinvointi sekä ihmissuhteiden merkityksen huomioiminen työyhteisössä. (Hiekkataipale & Lämsä 2017, 462.)

3.2.2 Autenttinen johtajuus

Autenttinen johtajuus tarjoaa myös yhden näkökulman lähestyä eettisesti haastavia tilanteita. Autenttiseen johtajuuteen kuuluu keskeisesti oikeudenmukainen ja moraalisesti vastuullinen toiminta. Autenttisen johtajan määritelmä sisältää neljä osatekijää: itsetietoisuus, läpinäkyvyys, tasapuolinen tiedon käsittely ja sisäistetty moraalit. Nämä positiivisen

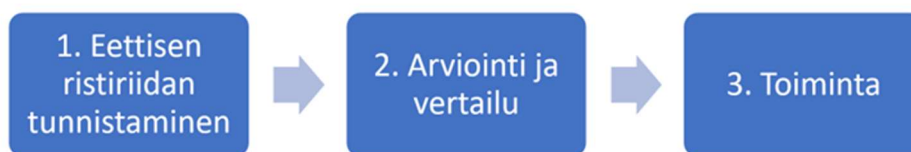
johtamisen ominaisuudet edistävät johtajan ja alaisten keskinäistä vuorovaikutusta ja henkilökohtaista kehitystä. (Niemi ym. 2020, 101.)

Itsetietoinen johtaja haluaa kehittyä toiminnassaan tunnistaen omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Läpinäkyvyydellä tarkoitetaan johtajaa, joka jakaa tietoa avoimesti. Avoin tiedonjako tarkoittaa suoraa asioiden käsittelyä ja kykyä myöntää omat virheensä, paljastaa todelliset ajatuksensa ja tunteet tavalla, joka edistää luottamista työyhteisössä. Tasapuolinen tiedonkäsittely mahdollistaa johtajan kyvykkyyden analysoida tilanteisiin liittyvää tietoa objektiivisesti ennen varsinaista päätöksentekoa. Johtaja, joka kykenee tasapuoliseen tiedonkäsittelyyn, pystyy myös vastaanottamaan palautetta, kuuntelemaan, ymmärtämään sekä huomioimaan eriäviä mielipiteitä. Sisäistetyllä moraalilla viitataan johtajuuden osatekijään, jossa johtaja kykenee tekemään omien arvojen mukaisia, eettistä toimintaa edistäviä ratkaisuja riippumatta ulkoisista paineista tai tilannetekijöistä. (Niemi ym. 2020, 101.)

Autenttinen päätöksenteon prosessi (Kuvio 2) mahdollistaa eettisten ristiriitojen arvioinnin eri näkökulmista sekä eettisen ongelman ratkaisemisen omien kokemusten pohjalta. Ensimmäinen vaihe on eettisen ongelman tunnistaminen. Tähän vaikuttaa johtajan moraalinen kyvykkyys sekä korkea tietoisuus omasta toiminnasta eettisenä roolimallina. (Niemi ym. 2020, 102.)

Seuraava vaihe autenttisen päätöksenteon prosessissa on ongelman arviointi. Tässä vaiheessa on oleellista päätöksenteon läpinäkyvyys. Johtajan tulee käydä läpi kattavasti eri ratkaisuvaihtoehdot omia moraalisia periaatteita noudattaen. Tässä vaiheessa on pohdittava ja punnittava millaisia haittoja asianosaisille ratkaisusta voi koitua. Johtajan tulee ottaa huomioon myös millaiset sitoumuksen ja velvollisuudet hänellä on asian eri osapuolia kohtaan sekä mitkä ovat osapuolten oikeudet. Johtajan tulee myös pohtia lopullisen päätöksen reiluutta ja oikeudenmukaisuutta asianosaisia kohtaan. (Niemi ym. 2020, 102.)

Prosessin viimeinen vaihe on toiminta. Tässä vaiheessa johtajalla on aikomus ja kyky toimia autenttisesti, sisäistettyjen moraaliarvojen mukaisesti ja toteuttaa ratkaisu käytännössä. Lähtökohdانا on, että tässä vaiheessa ratkaisua on pohdittu kaikkien tarjolla olevien vaihtoehtojen perusteella. Silloin autenttisen päätöksenteon mukaan ratkaisu on kaikkien osapuolten kannalta paras mahdollinen. (Niemi ym. 2020, 102.)



Kuvio 2. Autenttisen päätöksenteon prosessi Niemi ym. (2020) mukailten

3.2.3 Organisaation eettiset hyveet ja CEV-malli

Pihlajasaari (2015) toteaa väitöskirjassaan, että työntekijöiden kohdatessa eettisiä dilemmoja heidän ratkaisuihinsa vaikuttavat omien henkilökohtaisten eettisten arvojen ja periaatteiden lisäksi myös eettinen organisaatiokulttuuri. Eettisellä dilemmalla tässä yhteydessä tarkoitetaan ristiriitaista pulmaa, jonka ratkaisemiseksi henkilö joutuu pohtimaan, minkälainen toiminta on oikein ja minkälainen väärin.

Kaptein (2008) on tutkinut eettistä organisaatiokulttuuria ja sen toteutumista. Hänen tutkimuksensa mukaan yrityksen hyveellisyys voidaan määritellä organisaatiokulttuurina, joka kannustaa työntekijöitään toimimaan eettisesti. Yrityksen eettiset hyveet luovat olosuhteet sen eettiselle johtamiselle. Kaptein (2008) on käyttänyt tutkimuksessaan Solomonin (2004) hyvepohjaista teoriaa ja määritteli sen pohjalta kahdeksan hyvettä, joiden mukaan on mahdollista kartoittaa yritysten eettistä organisaatiokulttuuria CEV-kyselyllä (Corporate Ethical Virtues). Suomessa tätä kyselyä on käyttänyt muun muassa Huhtala (2013) tutkimuksessaan sekä Pihlajasaari (2015) väitöskirjassaan. Molemmat tutkijat ovat kiinnostuneita eettisestä kulttuurista sekä sen yhteydestä työhyvinvointiin.

CEV-mallin (Kuvio 3) ensimmäinen osa-alue on selkeys (clarity). Sillä viitataan siihen kuinka ymmärrettävinä, kokonaisvaltaisina ja konkreettisina organisaation johto sekä työntekijät kokevat eettiset odotukset, kuten arvot, normit ja säännöt. Epäeettisen toiminnan riski kasvaa, jos työntekijät joutuvat tekemään päätöksiä oman harkintakyvyn ja moraalin mukaan. Selkeyden hyve organisaation periaatteissa edistää ja tukee työntekijöiden eettistä päätöksentekoa. (Kaptein 2008, 924-925)

Toinen ja kolmas hyve kertovat esimiehen ja ylimmän johdon esimerkillisyydestä (congruency) organisaatiossa. Sillä tarkoitetaan sitä, miten yrityksen johto ja esimiehet omalla toiminnallaan osoittavat henkilöstölleen toimivansa eettisesti sekä noudattavansa esimerkillisesti yhteisesti sovittuja sääntöjä. (Pihlajasaari 2015, 17-18). Tämän vuoksi Kaptein

(2008) toteaa, että mikäli organisaation johto toimii normatiivisten periaatteiden mukaisesti, sen on todettu vahvistavan myös työntekijöiden eettistä käyttäytymistä ja päätöksentekoa.

Neljäntenä hyveenä on toteutettavuus (feasibility) jolla tarkoitetaan henkilöstön resursseja ja mahdollisuuksia toteuttaa työtään eettisesti. Jotta tämä hyve toteutuisi, organisaation on mahdollistettava henkilöstölleen puitteet toimia eettisten arvojen, normien ja ohjeiden mukaisesti. Epäeettisen toiminnan riskit kasvavat, mikäli organisaatiossa ei huolehdita riittävästä resursseista ja toimivallan mahdollisuuksista. (Kaptein 2008, 925.)

Viides hyve on organisaation tuki (supportability) jolla tarkoitetaan sitä, miten työyhteisössä ja organisaatiossa tuetaan ja kannustetaan sitoutumista toivottuihin normeihin. Organisaation arvoihin sitoutuminen edistää myös eettisiin periaatteisiin sitoutumista. Epäeettinen toiminta puolestaan lisääntyy motivaation puutteesta ja tyytymättömyydestä kärsivien työntekijöiden keskuudessa. (Kaptein 2008, 925-926; Pihlajasaari 2015, 18.)

Kuudes hyve on nimeltään läpinäkyvyys (transparency). Sillä tarkoitetaan sitä, miten läpinäkyvästi eettisen ja epäeettisen toiminnan seuraukset ovat näkyvillä organisaatiossa. Hyvän läpinäkyvyyden hyveen omaavassa organisaatiossa annetaan ja vastaanotetaan palautetta johdon sekä työntekijöiden välillä, jotta omaa ja toisen toimintaa voidaan korjata entistä eettisemmäksi. (Kaptein 2008, 926; Pihlajasaari 2015, 18.)

Seitsemäntenä hyveenä pidetään keskusteltavuutta (discussability) joka mahdollistaa avoimen ja turvallisen keskustelun eettisesti vaikeista aiheista työpaikalla. Tärkeää on, että organisaation kulttuuri on sellainen, että se mahdollistaa avoimen keskustelun epäeettisestä toiminnasta sekä myös sen miten epäeettisestä toiminnasta ilmoittamiseen reagoidaan. (Kaptein 2008, 926-927.) Mikäli keskustelukulttuuri organisaatiossa on hyvä ja avoin, se mahdollistaa myös työntekijöiden oppimisen virheistään (Kangas ym. 2011, 99).

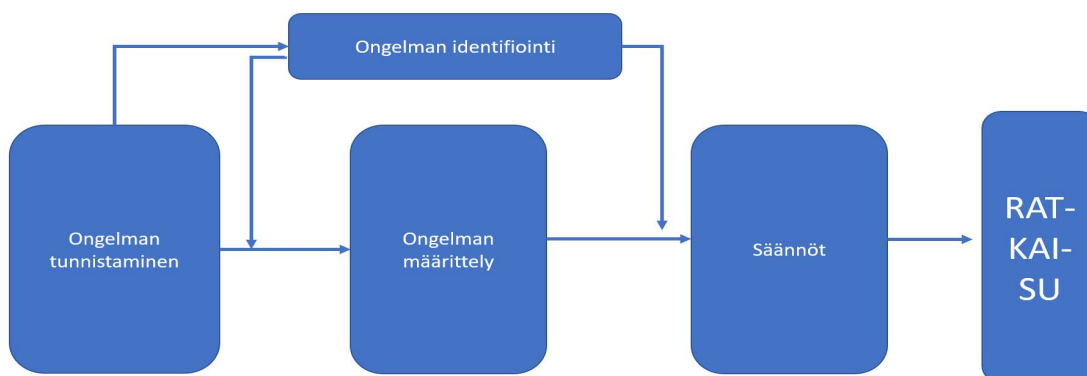
Lopuksi kahdeksantena hyveenä on toiminnan seuraukset (sanctionability). Tämä hyve osoittaa miten organisaatiossa vahvistetaan joko epäeettistä tai eettistä toimintaa. Se kuvaa myös sitä miten epäeettisestä käyttäytymisestä rangaistaan ja eettisesti oikein toimimisesta palkitaan. Johdon tapa reagoida epäeettiseen toimintaan on merkittävässä asemassa. Puuttuminen epäeettiseen toimintaan antaa esimerkin henkilöstölle, miten toimia oikein organisaatiossa. Epäeettisestä toiminnasta rankaisematta jättäminen vahvistaa henkilöstön käsitystä siitä, että eettiset rikkomukset ovat sallittuja. Eettisestä toiminnasta palkitsemisen on puolestaan todettu lisäävän eettistä toimintaa. (Kaptein 2008, 927; Huhtala 2013, 225; Pihlajasaari 2015, 19; Kangas ym. 2011,99.)



Kuvio 3. CEV-malli Kaptein (2008) mukailleen

3.2.4 Eettinen päätöksenteko soveltuvuuden logiikan mallia hyödyntäen

Hiekkataipale ja Lämsä (2017) kuvaavat artikkelissaan eettistä päätöksentekoa Weberin ym. (2004) kehittämän soveltuvuuden logiikan mallin (Kuvio 4) mukaisesti. Malli on kehitetty kuvaamaan päätöksentekoon vaikuttavia sosiaalisia ulottuvuuksia sekä mukauttaa päätöksentekoon liittyvää käyttäytymistä (Weber ym. 2004, 284).



Kuvio 4. Soveltuvuuden logiikan malli eettisessä päätöksenteossa Weber ym. (2004) mukailleen

Mallin ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan ongelma, jota pohditaan ja arvioidaan etsimällä asiasta tietoa ja vihjeitä ympäristöstä. Tässä vaiheessa selvitetään esimerkiksi ketä asia koski ja mikä oli tapahtumapaikka. Tilanteen ja asian ymmärtämiseen vaikuttavat vahvasti yksilöiden aikaisemmat kokemukset ja arvot. Tässä vaiheessa on tärkeää erottaa ongelmasta henkilökohtaiset tekijät ja pystyä määrittelemään ne käyttäytymismallit, jotka tukevat ongelman ratkaisua. (Weber, ym. 2004, 461; Hiekkataipale & Lämsä 2017, 284-285)

Mallin mukaisen ongelman tunnistamisen jälkeen voidaan tunnistaa tilanne luonteeltaan eettiseksi ongelmaksi. Eettinen ongelma voidaan jakaa kahteen erilaiseen tyyppiin. Tyypin A ongelmat ovat ongelmia, joissa ei tiedetä mikä olisi oikea tapa toimia. Tämän tyyppiset ongelmat ovat yleensä työpaikoilla päivittäisessä elämässä ilmaantuvia, ihmisten välisiin suhteisiin liittyviä ongelmia. Tyypin B ongelmat ovat tilanteita, joissa tiedetään mikä toimintatapa olisi oikea, mutta ei kuitenkaan pysty toimimaan sen mukaisesti. (Hiekkataipale & Lämsä 2017, 461.)

Mallin toinen vaihe on nimeltään identifiointi. Tämän vaiheen tarkoitus on löytää asiaan liittyvien henkilöiden roolit ja asiaan liittyvät henkilökohtaiset luonteenpiirteet. Tähän vaiheeseen vaikuttaa se, miten hyvin tilanteen ratkaisija pystyy ratkaisemaan ja havaitsemaan ihmisten välisten suhteiden synnyttämiä ongelmatilanteita ja huomioimaan päätöksenteossa erialiset käyttäytymismallit, jotka vaikuttavat ihmisten toimintaan ja vuorovaikutukseen. (Weber ym. 2004, 283; Hiekkataipale & Lämsä 2017, 459-461.)

Eettisen päätöksenteon identifioinnin vaiheessa esihenkilön päätöksenteon strategialla on merkitystä. Hiekkataipale ja Lämsä (2017, 461) toteavat, että yhdistelevällä johtamisstrategialla on tässä kohtaa paras tapa lähestyä ongelmaa. Se tarkoittaa, että ratkaisua hakiesaan johtaja edellyttää jokaiselta osapuolelta läpinäkyvää ja avointa keskustelua, ajatusten vaihtoa ja yhteistyötä ongelman ratkaisemiseksi.

Mallin kolmannessa vaiheessa ongelmalle luodaan ohjeellinen asiayhteys. Kolmannessa vaiheessa organisaatiossa työskentelevät henkilöt ja vallalla olevat roolit ja säännöt näyttelevät tärkeää osaa päätöksenteossa. Esimerkiksi ongelman ratkaisijan paikka yrityksen hierarkiassa voi määrittää mahdollisuudet kyseenalaistaa epäeettistä käytöstä organisaatiossa. (Hiekkataipale & Lämsä 2017, 460.)

Tarkat, näkymättömät käyttäytymismallit ja säännöt sekä työyhteisön roolit yksinkertaistavat toimintatapoja ja kaventavat ratkaisun vaihtoehtoja (Weber ym. 2004, 283). Neljännessä vaiheessa organisaation muodolliset käyttäytymistavat muovaavat päätöksen tekoa. Tällä tarkoitetaan niitä käyttäytymistapoja, jotka koetaan usein luonnollisiksi, oikeiksi, odotettavaksi ja sallituksi tavaksi toimia. Ongelman ratkaisu ja johtopäätökset tehdään siis lopuksi sillä perusteella, mikä yleisesti organisaatiossa koetaan oikeaksi, järkeväksi ja

luonnolliseksi toimintatavaksi. Ratkaisuun vaikuttavat siis monet tekijät, eikä tämän mallin mukainen ongelman lähestyminen ja ratkaisun tuottaminen estä sitä mahdollisuutta, että päätös olisi aina eettisesti hyväksyttävä ja se olisi organisaation näkökulmasta oikein. (Hiekataipale & Lämsä 2017, 460.)

4 Eettinen kuormitus

4.1 Työhyvinvointi ja psykososiaaliset kuormitustekijät hoitotyössä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu työstä sekä sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hyvinvoinnin lisääntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja sitoutumiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Manka ym. (2012) ovat todenneet, että työhyvinvoinnin parantamiseksi työpaikoilla olisi tuloksellisempaa keskittyä työntekijän työturvallisuuden ja sairauksien vähentämisen lisäksi myös koko työyhteisön toimivuuteen sekä terveyden edistämiseen. Heidän mukaansa työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Työhyvinvoinnin kannalta organisaatiokulttuurilla, organisaation rakenteella, toimintatavoilla ja käytännöillä sekä johtamisella on merkittävä rooli. Näillä tekijöillä mahdollistetaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi työn hallintaan. Työssä kuormitustekijöitä voivat olla kiire ja ristiriitaiset vaatimukset ja voimavaroina selkeät tavoitteet sekä mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen tapoihin. Hyvällä työilmapiirillä voidaan lisätä työhyvinvointia ja vähentää uupumuksen tunnetta, kun taas huono ilmapiiri voi aiheuttaa konflikteja ja lisätä työn kuormittavuutta. On kuitenkin ensiarvoisen tärkeää, että henkilö itse pitää huolta omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnistaan.

Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollossa tapahtuneet rakenteelliset muutokset ovat haastaneet hoitohenkilöstön työhyvinvointia jo vuosikymmeniä. Väestön ikääntyminen näkyy jo nyt sosiaali- ja terveydenhuollossa entistä huonokuntoisempina ja vaativampaa hoitoa tarvitsevinä asiakkaina sekä osaavan hoitohenkilöstön saatavuuden vaikeutena. Myös yksityisten sosiaali- ja terveystalvelujen tuottajien lisääntyminen näkyy alan työmarkkinoilla. Organisaatioilta vaaditaan entistä kustannustehokkaampia toimenpiteitä asiakkaiden tarpeiden täyttämiseksi. Tämä vaatii myös entistä tehokkaampaa työskentelyä henkilöstöltä. (Työterveyslaitos 2023; Mänttari ym. 2023.)

Hoitohenkilöstön työhyvinvointi onkin edellä mainittujen syiden vuoksi ollut viime aikoina tutkijoiden kiinnostuksen kohteena. Tutkijat ovat halunneet tuoda yleiseen keskusteluun alaa koskevat ongelmat ja löytää työkaluja niiden ratkaisemiseksi (Mänttari 2023; Nikulaakso 2023; Pihlajasaari 2015; Chou ym. 2009; Räsänen 2017; Korkiakangas ym. 2022; Selander ym. 2022). Tutkimuksissa korostuu erityisesti hoitotyön psykososiaalinen kuormitus sekä hoitohenkilöstön ikääntymisen tuomat fyysiset rajoitteet. Vuonna 2020 ”Mitä kuuluu?”-työhyvinvointikyselyllä kartoitettiin sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työhyvinvointia ja kyselyn perusteella vanhustyön henkilöstössä psykososiaalinen kuormitus todettiin

muuta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä yleisemmäksi. (Työterveyslaitos 2023, 11, 46).

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työntekijälle syntyvää työn sisältöön ja järjestelyyn sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvää kuormitusta. Haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät aina työhön ja työoloihin, jonka vuoksi kuormitusta voi ilmetä jokaisella työpaikalla. Ilmetessään ongelma koskee koko työyhteisöä, riippumatta siitä kuka työtä tekee. Työn sisältöön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työn jatkuva keskeytyminen, liiallinen vastuu ja toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla työn ja työtehtävien suunnitteluun, jaksamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä. Näillä tekijöillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi kohtuutonta aikapainetta, liiallista työn määrää, haitallisia työaikoja (vuorotyö tai liikkuva työ), epäselvyyttä tehtäväkuivissa ja työnjaossa sekä puutteellisia työskentelyolosuhteita. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi toimimaton yhteistyö ja vuorovaikutus, esihenkilön tai työtovereiden tuen puute, huono tiedonkulku tai häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu. Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät kuten esimerkiksi melu, kemikaalit sekä tapaturmavaara voivat aiheuttaa työntekijöille psykososiaalista kuormitusta. (Työsuojeluhallinto 2023.)

Pihlajasaari (2015) on tutkinut työhyvinvoinnin ja eettisen organisaatiokulttuurin yhteyttä yksilön ja ympäristön yhteensopivuuteen pohjautuen, eli psykologian stressiteorian näkökulmasta. Stressitekijöillä tässä yhteydessä tarkoitetaan erilaisia kuormittavia tilanteita ja tapahtumia, kuten esimerkiksi jatkuva kiire tai liialliseksi koetut työn vaatimukset. Stressiä voi aiheuttaa myös yksilön ja ympäristön välille muodostuvat vuorovaikutuksen haasteet esimerkiksi silloin kun ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat tai yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet eivät kohtaa. Tämän tyyppiset työn stressitekijät on todettu olevan hyvin yleistä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille (Nikunlaakso ym. 2022; Selander ym. 2022; Työterveyslaitos 2022).

4.2 Eettisen kuormituksen hallinta ja ennaltaehkäisy

Etiikka on yksinkertaisimmillaan yksilön käsitys siitä, mikä on oikein tai väärin ja mikä on hyvää tai pahaa. Etiikka eli moraalifilosofia, on yksi filosofian osa-alueista, joka pyrkii tutkimuksen keinoin selvittämään sitä, miten moraalisia kysymyksiä tulisi lähestyä. Eettisten ongelmien ratkominen esimerkiksi työn laatuun ja resurssien riittävyyteen, esimiesten ja asiakkaiden vaatimukseen liittyen voivat olla ristiriitaisia tai omien arvojen vastaisia. Tämä voidaan kokea työssä stressinä, eettistä kuormitusta lisäävänä tekijänä. (Huhtala 2013, 223; Leino-Kilpi & Välimäki 2015, 39.)

Eettinen kuormittuneisuus puolestaan tarkoittaa stressiä, joka syntyy eettisestä dilemmasta, jonka ratkaisemiseen työntekijällä ei välttämättä ole eettisesti oikeita ratkaisuja. Pihlajasaaren (2015) mukaan stressi voi pitkittyessään johtaa työuupumukseen ja jopa masennukseen. Työuupumuksen on todettu myös olevan yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin, sairauspoissaoloihin ja enneaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen.

Eettisen kuormituksen ymmärtäminen työyhteisössä on tärkeää, jotta siihen voidaan puuttua ja sitä voidaan ennaltaehkäistä. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö joutuu työssään kohtaamaan eettisesti kuormittavia tilanteita ja tapahtumia asiakastasolla, työyhteisön tasolla sekä myös organisaatiotasolla. Asiakastyössä eettistä kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi hyvän hoidon periaatteiden ja asiakkaan autonomian välinen ristiriita. Työyhteisössä eettistä kuormitusta voi syntyä heikon työilmapiirin ja johtamisen puutteen vuoksi. Organisaatiotasolla kuormitusta voi aiheuttaa hoitoon liittyvät rajoitukset sekä resurssipula. (Nikunlaakso ym. 2022.)

Selander ym. (2022) tutkivat työkyvyn ja työn psykososiaalisen kuormittavuuden välistä suhdetta vanhustyöntekijöillä. Heidän tutkimuksensa osoitti, että vanhustyöntekijöiden työssä eettistä kuormitusta ilmenee paljon, mutta usein työntekijät kohtaavat tämän lisäksi useita muitakin psykososiaalisten kuormitustekijöitä, jotka kasaantuessaan aiheuttavat merkittävää työkyvyn laskua. Tutkimuksessa kuormitustekijöinä tarkasteltiin työn vaatavuutta yhdistettynä työn vähäiseen kontrolliin, epätasapainoa työssä ponnistelun ja palkitsemisen välillä sekä organisaatiossa ilmenevien epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Tutkimus osoitti, että eettiseen kuormitukseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota työpaikoilla ja pyrkiä keksimään niiden ennaltaehkäisyyn ratkaisuja, jotta vanhustyöntekijöiden työkykyä voidaan parantaa ja työ koettaisiin myös houkuttelevaksi alaksi hakeutua työskentelemään.

Työpaikan kuormitustilanteiden tunnistaminen sekä eettisen toiminnan hallinta ja tukeminen ovat esihenkilöiden ja johtotehtävissä olevien henkilöiden vastuulla. Sen lisäksi, että he vastaavat toiminnan kannalta riittävästä resursseista, toimimalla itse eettisten arvojen, ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti he edistävät eettistä organisaatiokulttuuria. Työn eettiset näkökulmat, odotukset ja toiveet ovat tärkeää sisällyttää jo esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytointi- ja perehdytysvaiheisiin. (Työterveyslaitos 2021; Työturvallisuuskeskus 2021, 11.)

Työterveyslaitoksen (2022) kehittämispäällikkö Tiina Heusala ja työterveyspsykologi Heli Hannonen ovat esittäneet keinoja, miten työn eettistä kuormitusta voidaan hallita. Heusalan mukaan työn toteuttaminen omien arvojen mukaisesti edistää eettistä toimintaa työpaikoilla. Tällä voidaan tarkoittaa muun muassa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus suunnitella ja

hallita omaa työtään niin, että työlle asetetut laadulliset tavoitteet toteutuvat. Mikäli työntekijä voi vaikuttaa työpäivän rakenteeseen ja työjärjestykseen, hänellä on esimerkiksi mahdollisuus pitää riittävästi hengähdystaukoja. Työpsykologi Hannosen mukaan tämä myös tukee tehokkaasti työstä palautumista.

Työterveyslaitoksen (2022) työterveyspsykologi Heli Hannonen listaa myös asioita, joilla työntekijät itse voivat vaikuttaa eettiseen kuormituksen hallintaan. Hannonen kehottaa ottamaan työn haasteet esille esihenkilön kanssa sekä myös nostamaan eettiset ristiriitatilanteet yhteiseen keskusteluun työyhteisössä. Työntekijöiden on myös hyvä itse pohtia millaisilla tavoilla työstä irrottautuminen ja rentoutuminen tapahtuu parhaimmin. Hän myös kannustaa sanoittamaan eettisen kuormituksen kokemuksia ja siitä syntyviä tuntemuksia, esimerkiksi kirjoittamalla. Kirjoittaessa voi vastata kysymyksiin kuten mitä tapahtui, mitä ajatelit ja mitä tunteita tilanne herätti, missä osassa kehoa tuntemukset tuntuivat ja mikä auttoi karistamaan kyseiset tunteet.

4.3 Eettinen päätöksenteko työyhteisössä

Hoitohenkilökunnan työssä ydintehtävänä ja tärkeänä voimavarana on onnistunut huolenpito. Hoitajien työtä ohjaavat eettiset periaatteet, joiden mukaan keskeisenä tekijänä on halu auttaa kanssaihmiä, tuottaa hyvää hoitoa, lievittää kipua ja kärsimystä sekä lisätä hyvinvointia. Henkilöstön kokema eettinen kuormittuneisuus linkittyy vahvasti tilanteisiin, jossa henkilöstö joutuu työskentelemään omien arvojensa vastaisesti. Henkilöstön kokema työstressi ja henkinen kuormitus heikentävät työhyvinvointia, aiheuttavat sairauspoissaoloja ja pahimmillaan saavat ihmiset pohtimaan irtisanoutumista. Tämä seurauksena yksiköiden henkilöstössä on paljon vaihtuvuutta ja alalle aiheutuu työvoimapulaa. (Juujärvi & Häkkinen 2019, 465; Selander ym. 2022, 1.) Työnantajien tulisikin kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten työpaikoille saadaan sitoutunutta ja korkeasti motivoitunutta työvoimaa (Colaco & Loi 2019, 1392).

Henkilöstön hyvinvointi ja sitoutuminen työhön vaativat hyvää ja eettiset näkökulmat huomioivaa johtamista. Eettisestä näkökulmasta katsottuna työntekijät tarvitsevat ohjaamista ja esimerkkiä siihen, miten toimia eettisesti haastavassa tilanteessa. Colaco ja Loi (2019, 1404) ovat tutkineet millaista yhteyttä on eettisellä organisaatiokulttuurilla ja henkilöstön kokemalla työmotivaatiolla. Heidän mukaansa johdon ja esihenkilöiden esimerkillisyys ennusti merkittävästi henkilöstön motivaatiota toimia organisaation arvojen ja uskomusten mukaisesti.

Eettisten toimintatapojen toteuttaminen vaatii myös vanhustyön henkilöstöltä rohkeutta, tahdonlujuuutta ja päättäväisyyttä. On tärkeää, että kun työntekijä tunnistaa eettisen

ongelman, hän osaa toimia tilanteen edellyttämällä tavalla. Hänen tulee pystyä pohtimaan tilannetta eri näkökulmista ja tehdä eettisesti kestävä päätös oikeasta toimintatavasta. Jotta työntekijä pystyy toimimaan tilanteessa eettisesti oikein, hänen on myös kyettävä pohtimaan nopeastikin omia vastuita ja velvollisuuksia sekä toiminnasta aiheutuvia seurauksia vanhuksen terveydelle ja hyvinvoinnille. Tällaisessa tilanteessa eettisten ongelmien ratkaisu on usein tehtävä kollegojen kanssa epävirallisesti keskustellen ilman yhteisesti sovit-
tuja eettisiä rakenteita ja käytäntöjä. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää, että eettistä keskustelua ja osaamista edistetään työyhteisöissä. Ammatillaiset tarvitsevat monipuolisia ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä hahmottaa paremmin eettisiä kysymyksiä. (Juujärvi & Häkkinen 2020, 466.)

Hiekkataipaleen ja Lämsän (2017, 462) mukaan eettisesti toimiva organisaatio on läpinäkyvä ja mukautumiskykyinen. Siellä työskentelevät ihmiset ovat sitoutuneita työskentelemään yhteisen edun mukaisesti sekä johdon ja henkilöstön välillä vallitsee luottamus. Eettisesti johtava esihenkilö voi käytöksellään edistää eettisyyttä organisaatiossa omalla esimerkillisyydellään.

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimuksella tarkoitetaan toimintaa jolla muun muassa kartoitetaan tekemistä, kerätään ja luokitellaan tietoa, tuotetaan tilastotietoihin perustuvia esityksiä tai esimerkiksi haastatteluaineistoihin perustuvia kuvauksia (Vilkkä 2021, 47). Tutkimus alkaa aiheen valinnalla, jolloin tutkijalla on mielessään jokin aihe, jota hän haluaa tutkia. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimus tehtävät tai tutkimusongelmat määrittelevät mistä kyseisessä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita (Tuomi & Sarajärvi 2018, 207). Tutkijan on perusteltava aihetta teoreettisesti tutustumalla aihetta käsittelevään aiempaan kirjallisuuteen. Tämän perusteella tutkijan on löydettävä tutkimukselleen näkökulma ja valita sille teoreettinen viitekehys sekä käsitteet, jotka määrittellään selkeästi ja täsmällisesti. (Puusa & Juuti 2020, 22 ; Vilkkä 2021, 63.)

Tutkimuksessa on tärkeintä, että lähestymistapa on tehtävänasettelun kannalta tarkoituksenmukainen ja se on perustellusti valittu. Tutkimuksessa tulee käsitellä perusteellisesti tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tavoitteet, tutkimusmenetelmä, aineiston keräämisen tapa, teoreettinen viitekehys ja analyysitapa sekä tutkimustulokset ja johtopäätökset lähdekirjallisuuteen peilaten. (Vilkkä 2021, 66-68.)

Tässä tutkimuksessa käytetään laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan teorian, eli yleisten lainalaisuuksien, empirian ja käytännön tiedon yhteyttä. Pyrkimyksenä on ymmärtää ja muodostaa tulkintoja sen kohteena olevien henkilöiden näkemyksiä tutkittavasta aiheesta ja ollaan kiinnostuneita tutkittavien henkilöiden subjektiivisista kokemuksista, näkemyksistä, ajatuksista, tunteista sekä merkityksestä, jonka he tutkimuksen kohteena olevalle aiheelle antavat. (Puusa & Juuti 2020, 14, 132-133; Tuomi & Sarajärvi, 194.) Laadullisessa tutkimuksessa on oleellista, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiaan liittyen. Tällöin laadullisen tutkimukseen osallistuvat henkilöt, joilta tutkimusaineisto kerätään, on harkiten valittu ja tutkimuksen tarkoitukseen sopiva. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 194.) Sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä laadullisen tutkimuksen avulla voidaan esimerkiksi kartoittaa ja kuvata ammattilasten ja potilaiden kokemuksia sekä kehittää hoitotyötä (Elo ym, 2022, 216).

Vilkan (2021) mukaan laadullisessa tutkimuksessa korostuvat tutkittavaan kohteeseen kohdistuvat kolme näkökulmaa; konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Ensimmäisenä kontekstin huomioon ottaminen tarkoittaa, että tutkija selvittää ja kuvaa tutkimuksessaan laajasti millaisiin yhteyksiin ja ilmiöihin tutkittava asia liittyy. Tämän jälkeen tutkijan on myös kuvattava tutkimustilanne, jossa tutkimusaineisto on kerätty. Intentiolla tarkoitetaan sitä, kun tutkija

tutkimustilanteessa tarkkailee, millaisia tarkoitusperiä ja motiiveja tutkittavien ilmaisuun tai tekemiseen liittyy tutkimustilanteessa. Tutkittava saattaa tutkimustilanteessa esimerkiksi muistaa väärin, peitellä, liioitella, suojella tai kaunistella tosiasioita Tällöin tutkittava toimii tutkimustilanteessa jonkin motiivin vuoksi. Intention merkitys on tärkeää tiedostaa tutkittavan antamia merkityksiä kuvattaessa. Prosessilla tarkoitetaan sitä, millainen on tutkimuksen aikataulun ja tutkimusaineiston työstämiseen menevä aika suhteessa siihen, miten syvällisesti tutkija ymmärtää tutkittavaa asiaa. Tutkijan ymmärryksen kehittymiseen tutkittavasta aiheesta vaikuttaa riittävän pitkä tutkimusaikataulu, jolloin tutkijan on mahdollista tarkastella ja pohtia keräämäänsä aineistokokonaisuutta rauhassa ja tehdä siten tarkempaa merkityssuhteiden tulkintaa.

5.2 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen päämäärät vaikuttavat siihen, miten tutkimuksen aineiston kerätään. Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmin käytetyt aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto. Haastattelua käytetään, kun halutaan saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta, tietää mitä ihmiset ajattelevat tai miksi he toimivat kuten toimivat. Haastattelun etuna on, että haastattelijalla on haastattelutilanteessa mahdollisuus selventää, oikaista ja tarkentaa kysymyksiä sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63-65, 161.) Haastattelumuotoina voidaan käyttää lomakehaastattelua, teemahaastattelua sekä avointa haastattelua yksilö- tai pari- ja ryhmähaastatteluina. Yksilöhaastattelu soveltuu paremmin, kun tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita henkilön omakohtaisista kokemuksista ja ryhmähaastattelu puolestaan silloin, kun tutkitaan yhteisön käsityksiä. Haastattelujen jälkeen aineisto muutetaan sellaiseen muotoon, että sitä on mahdollista tutkia. Tämä tarkoittaa litterointia eli nauhoitusten muuttamista tekstimuotoon. Aineiston litterointi helpottaa tutkimusaineiston läpikäymistä, ryhmittelyä sekä luokittelua. (Vilka 2021, 226-227, 257.)

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty ryhmäkeskusteluina. Ryhmäkeskustelut toteutuivat syyskuussa 2021 kahdessa tehostetun palveluasumisen yksikön työpajassa, jotka sisälsivät yhteensä 6 ryhmäkeskustelua. Tutkimuksen kirjoittaja ei ole osallistunut ryhmäkeskusteluihin, vaan Hyvä veto -hankkeen tutkija.

Ensimmäisessä työpajassa tutkija esitteli eettistä organisaatiokulttuuria, jonka jälkeen työpajan tavoitteena oli jakaa kokemuksia ja luoda ymmärrystä eettisestä organisaatiokulttuurista ja eettisesti kuormittavista tilanteista omassa työssä ja työyhteisössä. Osallistujat ja kaantuivat kolmeen eri ryhmään ja jokaiselle ryhmälle oli oma häiriötön tila ryhmäkeskustelulle. Kaikki ryhmäkeskustelut sekä yhteinen loppukeskustelu tallennettiin.

Toisessa työpajassa tutkija esitteli alustavan teemoittelun ensimmäisen työpajan eettistä kuormitusta aiheuttavista tilanteista. Osallistujat valitsivat näistä teemoista kaksi eettistä kuormitusta aiheuttavaa teemaa, joihin haettiin ratkaisuja. Osallistujat jaettiin kahteen ryhmään niin, että kummallekin teemalle oli oma ryhmä. Molemmat ryhmäkeskustelut tallennettiin.

Tutkimuksen aineisto koostui työpajojen ryhmäkeskustelujen litteroidusta aineistosta. Ensimmäisen työpajan aineistoa (neljä ryhmäkeskustelua) oli yhteensä 72 sivua ja toisen työpajan aineistoa (kaksi ryhmäkeskustelua) oli 125 sivua (Calibri 12).

5.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusmateriaali kuvataan tiivistetyssä, pelkistetyssä ja yleistetyssä muodossa (Elo ym. 2022, 216). Laadullisen tutkimuksen aineiston sisällön analyysiä voidaan tehdä luokittelemalla, teemoittelemalla tai tyypittelemällä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81). Tämän tutkimuksen aineisto on analysoitu ja teemoiteltu aineistolähtöisellä laadullisella eli induktiivisella sisällönanalyysillä. Teemoittelussa painotetaan sitä, mitä kustakin teemasta on aineistossa sanottu.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen tutkimuksen kirjoittaja sai käyttöönsä litteroidun tutkimusaineiston. Aineisto on analysoitu sisältölähtöisen analyysin vaiheiden mukaisesti. Ensimmäiseksi aineistosta etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin aineiston käsitteellistämisen kautta. Aineistosta merkittiin tutkittavasta aiheesta kertovat alkuperäisilmaisut ja ne erotettiin muusta aineistosta. Alkuperäisilmaisut pelkistettiin ja ryhmiteltiin aihepiirien mukaan kuvaamaan aineiston olennaisimmat asiat. Samaa tarkoittavat pelkistykset ryhmiteltiin ja yhdistettiin varsinaisiksi teemoiksi, jotka antavat vastauksia tutkimuskysymyksiin.

6 Tulokset

6.1 Hoitohenkilökunnan eettistä kuormittuneisuutta aiheuttaneet tekijät

Tutkimukseen osallistuvat vanhustyöntekijät kokivat eettisesti kuormittavia tilanteita kuuden teeman mukaisesti (Taulukko 1). Eettistä kuormitusta aiheuttavia asioita olivat asukkaiden hoitotilanteisiin sekä omaisten toiveiden ja vaatimusten toteuttamiseen liittyvät ristiriidat sekä hoitohenkilökunnan ammatilliseen osaamiseen, lisäresurssin vaikutuksiin ja työskentelytapoihin liittyvät kysymykset. Eettistä kuormitusta koettiin myös huonon työilmapiirin vaikutuksista työskentelyyn.

Asukkaiden hoitotilanteisiin liittyvät ristiriidat	Vaativien omaisten aiheuttama kuormitus	Hoitajan ammatilliseen osaamiseen liittyvät kysymykset	Työskentelytapoihin liittyvät ristiriidat	Huonon työilmapiirin vaikutukset eettiseen kuormituksen syntymiseen	Lisäresurssi, joka tulisi näkyä asukkaiden arjessa enemmän
Asukkaan muistisairaus vaikeuttaa hoitoa	Asukkaiden epätasa-arvoinen hoito	Asukkaan voinnissa tapahtuvat äkilliset muutokset	Hoitohenkilöstön erilaiset työskentelytavat	Työkavereiden huomioimattomuus	Työskentelytapojen muutos
Halu toteuttaa hoitoa tasapuolisesti, mutta se ei onnistu	Ei tiedä kenen toiveiden mukaisesti asukkaita hoidetaan?	Päätöstenteko silloin, kun sairaanhoitaja ei ole paikalla	Avun tarjoaminen ja pyytäminen	Toisen työn kunnioittamisen puute	Uusien työskentelytapojen toteuttaminen
Fyysisesti raskaiden asukkaiden hoito		Saattohoitotilanteet	Tahallinen hidastelu ja töiden tekemättä jättäminen	Huono käyttäytyminen esim. sijaisia kohtaan	Työnkuvien epäselvyys

Taulukko 1. Eettistä kuormittuneisuutta aiheuttaneet tekijät.

Asukkaiden hoitotilanteisiin liittyvät ristiriidat aiheuttivat hoitohenkilöstössä paljon eettistä kuormittuneisuutta. Hoitohenkilökunnalla on halu ja pyrkimys hoitaa asukkaitaan hyvin sekä mahdollisimman tasapuolisesti. Tasapuolisella hoidolla henkilöstö tarkoittaa hoitoa, joka toteutetaan asukkaan toiveita ja tarpeita kuunnellen.

”...kuunnellaanko niinkuin, onko asukkaan tarve, vai omaisen tarve?”

”se asukas saattaa toivoa toista, kuin taas se omainen antaa sen kuvan. sit asukkaalla on oma mielipide. Joka kumotaan.”

Hoitohenkilöstö joutuu ajoittain käyttämään eettisesti kyseenalaisia keinoja hoitotoimenpiteiden onnistumiseksi. Esimerkkinä hoitohenkilöstö kuvasi sellaiset tilanteet, jolloin muistisairaalle henkilölle esitettiin valheita, joita asukas ei enää hetken päästä muista. Hoitohenkilökunnassa tämä aiheutti eettistä kuormittumista, koska he joutuivat pohtimaan, onko tämä oikea tapa toimia silloin kun asukas ei muuten ole suostuvainen hoitoon. Esimerkiksi hygienianhoitoon liittyvät hoitotoimenpiteet tulisi pystyä hoitamaan vastustelusta huolimatta, koska sillä on merkitystä asukkaan oman terveydentilan kannalta.

”...jossei hän millään tule, millään muulla kuin hyvin pienellä valkoisella valheella, jota ei minuutin päästä muista...”

Hoitohenkilökunta toi esiin, että osa asukkaista on myös fyysisesti niin raskaita hoitaa, että hoitamiseen tarvittaisi enemmän kuin kaksi henkilöä.

”On monta asukasta, joissa kaksikaan ei välttämättä ole oikea määrä.”

Hoitohenkilöstössä koettiin **vaativien omaisten** aiheuttavan ajoittain voimakastakin eettistä kuormitusta. Suurin eettinen ristiriita liittyi tilanteisiin, jolloin hoitohenkilöstö koki, että vaativien omaisten vuoksi joitakin asukkaita saatetaan hoitaa paremmin kuin sellaisia asukkaita, joilla ei ole omaisia ollenkaan tai joiden omaiset eivät ole niin vaativia.

”Et jos me hoidetaan sitä asukasta niin hyvin kellä on vaativa omainen, niin hoidetaanks me niitä muita sit yhtä lailla samalla lailla, vai vaan sitä yhtä tai kahta.”

Hoitohenkilökunta kohtasi työssään ristiriitaisuutta myös silloin, kun asukkaiden hoitolinjat ovat epäselvät. Mikäli hoitajien toteuttamaa hoitoa kohtaan on esitetty erilaisia vaatimuksia, heille voi myös syntyä epävarma tunne siitä, toimivatko he itsensä, omaisen vai asukkaan parhaaksi.

”se, et tehääks me sen omaisen mukaan vai silleen, et miten me koetaan se parhaaks. et ajatellaanko me, et mikä on sen asukkaan parasta vai mikä on sen omaisen parasta, tässä joskus me hoidetaan jopa sitä omaistakin”

Hoitajan ammatillinen osaaminen ja siihen liittyvät eettiset kysymykset tulivat myös esille tutkimusaineistossa. Henkilöstö koki eettisesti hyvin kuormittavaksi tilanteet, kun asukkaan voinnissa tapahtuu äkillinen muutos. He saattoivat olla epävarmoja siitä, miten asukasta tulisi silloin lääkittää ja millaiset elintoimintojen seurantamenetelmät ja mittaukset ovat niissä tilanteissa tarpeellisia.

”et kun on loppuvaiheessa... Otetaan vielä verenpainetta kaks kertaa, tai jos otetaan lämpö, niin mekin on jo mietitty sitä että onko se enää tarpeen. Se verenpaineen mittaaminen voi tuntua tosi ikävältä”

Erityisen kuormittavaksi hoitohenkilöstö koki äkillisten tilanteiden hoitamisen silloin, kun paikalla ei ollut sairaanhoitajaa tai lääkäriä, joilta toimintatapoja voisi varmistaa. Usein tällaisia tilanteita tapahtui juuri niinä aikoina, kun työpaikalla ei ollut muita kuin lähihoitajia töissä.

”jos meil on iltavuoro, ei meillä ole sairaanhoitajaa, mitäs me tehdään sitten, soitetaan hänelle kotiin tai mitä, ja kysytään, mitäs me tehdään nyt?”

Hoitajat kokivat myös avuttomuuden tunnetta silloin kun asukkaan tilanne on edennyt siihen pisteeseen, ettei mitään ollut enää tehtävissä. Se aiheutti hoitohenkilöstössä epätietoisuutta siitä, että tehdäänkö asukkaan hoidossa nyt varmasti kaikki mahdollinen mitä tehtävissä on.

”...että moni vielä toivois että jollain tavoin sitä asukasta pystyttäis auttamaan enempi ja sitten vähän niinkun kyseenalaistetaan tietysti vähän linjauksia ja muita. Tulee tietysti varmaan ehkä semmonen avuttomuus sen asiakkaan puolesta.”

Työskentelytapoihin liittyvät ristiriidat koettiin myös yhdeksi eettistä kuormitusta lisääväksi tekijäksi. Työskentelytavoissa korostuivat hoitohenkilöstön erilaisiin toimintatapoihin liittyvät asiat. Kohdeyksikössä asukkaita hoidetaan usein parityöskentelynä. Parityöskentelyssä tavat hoitaa asukkaita voivat olla hyvin erilaiset ja se koettiin yleisesti eettistä kuormitusta lisääväksi tekijäksi.

”Me työskennellään vähän eri lailla, ja... Eri asiat on tärkeitä. Ja jokainen nähdään vähän eri silmällä.”

Työparien arvomaailma saattoi poiketa toisistaan hyvin voimakkaasti, jolloin yhteistyö koettiin vaikeaksi. Tällaisissa tilanteissa hoitohenkilöstö koki joutuvansa työskentelemään omien arvojensa vastaisesti sekä myös joustamaan omista arvoistaan, koska sen koettiin helpottavan yhteistyötä hoitotilanteessa ja se saattoi myös vähentää työkaverin kanssa ristiriitatilanteen kärjistymisen mahdollisuutta.

”...siis hoitajat keskenään eri tavalla. sulla on työparin kanssa ihan erilaiset odotukset sen hoidon suhteen ja halu sen hoidon suhteen eroo kauheesti toisistan, niin siinä on pakko ite myöntyä sellaseen, mitä sä et haluis tehdä.”

Henkilöstössä koettiin haastavaksi myös tilanteet, jolloin oli epävarmuutta siitä, milloin on tarkoitus pyytää tai milloin olisi tarkoitus tarjota apua työkaverille. Osalle henkilöstössä oli

itsestään selvää, että apua tarjotaan. Jotkut työntekijät puolestaan tarjoavat apua vähemmän.

”Oletetaanko me, että me pyydetään apua, vai että meille pitäis aina tarjota apua. Siis siitä myös keskusteltiin, että kun me ihmiset ollaan erilaisia, et mikä meille on itsestään selvää ei välttämättä toiselle oo - ja toiste päin.”

Myös henkilöstössä esiintyvää tahallista työskentelyn hidastelua tai töiden tekemättä jättämistä, jolloin työtehtävät jakautuivat muille työntekijöille, pidettiin eettisesti kuormittavina tekijöinä.

”...et jos sä oot oikeesti tosi hidas, ja teet vähän sen tahalleen, koska kyl moni varmasti sen tekee, et tietää, et tuolla porukassa on... Sit sä joudut tekee kaks duunia.”

Huonolla työilmapiirillä koettiin myös olevan vaikutusta eettisen kuormituksen syntymiseen. Henkilöstön kokemukset huonosta työilmapiiristä liittyivät työkavereiden huomioimattomuuteen ja toisen tekemän työn kunnioittamisen puuttumiseen.

”Se syyllistäminen ei mun mielestä johda mihinkään. Se saa sitä pahaa mieltä vaan aikaseks, ja sitä kitkaa sinne työyhteisöön.”

Työyhteisössä oli koettu tahallista huomioimattomuutta ja selän takana puhumista sekä myös tiettyjen työntekijöiden suosimista erityisesti työtehtävissä auttamisessa. Huono työilmapiiri linkittyikin myös vahvasti työpaikan auttamisen kulttuuriin.

”Mut, kun jotkut aattelee et jos on joku tietty niin sitä ei auteta, mutta toista autetaan. Kun sehän pitäs olla myös tasapuolinen kohtelu työkaveriakin kohtaan.”

Eettistä kuormittavuutta lisäsi myös, jos työntekijöiden käyttäytyminen opiskelijoita ja sijaisia kohtaan oli huonoa.

”...mutta just niinkun puhuttiin siitä, että on aika ikävä tulla töihin jos kukaan ei sano et moi.”

Vanhuspalvelulaki on tuonut kohdeyksikköön **lisäresurssia**, hoiva-avustajia. Tämä koetaan pääsääntöisesti hyvänä asiana, mutta hoitohenkilöstön mielestä saatu lisäresurssi tulisi näkyä vahvemmin asukkaiden arjessa.

”Moni haluais, että se näkyis enemmän ja siinä tulis se myös se vanhuspalvelulain henki miksi sitä väkeä on saatu lisää, et se näkyy selkeästi siellä asukkaalla.”

Hoitohenkilöstö koki eettisesti kuormittavana erityisesti sen, että he ovat joutuneet muokkaamaan työskentelytapojaan useasti organisaation ulkopuolelta tulevien lakien ja säädösten vuoksi.

”... Vanhuspalvelulaki nous ja sitten tavallaan on tullut lisää väkeä. On tullut hoiva-avustajat. Me on jouduttu muuttamaan sitä hoitotyön tekemistä paljon. nyt sitten taas nousee hoitajamitoitus.”

He myös kokivat, että uusien työskentelytapojen toteuttaminen ei ole kaikille työyhteisön jäsenille yhtä tärkeää, sen vuoksi toimintatavat eivät muutu ja työskentely toteutetaan kuten ennenkin. Tämä aiheutti hoitohenkilöstössä ristiriidan tuntemuksia ja lisäsi eettistä kuormitusta.

”Tavallaan, et jollekin se riittää et tehään edelleen se sama kun ennen ja osalle, siis... Suurimmalle osalle se ei sitten kuitenkaan niinkun riitä, et tavallaan se ristiriitatilanne niiden välillä...”

Hoiva-avustajien ja hoitohenkilöstön työnkuviissa koettiin olevan paljon päällekkäisyyttä, joka lisäsi epävarmuutta työtehtävien tekemiseen liittyen sekä vähensi työskentelyn joustavuutta. Henkilöstölle oli syntynyt tunne, että hoiva-avustajien myötä heidän työnsä ja työtehtävänsä ovat muuttuneet asukkaille arvokkaammaksi kuin hoiva-avustajan toteuttama työ.

”Ihan kun se hoiva-avustajan antama, asukkaalle antama aika ei olisi yhtä arvokasta kuin hoitajan aika.”

6.2 Ratkaisut eettistä kuormittuneisuutta aiheuttaneisiin tilanteisiin ja kokemuksiin

Tutkimukseen osallistuvan henkilöstön edustajat pohtivat työpajoissa ratkaisuja eettisesti kuormittavien tilanteiden ja kokemusten käsittelyyn. Aineiston pohjalta ratkaisuja löydettiin viiden teeman mukaisesti. Teemoja olivat auttamisen ja reilun kohtelun kulttuurin parantaminen, työyhteisön osaamisen kehittäminen, asukkaiden ja omaisten parempi huomioiminen ja kohtaaminen, lisäresurssin oikea kohdentaminen sekä työtehtävien vastuullinen ja tasapuolinen jakaminen (Taulukko 2).

Auttamisen ja reilun kohtelun kulttuurin parantaminen	Asukkaiden ja omaisten parempi huomioiminen ja kohtaaminen	Lisäresurssin oikea kohdentaminen	Työtehtävien vastuullinen ja tasapuolinen jakaminen	Työyhteisön osaamisen kehittäminen
Työkaverin kuunteleminen ja arvostaminen	Asukaslähtöinen hoito	Asukkaille suunnatun ajan lisääminen	Työtehtävien hyvä suunnittelu ja organisointi	Koulutuksiin osallistuminen
Avoin keskustelu	Yhtenäiset ja päivitetyt hoitolinjat	Työnkuvien selkiyttäminen	Myönteinen suhtautuminen muutoksiin	
Esimerkillinen työskentely ja toisen kunnioittava kohtelevminen	Asukkaiden ja omaisten mielipiteiden huomioiminen			
	Hyvä viestintä			

Taulukko 2. Ratkaisut eettistä kuormittuneisuutta aiheuttaneisiin tilanteisiin ja kokemuksiin.

Auttaminen ja reilun kohtelun kulttuurin parantaminen koettiin tärkeäksi eettistä kuormitusta helpottavaksi ratkaisuksi. Keinoiksi henkilöstö nimesi työkaverin kuuntelemisen ja arvostamisen sekä ryhmätyöskentelyn. Tähän teemaan liittyen henkilöstö piti tärkeänä, että työyhteisössä ei arvosteltaisi toisten työskentelytapoja tai henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä kyettäisiin ryhmä- ja parityöskentelyyn kaikkien kanssa.

”...että kaikkien kanssa pitää pystyä tekemään töitä, ei voi tehdä töitä vain omien frendien kanssa.”

Henkilöstö koki, myös että avoimella keskustelulla voidaan madaltaa kynnystä avun tarjoamiselle ja pyytämiselle sekä ymmärtää työkaveria paremmin.

”Et musta puhumattomuus on kaiken, siis se niinku, jos jää asia puhumatta, niin sit jää hirveesti vääriä harhakuvia, luuloja”

”pitäis olla sellainen työyhteisö, että siellä uskaltaa sanoa asioista.”

Esimerkillinen työskentely ja toisen kunnioittava kohtelevminen nousivat esiin erityisesti yksikössä vierailevista opiskelijoista ja sijaisista keskustellessa.

”Keskustelu, esimerkin näyttö, siis tai että mä aattelin nyt lähinnä niinku opiskelijoita.”

Asukkaiden ja omaisten parempi huomioiminen ja kohtaaminen nousi henkilöstön keskustelussa esiin yhtenä tärkeänä ratkaisuna eettisen kuormituksen aiheuttamiin kokemuksiin ja tunteisiin. Henkilöstö nimesi omaisille kohdennettuina, konkreettisina toimina, esimerkiksi omaisen kohtaamisen jo ulko-ovella hänen tullessaan vierailulle sekä omahoitajan säännölliset puhelut omaiselle.

”omaisille näkyvä osuus on mun mielestä se, et ihan oikeasti, kun ne soittaa, niin mennään vastaan. Et niinku avataan ovi... Mut et sit välillä menee ihan sinne ovelle vastaan.et kohdataan ne omaiset.”

Henkilöstö keskusteli myös siitä, että omaisille tulee korostaa, että heillä on mahdollisuus soittaa milloin vain omaiselleen tai hoitohenkilökunnalle.

”...että miks meillä se puhelin on 24/7. Siksi, et soitat sillon, ku siltä tuntuu.”

Asukkaiden parempaan huomioimiseen ja kohtaamiseen kohdistuvista toimista henkilöstö nimesi asukaslähtöisen hoidon sekä yhtenäiset ja päivitettyt hoitolinjat. Hoitohenkilöstö koki erityisen tärkeänä, että asukkaan mielipiteitä ja toiveita tulee kuunnella jatkuvasti. Myös viestinnän merkitys työyhteisössä asukkaiden hyvään hoitoon liittyen nostettiin esiin yhtenä ratkaisuehdotuksena. Henkilöstö koki tärkeäksi, että yksikön sisäiset palaverikäytännöt tukevat asukaslähtöistä, hyvää hoitoa.

”Viestittämällä. Ja se, että siitä tehdään, että onko se nyt sit jonkunlainen tiimipalaveri tai kirjallinen ohje. Et se on kaikkien luettavissa ja et ne ymmärtää sitten, et mitä siin haetaan.”

Henkilöstö myös keskusteli siitä miten pienetkin asiat voivat riittää asukkaiden paremman huomioimisen ja kohtaamisen toteutumiseksi. Esimerkkeinä henkilöstö nimesi lehtien lukemisen, asukkaiden seurassa istumisen, kädestä kiinni pitämisen sekä läsnäolon. Henkilöstö myös ideoi keskustelussaan virikkeellistä ja asukkaiden elämänlaatua kohentavaa viikko-ohjelmaa.

”Viikko-ohjelman kautta vastuuta jaetaan kaikille, ja asukkaiden elämänlaatu paranee, sisältää heidän elämänsä”

Henkilöstön keskustelussa tuli myös esiin, että he kokevat säännöllisen fyysisen aktiivisuuden olevan tärkeää asukkaille.

”Ei tarvitse nostaa joka päivä, mutta kyl se pitää nostaa... Eikä sitä tehdä ilkeyttä, vaan sen takia, että se on hyväks sille asukkaalle.”

Hoitohenkilöstö nosti keskusteluissa myös asumispalveluysikköön palkattujen hoiva-avustajien roolin eettisesti kuormittavien tilanteiden ja kokemusten ratkaisemisessa.

Hoitohenkilöstö koki, että **lisäresurssin oikealla kohdentamisella** voidaan parantaa työtehtävien oikeaa ja tasapuolista kohdentumista sekä mahdollistaa asukkaille suunnatun ajan lisääntyminen, jolloin vuorovaikutukseen ja parempaan kohtaamiseen voidaan panostaa enemmän.

”työajan käyttö resurssoidaan oikein, et se mitä on hoitajamitotukses tullu lisää, että se näkyisi siellä asukkailla”

Hoitohenkilöstö nosti keskustelussa lisäresurssin oikean kohdentamisen yhteydessä myös lähihoitajien ja hoiva-avustajien työnkuvien selkiyttämisen tärkeyden ratkaisuna eettisesti kuormittaviin tilanteisiin ja kokemuksiin.

”...niinku siellä lähihoitajan ja hoiva-avustajan ehkä enemmänki... mut se löytäminen, et mikä on kenenki tehtävää.”

Työtehtävien vastuullinen ja tasapuolinen jakaminen oli asia jonka henkilöstö tuo usein esiin keskustelussa eettisesti kuormittavien tilanteiden ja kokemusten ratkaisuja pohdittaessa. Henkilöstö piti tärkeänä, että työtehtävät jaetaan tasapuolisesti ja jokainen huolehtii siitä, että omat tehtävät tulee tehtyä kunnolla. Henkilöstö koki myös tärkeänä, että työyhteisössä henkilöstö suhtautuisi työtehtävien ja toimintatapojen muutoksiin yksikössä myönteisesti ja avoimesti.

”että suhtauduttaisiin muutokseen avoimin mielin, ja kuormittavuuden jakautuminen epätasaisesti kuormittaa työntekijöitä niinku eettisesti.”

Henkilöstö koki myös, että hyvällä työn suunnittelulla ja organisoinnilla voidaan vähentää eettisesti kuormittavien tilanteiden ja kokemusten syntymistä.

”Hyvä suunnittelu on puoliks tehty, ja sit on täällä tää ryhmätyöskentely, tasapuolisuus, ja siinä on se vastuun jakaminen ja töiden jakaminen.”

Työyhteisön osaamisen kehittäminen koettiin myös yhdeksi ratkaisuksi eettisten tilanteiden ja kokemusten vähentämiseksi. Hoitohenkilöstön ammattitaitoa voidaan parantaa ja koko työyhteisön ammatillista osaamista kehittää osallistumalla erilaisiin koulutuksiin joihin henkilöstö toivoi pääsevänsä.

”Meidän pitää kehittää itse koulu ja erilaisia juttuja... Itsensä kehittämistä. Jos on joku semmonen hyvä koulutus. Se on iso apu meille sitten. Mä voin kertoa sitten kaikki kavereille, missä olen ja otan materiaalit ja yhdessä kaikki mietitään sitä.”

7 Yhteenveto ja pohdinta

7.1 Tulosten pohdinta

Tutkimustuloksissa nousi esiin, että vanhustyöntekijät kokevat työssään useita kuormittavia tekijöitä. Tulokset viittaavat samansuuntaisiin havaintoihin, joita myös tietoperustassa esitetyt tutkimukset ovat osoittaneet (Nikunlaakso ym. 2022; Selander ym. 2022; Työterveyslaitos 2023; Pihlajasaari 2015). Nikunlaakso ym. (2022) ja Selander ym. (2022) ovat tutkineet hoitohenkilöstön kokemaa eettistä kuormittuneisuutta ja todenneet, että kuormitustekijät kuten esimerkiksi liiallinen työtaakka ja vastuu, asukkaiden ja heidän omaistensa toiveiden ja tarpeiden kuuntelu sekä kunnioittaminen ja työskentely omien arvojen vastaisesti lisäävät eettistä kuormittuneisuutta ja vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. Myös organisaation tasoiset tekijät kuten esimerkiksi resurssipula ja puutteellinen johtaminen sekä työyhteisötasolla ilmenevät konfliktit lisäävät hoitohenkilöstön kokemaan eettistä kuormittumista.

Edellä mainittuja kuormitustekijöitä nousi esiin myös tässä tutkimuksessa. Tutkimustulosten mukaan asukkaiden hoito ja omaisten esittämät vaatimukset hoitoon liittyen aiheuttivat riskitilanteita ja lisäsivät hoitohenkilöstössä eettisen kuormituksen kokemuksia. Hoitohenkilöstön yhteistyössä ja sosiaalisissa suhteissa ilmaantuvat haasteet myös lisäsivät eettisen kuormituksen tunteita. Esimerkiksi hoitaja saattoi kokea hoitotilanteessa joutuvansa toimimaan omien arvojen vastaisesti työparin painostuksen vuoksi. Eettisesti kuormittavat tilanteet ilmenevät näissä tilanteissa nopeasti, jolloin tilanteeseen ei välttämättä ehdi reagoida niin nopeasti kuin tarve olisi. Hoitohenkilöstössä koettiin, että tiettyjä työkavereita autetaan paremmin kuin toisia ja työtehtävien jakaminen koettiin joskus epätasa-arvoiseksi ja se lisäsi eettisen kuormituksen kokemuksia.

Pihlajasaaren (2015) tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä on käytännössä huonot mahdollisuudet toimia työssään eettisesti oikein, eikä heillä ole useinkaan tietoa siitä miten sellaisissa tilanteissa heidän kuuluisi toimia. Työyhteisössä yhtenäisistä toimintatavoista sopiminen onkin sen vuoksi tarpeellista ja se myös voisi vähentää henkilöstön kokemaa eettistä kuormitusta, jota erilaiset työskentelytavat voivat aiheuttaa. Tutkimuksessa hoitohenkilöstö toi esiin, että asukkaiden päivitettyjä hoitolinjauksia ja yhteisten toimintatapojen sopimista kaivataan. Tämän koettiin poistavan epätietoisuutta siitä, miten esimerkiksi asukkaiden terveydentilan äkilliseen muuttumiseen tulee reagoida ja mahdollistavan myös tasapuolista hoitoa.

Kapteinin (2008) eettisen organisaatiokulttuurin johtamisen CEV-mallin mukaan organisaation eettisten hyveiden noudattaminen parantaa ja ennaltaehkäisee eettisen kuormituksen syntymistä työyhteisössä. Tutkimukseen osallistuva hoitohenkilöstö ei kuitenkaan nostanut

esiin suoranaisesti heikosta johtamisesta tai kiireen tunteesta johtuvaa kuormittumista mikä on useissa tutkimuksissa liitetty vahvasti eettisen kuormittumisen kokemuksiin. Toisaalta tutkimustuloksissa tuli esiin, että työyhteisössä eettistä kuormitusta lisäävät tekijät, kuten esimerkiksi epä tietoisuus siitä, miten ja milloin apua tulisi tarjota tai pyytää ja miten toimia silloin kun asukkaan terveydentilassa tapahtuu äkillisiä muutoksia. Nämä kuormitustekijät ovat esimerkkejä niistä asioista joihin CEV-mallia hyödyntämällä voidaan vaikuttaa. Henkilöstö pystyy toimimaan eettisesti kestäväällä tavalla, mikäli heillä on työyhteisössä selkeät ja yhtenäiset toimintamallit eri tilanteisiin.

Räsänen (2017) on tutkinut artikkelissaan hoitohenkilöstön työajan merkitystä asukkaiden elämänlaadulle vanhusten ympärivuorokautisessa hoidossa. Räsänen mukaan hoitotyön sisältö ja asukkaalle annettu aika määrittivät pitkälti sitä, miten sillä oli vaikutusta asukkaan elämänlaatuun. Hänen tutkimuksensa mukaan hoitotyössä on mahdollista vaikuttaa ympärivuorokautisessa hoidossa olevien asukkaiden elämänlaatuun vähentämällä hoitohenkilöstön välillisen työn määrää ja lisäämällä yksiköihin muuta työvoimaa, kuten esimerkiksi hoiva-avustajia. Henkilöstön työaika ja osaaminen tulee Räsänen (2017) mukaan kohdentaa asukkaille. Sillä todettiin olevan merkitystä myös hoitohenkilöstön ammatillisen osaamisen edistämiseksi.

Tutkimustuloksissa korostui ja kului vahvasti hoitohenkilöstön halu työskennellä sen eteen, että asukkailla olisi mahdollisuus saada sellaista hoitoa, jossa heidän toiveitaan ja tarpeitaan kuunnellaan sekä kunnioitetaan. Hoitohenkilöstö toivoi, että nyt saatu lisäresurssin kohdentuisi paremmin asukkaille, jolloin se näkyisi asukkaiden elämänlaadun paranemisenä. Hoiva-avustajien ja hoitohenkilöstön työnkuvissa nähtiin kuitenkin päällekkäisyyksiä ja epäselvyyttä. Tutkimusaineiston perusteella tutkittavassa yksikössä hoitohenkilöstö aktiivisesti pyrkii kehittämään ja muuttamaan toimintatapoja, mutta esimerkiksi hoiva-avustajien työnkuvien selkiyttäminen voisi parantaa mahdollisuuksia kehittää työskentelyä vastaamaan enemmän asukkaiden tarpeisiin. Työnkuvien selkiyttäminen ja rajaaminen on esihenkilöiden vastuulla.

Tutkimuksen toisessa tutkimuskysymyksessä etsittiin ratkaisuehdotuksia eettisesti kuormittaviin tilanteisiin ja kokemuksiin. Hoitohenkilökunnan pohtimat ratkaisut liittyivät asukasläh- töiseen hoivaan ja työyhteisön viestinnän tehostamiseen sekä ilmapiirin parantamiseen.

Eettisen kuormituksen hallintaa ja ennaltaehkäisyä koskevat tutkimustulokset (Nikunlaakso ym. 2022; Semler 2023; Työterveyslaitos 2023) osoittavat, että vanhustyön eettistä kuormituksen ilmaantumista voidaan vähentää ja ennaltaehkäistä monin keinoin, mutta tutkimuksia toimenpiteistä, joilla voidaan lievittää vanhustyöntekijöiden eettistä kuormittuneisuutta, on tehty hyvin vähän. Nikunlaakson ym. (2022) toteavat kirjallisuuskatsauksessaan,

löytäneensä kuitenkin tutkimuksista joitakin toimenpiteitä, joita työntekijät olivat kokeilleet tai haluaisivat kokeilla eettisen kuormituksen lieventämiseksi. Näitä toimenpiteitä olivat lisäresurssin saaminen, koulutus ja johdon ja esihenkilöiden tuen lisääminen, vertaistuki ja yhteinen keskustelu päätöksenteon tukena, oman hyvinvoinnin ja ammattitaidon parantaminen sekä potilaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja puolustaminen.

Tutkimuskohteena oleva hoitohenkilöstö löysikin keskustelussaan hyvin käytännönläheisiä keinoja, joilla voisi vähentää eettistä kuormituksen tunnetta ja kokemuksia. Esimerkkinä käytännönläheisestä ratkaisusta hoitohenkilöstö pohti, että asukkaiden ja omaisten tarpeiden kuuntelu ja parempi kohtaaminen voisi tuoda helpotusta eettistä ristiriitaa aiheuttaviin tilanteisiin. Myös asukkaille suunnitellulla viikko-ohjelmalla lisättäisiin asukkaiden arkeen erilaisia aktiviteetteja ja virikkeitä. Sen suunnitteluun ja toteutukseen osallistuisi jokainen työntekijä vuorollaan. Tämä koettiin hoitohenkilöstössä asukkaan elämänlaatua parantavana ja työyhteisössä vastuuta tasapuolisesti jakavana ratkaisuna. Yhtenäisillä palaverikäytännöillä koettiin myös olevan asukaslähtöistä hoitoa tukeva merkitys.

Tutkimustulosten mukaan tutkittavassa työyhteisössä ratkaisuehdotukset eettisen kuormituksen tunteisiin ja kokemuksiin mukailevat hyvin Nikunlaakson ym. (2022) kirjallisuuskatsauksessa mainittuja toimenpiteitä. Hoiva-avustajien työpanos on tuonut työpaikalle toivottua lisäresurssia ja tutkimusaineistossa tuli usein ilmi, että hoitohenkilöstö pyrkii toiminnassaan aina asukaslähtöisyyteen sekä puolustamaan ja kunnioittamaan asukkaiden itsemääräämisoikeutta. Hoiva-avustajien lisätyöpanos myös mahdollistaisi viikko-ohjelman toteuttamisen entistä paremmin asukkaita huomioiden. Viikko-ohjelman kautta henkilöstöllä olisi myös mahdollisuus antaa asukkaille enemmän huomiota ja aikaa, jota myös Räsänen (2017) tutkimuksessaan peräänkuuluttaa niin asukkaiden elämänlaatua lisääväksi ja henkilöstön ammatillista osaamista edistäväksi tekijöiksi. Lisäkoulutuksen saaminen ja koulutuksesta saadun tiedon jakaminen koettiin tärkeänä ratkaisuehdotuksena eettisen kuormituksen tuntemuksiin ja kokemuksiin.

Työterveyslaitoksen (2023) Hyvä veto- hankkeen loppuraportissa on esitetty suositukset eettisen kuormituksen hallintaan. Suosituksissa pidetään tärkeänä sitä, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua toimintatapojen kehittämiseen ja esihenkilöt pitävät huolta siitä, että siihen on varattu myös riittävästi aikaa. Lisäämällä työyhteisössä yhteistä keskustelua eettisesti kuormittavien tilanteiden ilmenemisestä sekä siitä, miten niihin voidaan reagoida parantavat henkilöstön kykyä kohdata ja reagoida päivittäisessä työssä kohtaamiinsa eettisesti kuormittaviin tilanteisiin. Myös luomalla organisaatiossa ja työyksiköissä kirjalliset eettiset periaatteet, voidaan vaikuttaa eettisten kuormitustekijöiden hallintaan. Myöskin Semler (2023) toteaa tutkimuksessaan, että vuorovaikutuksen lisääminen ja eettisesti

kuormittavien tilanteiden läpikäyminen työyhteisössä yhteisesti lisää ymmärrystä muiden näkökulmien huomioimiseen, jolloin hoitohenkilöstö voi saada työkaluja ja keinoja eettisesti kuormittavien tilanteiden kohtaamiseen ja käsittelyyn.

Tutkimukseen osallistunut työyhteisö ei keskustelussaan tuonut esiin, että he kaipaisivat työyhteisössä tai organisaatiossa yhtenäisiä eettisiä ohjeita. Sen sijaan he pitivät tärkeänä, että asukkaiden hoitoon ja yksikön toimintatapoihin olisi olemassa yhtenäiset ohjeistukset, joita päivitetäisiin säännöllisesti. Myös avoimella, hyväksyvällä ja työkaveria arvostavalla työskentelyilmapiirillä olisi vaikutusta eettisesti kuormittavien tilanteiden ja kokemusten ilmaantumiseen. Tällainen edistäisi myös reilun kohtelun ja avun antamisen kulttuuria työyhteisössä sekä mahdollistaisi tasapuolisemman työn suunnittelun ja organisoinnin. Hoitohenkilöstö kaipasi myös koulutusta, jolla työyhteisön osaamista voidaan kehittää ja näin pystyä paremmin reagoimaan ja vastaamaan eettisiin kuormitustekijöihin.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) on määritellyt ohjeistuksen yleisesti hyvän tieteellisen käytännön periaatteille. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkijoita. Tutkijoiden on tämän mukaisesti panostettava tutkimuksen laatuun sekä käytävä eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, jotka tiedeyhteisö on yleisesti hyväksynyt. Tutkimusetiikka puolestaan tarkoittaa yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa toimeksiantajiin, tutkimuskohteeseen ja rahoittajiin sekä kollegoihin. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää myös, että tutkijan tulee toimia rehellisesti ja vilpittömästi kunnioittaen toisten tutkijoiden työtä ja saavutuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 114; Vilka 2021, 71-73.)

Tässä tutkimuksessa noudatettiin hyvän tieteellisen periaatteen käytäntöjä tutkimusaineiston tiedonkeruussa, aineiston analysoinnissa sekä raportoinnissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös tuottaa tutkimuksen koordinoimalle ja käynnistävälle taholle sekä kohteena olevalle työyhteisölle hyödyllistä ja käytettävää tietoa tutkittavasta asiasta. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yksityisyydensuojaa kunnioitettiin ja tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja käytettiin vain siihen tarkoitukseen mihin ne oli tarkoitettu eikä niitä ole luovutettu ulkopuolisille tahoille. Tässä tutkimuksessa huolehdittiin myös siitä, että tutkimustulokset käsiteltiin puolueettomasti ja raportoitiin läpinäkyvästi. Teoriaa ja johtopäätöksiä verrattiin alkuperäiseen aineistoon ja pyrittiin jatkuvasti ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan.

Tutkimukseen sisältyvien työpajojen osallistujat antoivat kirjallisen suostumuksen nauhoitettujen ryhmäkeskustelujen käyttöön osana Hyvä veto -hankkeen tutkimusta. Aineiston

analyysiä varten saaduissa, valmiiksi litteroiduissa, teksteissä osallistujien nimet eivät olleet tunnistettavissa eikä tutkimuksessa tuoda esille, minkä organisaation vanhustalveissa ryhmähaastattelut tehtiin.

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija on valinnut ja käyttänyt perustel-
tuja ja oikeanlaisia menetelmiä ratkaistakseen tutkimuksen ongelman sekä toteuttaakseen
tutkimuksen (Puusa & Juuti 2020, 411). Keskeisiä käsitteitä luotettavuutta arvioitaessa ovat
tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti. Puusan ja Juutin (2020) mukaan laadullisessa tutki-
muksessa validiteetti merkitsee sitä, että tutkimuksessa saadut tulokset ja käsittelytapa
tuottavat tietoa siitä ilmiöstä, mitä on tarkoituskin tutkia. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa
sitä, että kaksi mittausta tuottavat saman tutkimustuloksen. Laadullisen tutkimuksen luonne
on kuitenkin kuvata tutkimukseen osallistuvien henkilöiden subjektiivisista kokemuk-
sista, näkemystä, ajatuksia, tunteita sekä merkityksiä, jotka he tutkimuksen kohteena olevalle ai-
heelle antavat. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna on mahdotonta, että kaksi eri tutkijaa voi-
sivat muodostaa tutkimuksesta täysin samanlaiset tulokset.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta ei siis voida todentaa määrällisiä mittareita käyt-
tämällä. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuutta on tarkasteltava kyseisen tutkimuksen
viitekehityksessä sekä sen mukaisesti, mitä laadullisia menetelmiä työssä on käytetty. Laa-
dullisessa tutkimuksessa luotettavuus rakentuu tutkimusprosessin kuvauksesta, peruste-
luista ja analyysistä. Laadullista tutkimusta lukiessaan lukijan tulee ymmärtää ratkaisut, joita
tutkija käyttää tutkimuksen perustana sekä vakuuttua tutkijan vilpittömyydestä tiedonhan-
kinnassa ja tulkinnoissa. (Puusa & Juuti 2020, 416.)

Tutkimusprosessi sisälsi huolellisen perehtymisen tutkittavaan aiheeseen. Myös meneillään
olleeseen Hyvä veto- hankkeeseen liittyvät muut aihepiiriin tutkimukset lisäsivät tutkimuk-
sen luotettavuutta ja mahdollistivat tutkijalle tilaisuuden käyttää hyvin tuoretta tutkimustietoa
tutkimuksen tietoperustassa sekä tutkimustulosten pohdinnassa. Tutkimusprosessi eteni
laadullisen tutkimuksen vaiheiden mukaisesti. Aineisto on teemoiteltu sisällönanalyysillä.
Teemat ovat myös esitetty tekstissä taulukoissa tutkimuskysymysten mukaisesti, joka sel-
kiyttävät lukijalle vastaukset tutkimuskysymyksiin tiivistetyssä muodossa. Tutkimukseen on
myös lisätty tutkittavien kommentteja suoraan aineistosta parantamaan aineiston läpinäky-
vyyttä ja tukemaan tutkimuksen tuloksia, pohdintaa ja johtopäätöksiä. Aineiston analysoin-
nissa, tutkimuksen tulosten pohdinnassa sekä johtopäätöksissä on palattu alkuperäisiin
keskusteluihin tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi.

Tutkimus tuotti tietoa yhden sosiaali- ja terveystalveita tuottavan julkisen organisaation
tehostetun asumistalveyksikön henkilöstön kokemuk-
sista eettisestä kuormituksesta. Tutki-
mukseseen osallistujat edustivat yhtä vanhustalveyksikön henkilöstöä, ja sen vuoksi

tutkimuksen tulokset eivät ole tieteellisesti yleistettävissä vaan kertovat tutkimuskohteena olevan henkilöstön kokemuksista siitä, millaiset asiat hoitotyössä aiheuttavat heille eettistä kuormitusta ja millaisilla ratkaisuilla he voisivat eettisesti kuormittavia tilanteita käsitellä.

Tutkimusaihe on ajankohtainen, mutta pitkittäistutkimuksia toimenpiteiden vaikutuksista eettisen kuormituksen kokemusten hallintaan ja ennaltaehkäisyyn on tehty varsin vähän. Puolestaan kiinnostus eettistä kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin ja eettisen kuormituksen ilmenemismuotoihin työelämässä on lisääntynyt 2000-luvulla merkittävästi, jonka vuoksi myös tutkimusta aiheesta löytyy paremmin. Tämä vaikuttaa erityisesti toisen tutkimuskysymyksen tulosten pohdinnan luotettavuuteen.

Tutkimuksen kirjoittajalla ei ole tietoa, millaiset pohjatiedot eettisestä organisaatiokulttuurista ja eettisestä kuormittumisesta tutkimukseen osallistuvalla hoitohenkilöstöllä oli ennen työpajoihin osallistumista. Tämän vuoksi on mahdollista, että jo osallistuminen työpajoihin ja yhteinen keskustelu aiheesta muuttivat eettisesti kuormittavien tilanteiden käsittelyä ja kokemuksia henkilöstössä.

7.3 Johtopäätökset

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden, kuten eettisen kuormituksen, tunnustaminen merkittäväksi työnkuormittavuustekijäksi fyysisen kuormituksen rinnalla, on tärkeää. On myös tärkeää, että työyhteisöillä on mahdollisuus keskustella yhdessä eettisestä kuormituksesta syntyneistä tunteista ja tilanteista sekä pohdita keinoja, joita työyhteisössä yhdessä voidaan laatia eettistä kuormitusta aiheuttavien tilanteiden käsittelemiseksi.

Sosiaali- ja terveysalalla tarvetta keskustelulle on erityisesti vanhustyössä. Hoitohenkilöstö joutuu työssään usein tilanteisiin, joissa joudutaan pohtimaan miten olisi oikea tapa toimia. Tulevaisuus haastaa työntekijät alasta riippumatta kohtaamaan entistä enemmän muutoksia työssään. Sosiaali- ja terveysalalla esimerkiksi digitalisaatio ja teknologisten ratkaisujen lisääntyminen käytännön hoivatyössä vaatii henkilöstöltä hyvää resilienssiä ja kykyä muuttaa omia toimintatapoja jotka lisäävät todennäköisesti myös henkilöstön kokemaa eettistä kuormittuneisuutta.

Eettisen organisaatiokulttuurin edistäminen ja eettisen kuormittumisen ennaltaehkäisy on organisaatioiden johdon ja esihenkilöiden tehtävä, mutta toteutuakseen se vaatii myös henkilöstön osallistamista mukaan kehittämään eettisesti kestävää työyhteisöä. Henkilöstö voi omalta osaltaan huolehtia, että eettisen organisaatiokulttuurin periaatteet toteutuvat työssä ja he pystyvät kohtaamaan eettisesti haastavat tilanteet ammattitaitoisesti sekä reagoimaan käytännön työssä eettisesti kuormittaviin tilanteisiin niiden edellyttämällä tavalla. Tämän

tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että tutkimukseen osallistuvassa yksikössä hoitohenkilökunnalla on ollut työpajojen aikaan hyvät mahdollisuudet kehittää ja luoda käytännön työarjessa ratkaisuja eettisen kuormituksen hallintaan muokkaamalla työtä asukaslähtöisesti. Kuitenkin on selvää, että henkilöstö tarvitsee esihenkilön tukea sekä työyhteisön hyvän ilmapiirin ylläpitämiseksi ja hyvien käytäntöjen toteutumiseksi. Esihenkilön tuelle on tarvetta myös siksi, että hän omalla toiminnallaan voi varmistaa näiden hyvien käytäntöjen pysyvän aktiivisesti käytössä yksikön arjessa.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan henkilöstön kokema eettinen kuormitus voi johtua monesta eri tekijästä, jotka myös linkittyvät vahvasti toisiinsa. Tämän vuoksi voidaankin päätellä, että pienetkin muutokset ja parannukset työyhteisössä tai työskentelytavoissa voivat lisätä tai vähentää eettistä kuormittumisen tunnetta useasta eri näkökulmasta. Työyhteisöissä onkin tärkeää tunnistaa ja tuoda avoimesti esiin ne tekijät, jotka henkilöstö kokee lisäävän eettistä kuormittuneisuutta. Toisaalta tärkeää on myös tuoda esiin ne asiat, jotka vaikuttavat työskentelyyn ja työyhteisöön positiivisesti ja vähentävät eettisen kuormittuneisuuden tunteita.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Eettistä organisaatiokulttuuria ja eettistä kuormittuneisuutta tutkivat tutkimukset ovat keskittyneet pääsääntöisesti määrittelemään mitä eettisellä organisaatiokulttuurilla ja eettisellä kuormittumisella tarkoitetaan, miten se ilmenee työelämässä ja mitä seurauksia niiden ilmentymisellä on. Pitkittäistutkimuksia eettisen organisaatiokulttuurin edistämisestä tai eettisen kuormittuneisuuden vähentämiseen tähtäävien toimenpiteiden vaikutuksesta työyhteisöissä ei juurikaan ole tutkittu.

Tämän vuoksi esitän jatkotutkimusehdotuksena tälle tutkimukselle kartoittaa, miten eettisesti kuormittavien tilanteiden ja kokemusten ratkaisuehdotukset ovat käytössä tutkittavassa yksikössä ja pystyykö henkilöstö niiden avulla paremmin ratkaisemaan työyhteisössä esiin tulevat eettisesti kuormittavat tilanteet. Mielenkiintoista olisi myös tietää, onko näillä ratkaisuehdotuksilla ollut vaikutusta henkilöstön kokemaan eettiseen kuormittuneisuuteen tai sairauspoissaoloihin.

Tutkimuksessa ei tule esiin eettisen johtamisen vaikutusta henkilöstön eettisen kuormittuneisuuteen. Eettisellä johtamisella on todettu olevan merkittävä yhteys henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimus, joka toisi esiin myös eettisen johtamisen ja päätöksenteon merkityksen tutkittavan yksikön työhyvinvointiin antaisi koko organisaatiolle suuntaviivoja siihen, miten johtamista voisi kehittää ja hoitohenkilöstön pito- ja vetovoimaa voitaisiin parantaa.

Lähteet

- Burke, W.W. 2023. Edgar H. Schein: Reflections on his life and career. *The journal of applied behavioral science*. Vol 59 (2), 214-222. Viitattu 25.5.2023. Saatavissa <https://journals-sagepub-com.ezproxy.saimia.fi/doi/epub/10.1177/00218863231163607>
- Cabana, G. & Kaptein, M. 2019. Team ethical cultures within an organization: A differentiation perspective on their existence and relevance. *Journal of Business Ethics* 2021. 170. 761-780.
- Chou, Y-C., Kröger, T. & Lee, Y-C. 2009. Predictors of jobsatisfaction among staff in residential setting for persons with intellectual disabilities: A comparison between the residential model. *Journal of Applied Research In Intellectual disabilities*. 2010. 23. 279-289.
- Colaco, B. & Loi, N. 2019. Investigatin the relationship between perception of an organisation's ethical culture and worker motivation. *International Journal of Organizational Analysis*. 2019. 27(5). 1392-1408.
- Coleman, J. 2013. Six components of a great corporate culture. *Harward business review* May 2013, Vol. 91 (5).
- Elo, S., Tohmola, A., Kajula, O. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022. 34 (4). 215-225.
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J. & Cheng, J. 2018. The leaders guide to corporate culture. How to manage the eight critical elements of organizational life. *Harward business review* Jan/Feb 2018. Vol. 96 (1), 44–52. Viitattu 20.2.2022. Saatavissa *The Leader's Guide to Corporate Culture.*: EBSCOhost (saimia.fi)
- Hofstede, G. 2010. *Cultures and organizations: Software of the mind*. Third Edition. E-kirja. McGraw-Hill Education. Viitattu 26.5.2023. Saatavilla rajoitetusti <https://ebookcentral.proquest.com/lib/lut/reader.action?docID=6262353>
- Huhtala, M. 2013. Toimivat hyveet: Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. *Työelämän tutkimus* 2013. 11 (3), 223-227.
- Juujärvi, S. & Häkkinen, M. 2019. Vanhustenhoidon tila haastaa kehittämään laaja-alaista eettistä osaamista. *Yhteiskuntapolitiikka* 2019. 84 (4). 465-466. Viitattu 30.4.2023. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019091828748>
- Kangas, M., Muotka, J., Huhtala, M., Mäkikangas, T. & Feld, T. 2017. Is the ethical culture of the organization associated with sickness absence? A multilevel analysis in a public sector organization. *Journal of Business Ethics* 2017. Vol.140 (1), 131-145.

Kangas, M. Lämsä, A-M, Huhtala, M. & Feldt, T. 2011. Suomalaisten johtajien itsearviointit eettisestä johtamistyylistään ja niiden yhteydet eettiseen organisaatiokulttuuriin. Hallinnon tutkimus. 2011. 30 (2), 95-110.

Kaptein, M. 2008. Developing and testing a measure for the ethical culture of organisations: the corporate ethical virtues model. Journal of organizational behavior. 29, 923-947.

Kestilä, L., Kapiainen, S. Mesiäislehto, M. & Rissanen P. 2022. Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Asiantuntija-arvio kevät 2022. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Raportti 4/2022. Viitattu 11.4.2023. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-865-1>

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoof, A-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 4.6.2022. Saatavissa https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. Tutkiva Hoitotyö 20(1), 3-11.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2015. Etiikka Hoitotyössä. E-Kirja. Sanoma Pro Oy.

Lämsä, A. & Päivike, T. 2013. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. E-Kirja. Edita Publishing Oy.

Niemi, M., Vänskä, E. & Huhtala, M. 2020. Miten autenttisuus ilmenee johtajien eettisessä päätöksenteossa? Työelämän tutkimus- Arbetslivsforskning 2020. 18(2). 100-116.

Nikunlaakso, R., Selander, K., Weiste, E., Korkiakangas, E., Paavolainen, M., Koivisto, T. & Laitinen, J. 2022. Understanding moral distress among eldercare workers: A scoping review. International Journal of Environmental Research and Public Health 2022, 19, 9303. 1-14.

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen yliopisto. Tammerprint Oy. Tampere. Viitattu 27.5.2023. Saatavissa <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>

Mänttari, T., Säynäjäkangas, P., Selander, K. & Laitinen, J. 2023. Increased physical workload in home care service is associated with reduced recovery from work. International

Archives of Occupational and Environmental Health. Viitattu 27.5.2023. Saatavissa <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-023-01960-1>

Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisu 2019:31. Helsinki 2019. Viitattu 7.11.2021. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>

Pihlajasaari, P. 2015. Eettinen organisaatiokulttuuri: Yhteydet työhyvinvointiin ja työpaikan vaihtoihin. Jyväskylän yliopisto. 2015.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-Kirja. Gaudeamus Oy. Ellibs.

Riivari, E. 2016. Virtues for Innovativeness. A Mixed Methods Study of Ethical Organisational Culture and Organisational Innovativeness. Jyväskylän yliopisto. 2016.

Räsänen, R. 2017. Hoitajien työajan merkitys asiakkaiden elämänlaadulle vanhusten ympärivuorokautisessa hoidossa. Gerontologia. 2017. 31(2). 116-132.

Saukkonen, P., Roos, M., Viinikainen, S., Helminen, M., Asikainen, P., Green, P. & Suominen, T. 2017. Organisaatiokulttuuri ja -ilmapiiri hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Hoitotiede 2017, 29 (4). 239-251.

Schein, E. 2017. Organizational Culture and Leadership. E-kirja. Jossey-Bass. Viitattu 20.2.2022. Saatavissa rajoitetusti. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/lab-ebooks/reader.action?docID=4766585>

Schein, E & Schein 2016. Organizational Culture and Leadership. E-Kirja. John Wiley & Sons. New Jersey. Viitattu 16.5.2022. Saatavissa rajoitetusti. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/lab-ebooks/reader.action?docID=4766585>

Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2022. Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees. Archives of Public Health. 2022. 80:83. Viitattu 27.5.2023. Saatavissa <https://archpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13690-022-00841-2>

Solomon, R. 2004. Aristotle, ethics and business organizations. Organization studies. 2004. 25 (6), 1021-1043.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030. Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2020:31. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 13.4.2023. Saatavissa <https://stm.fi/ty-ohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö & Suomen Kuntaliitto, 2020. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi 2020–2023. Tavoitteena ikäystävällinen Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 202:29. Helsinki.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-Kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työsuojeluhallinto 2023. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 27.5.2023. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyslaitos 2023. Hyvä veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa. Viitattu 11.4.2023. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-075-1>

Työterveyslaitos. 2022. Eettinen kuormitus kuriin. Youtube-video. Viitattu 30.7.2022. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=iCiVsNCSDLQ>

Työterveyslaitos. 2021. Hyvä veto hakee ratkaisuja vanhustyön ongelmiin. Viitattu 9.1.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/hyva-veto-hakee-ratkaisuja-vanhustyon-ongelmiin>

Työterveyslaitos. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. viitattu 13.4.2023. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>

Työterveyslaitos. 2019. Työntekijöiden eettinen kuormitus vanhustenhuollossa huolestuttaa. Tiedote 8/2019. Viitattu 11.4.2023. Saatavissa <https://news.cision.com/fi/tyoterveyslaitos/r/tyontekijoiden-eettinen-kuormitus-vanhustenhoidossa-huolestuttaa,c2734657>

Työturvallisuuskeskus. 2021. Eettinen kuormitus työssä. Markprint Oy.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. PS-Kustannus. Ellibs.

Weber, J., Kopelman, S. & Messick, D. 2004. A conceptual review of decision making in social dilemmas: Applying a logic of appropriateness. Personality and Social Psychology Review. 2004. 8(3). 281-307.

WHO. 2022. Ageing and health. Viitattu 13.4.2023. Saatavissa <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Viite: Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) 23 §, 24 §, 35 §

SALASSAPITOSITOUMUS

Sitoudun siihen, etten paljasta sivulliselle tai hyödynnä muuten kuin käyttöluvan perusteena olevassa tarkoituksessa asiakirjojen salassa pidettävää sisältöä tai asiakkaiden taikka sopimuskumppanien liike- tai ammattisalaisuuksia taikka muutakaan tietooni tullutta seikkaa, josta lailla, asetuksella taikka sopimuksin on säädetty vaitiolo- tai salassapitovelvollisuus.

Käyttöluvan päättyessä luovutan kaikki käyttöluvan perusteella haltuuni saamaani tietoa sisältävät asiakirjat ja tietovälineet takaisin organisaatiolle tai hävitän ne, mikäli käyttöluvan ehdoissa niin edellytetään. Sitoudun lisäksi olemaan käyttämättä minulle myönnettyjä käyttövaltuuksia sopimussuhteen päätyttyä. Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus on voimassa vielä käyttöluvan päättymisen jälkeen ja sen rikkomisesta on säädetty rangaistus.

Olen perehtynyt minulle myönnetyn käyttöluvan ehtoihin ja sitoudun noudattamaan niitä samoin kuin muita erikseen annettuja ohjeita tai määräyksiä. Niiden rikkominen saattaa eräissä tapauksissa muodostaa rikokseksi katsottavan teon ja/tai vahingonkorvausvastuun syntymisen.

Olen lukenut ja ymmärtänyt edellä kuvatun vaitiolo- ja salassapitovelvollisuuteni ja sitoudun mainittuja velvollisuuksia noudattamaan.

20.11.2021

päiväys

allekirjoitus

Elina Kinnunen

nimen selvennys