



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Francesca Lo Giudice & Laura Seppälä

Lähijohtajien kokemuksia eettisestä kuormituksesta ikäntyneiden sosiaali- ja terveystalvveluissa

Opinnäytetyö
Syksy 2023
Geronomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Geronomi AMK

Tekijä: Francesca Lo Giudice ja Laura Seppälä

Työn nimi alaotsikoineen: Lähijohtajien kokemuksia eettisestä kuormituksesta ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluissa

Ohjaaja: Aino Asunmaa

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 27

Liitteiden lukumäärä: 2

Ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluiden lähijohtajat ovat monenlaisten paineiden alla, koska työ on jatkuvan muutoksen kohteena. Väestörakenteen muutokset tuovat paineita palvelurakenteen kestävykseen ja omat haasteensa tuovat myös henkilöstön riittävyys ja saatavuus. Nämä edellä mainitut asiat voivat aiheuttaa lähijohtajan työhön eettistä kuormitusta. Vanhustyön eettisestä kuormituksesta on melko vähän tutkimustietoa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, millaista eettistä kuormitusta lähijohtajat kokevat työssään ikääntyneiden palveluissa, ja miten he hallitsevat eettistä kuormitusta. Tavoitteena oli lisätä tietoisuutta ikääntyneiden palveluissa työskentelevien lähijohtajien eettisen kuormittumisen syistä sekä niiden hallintakeinoista.

Tutkimus on laadultaan kvalitatiivinen. Aineistonkeruu toteutettiin anonymina kyselytutkimuksena sosiaalisessa mediassa kolmessa eri Facebook-ryhmässä. Kysely suunnattiin ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluissa työskenteleville lähijohtajille. Kyselylomake sisälsi sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä ja kyselyn tulokset analysoitiin käyttäen induktiivista sisällönanalyysia.

Tutkimuksen tuloksena saatiin selville, että eettinen kuormitus on tunnettu käsite ja että sitä ilmenee ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevillä lähijohtajilla. Tuloksista tunnistettiin neljä eri teemaa kuormitustekijöistä, jotka olivat työn järjestelyihin liittyvät, työn sisältöön liittyvät, sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Neljäntenä teemana nousi esiin arvostus. Eniten mainintoja tuli työn sisältöön ja työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä. Eettisen kuormituksen hallintakeinoista löytyi viisi eri teemaa, jotka olivat työyhteisö, asiantuntija-apu, vapaa-aika ja sosiaaliset suhteet, osaamisen kehittäminen sekä omat arvot. Eettisen kuormituksen hallintakeinoista vapaa-ajan ja sosiaalisten suhteiden merkitys sekä omien arvojen tarkastelu olivat tärkeimmät keinot palautua työstä.

¹ Asiasanat: Lähijohtaja, eettinen kuormitus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree Programme: Elderly Care Authors: Francesca Lo Giudice and Laura Seppälä

Title of thesis: First-line managers' experiences of ethical strain in social and health services for older people

Supervisor: Aino Asunmaa

Year: 2023

Number of pages: 27

Number of appendices: 2

First-level managers of social and health services for older people are under many pressure because their work is constantly changing. Demographic changes are causing pressure on the sustainability of the service structure, and the adequacy and availability of staff also poses its own challenges. Among these different aspects of the work of a first-level manager can be a source of ethical strain. There is relatively little research on the ethical load of first-level managers on social and health services.

The purpose of this study was to investigate what kind of ethical pressures are experienced by first-level leaders in services for older people, and how they manage these pressures. The aim was to raise awareness of the causes of ethical strain among first-level leaders working in services for older people and the ways in which they manage it.

This thesis was conducted as an anonymous survey on social media. The questionnaire was addressed to first-level managers working in social and health services for older people. The questionnaire contained both open and closed questions. The results of the questionnaire were analyzed using inductive content analysis.

The results showed that ethical strain is a well-known concept and that it occurs among first-line managers working in social and health services for older people. Four different themes of stress factors were identified from the results, namely stress factors related to work organisation, work content and social functioning of the work community. The fourth theme was conflicts of values. The most frequently mentioned stress factors were those related to the content and organisation of work. There were five different themes of ethical stress management: work community, professional assistance, leisure and social relations, competence development and personal values. Among the ethical stress management tools, the importance of leisure and social relationships and the examination of personal values were the most important ways of recovering from work.

¹ Keywords: first-level manager, ethical strain.

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	5
2 ARVOT JA EETTINEN KUORMITUS	7
2.1 Eettisen kuormituksen syitä ja seurauksia	7
2.2 Eettisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja hallinta	8
3 LÄHIJOHTAJIEN TYÖ IKÄÄNTYNEIDEN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUISSA	10
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	12
5 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS	13
5.1 Tutkimusmenetelmä	13
5.2 Tutkimusaineiston hankinta	13
5.3 Aineiston analyysi	14
5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	14
6 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	16
6.1 Eettisiä kuormitustekijöitä	16
6.2 Eettisen kuormituksen hallintakeinoja	20
7 POHDINTA	23
LÄHTEET	25
LIITTEET	28

1 JOHDANTO

Lähijohtajien kokema eettinen kuormitus ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalveluissa on aiheena kiinnostava ja ajankohtainen. Opinnäytetyön tekijöillä on pitkä kokemus ikääntyneiden palveluissa työskentelystä, mikä yhdessä opintojen kanssa on herättänyt kiinnostuksen aiheetta kohtaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda lähijohtajien kokemuksia eettisestä kuormituksesta esiin sekä madaltaa kynnyistä aiheesta puhumiseen. Lähijohtajien työhyvinvoinnilla on suuri merkitys myös työyhteisön hyvinvoinnille, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita ja tuottavia (Hämäläinen, 2016). Hyvinvoiva työyhteisö, jossa halutaan työskennellä, koetaan suureksi voimavaraksi. Tällä on merkitystä myös työpaikan veto- ja pitovoimaan (Koivisto ym., 2023, s. 66–67). Opinnäytetyössä lähijohtaja -käsite pohjautuu termeihin esimies ja työnjohtaja (Reikko ym., 2010 s.19–20). Havaitsimme aineistoa etsiessämme, että heidän työnsä eettistä kuormittavuutta on tutkittu melko vähän ja on selvää, että myös lähijohtajien työhyvinvointiin tulee panostaa. Usein heidän roolinsa kerrotaan olevan puun ja kuoren välissä, sillä he toimivat työntekijöiden sekä muun johdon välillä ja kuuluvat organisaation johtamisjärjestelmään (Reikko ym., 2010, s.19).

Tämän hetken muutokset sosiaali- ja terveysalalla ovat suuria, kun hyvinvointialueet ovat käynnistäneet toimintansa. Ikääntyneiden määrän kasvu tuo paineensa väestörakenteelle ja palvelujärjestelmän kestäkyvylle. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan vuonna 2022 75 vuotta täyttäneitä oli Suomessa noin 600 000. Määrän ennustetaan nousevan 780 000:een vuoteen 2030 mennessä ja jo 900 000:een vuoteen 2040 mennessä (Kauppinen ym., 2023, s. 15). Nämä muutokset näkyvät lähijohtajien käytännön työssä muun muassa työvoiman saatavuuden haasteena sekä palveluiden monimuotoisuutena esimerkiksi teknologisten ratkaisujen lisääntymisenä. Tulevaisuuden sosiaali- ja terveystalveluiden johtajilta vaaditaan kehittämis- ja uudistamiskyvykkyyttä laajasti.

Laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta (980/2012) §3 määritellään, että ikääntyneellä väestöllä tarkoitetaan vanhuuseläkkeeseen oikeutettuja yli 63-vuotiaita henkilöitä. Laissa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) 8§ säädetään, että hyvinvointialueella on oltava riittävä osaaminen, toimintakyky ja valmius vastata sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä ja sen on huolehdittava asukkaidensa palvelutarpeen mukaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saatavuudesta kaikissa tilanteissa. Kuntaliiton

(2020) julkaisun mukaan keskeisiä iäkkäiden palveluja ovat terveystalvelujen lisäksi kotihoito, omaishoito ja muut kotona asumista tukevat palvelut sekä ympärivuorokautinen hoito tehostetussa palveluasumisessa. Riittäville palveluille pyritään tukemaan ikääntyneiden autonomiaa ja arjessa selviytymistä.

2 ARVOT JA EETTINEN KUORMITUS

Teemme jokapäiväisessä elämässä arvovalintoja ja meidän tulisi pohtia, toimimmeko oikein ja edistämmekö valinnoillamme hyvää (Purjo, 2014, s. 41). Ensiksi on kuitenkin ymmärrettävä, mitkä ovat arvojamme yksilöinä ja yhteiskuntina. Tarkasteltaessa arvojen olemusta, voidaan ne jakaa itseisarvoihin ja välinearvoihin (2014, s. 5). Itseisarvot antavat perustan muun muassa hyveille, kuten rehellisyydelle, oikeamielisyydelle ja kohtuudelle. Nämä ovat sellaisia arvoja, jotka tuovat elämään tarkoitusta. Välinearvot ovat sellaisia arvoja, joita käytetään jonkun hyödyn saamiseksi, esimerkiksi henkilökohtaisen hyödyn tavoitteluun. Jokaisen ihmisen arvomaailman kehitykseen vaikuttaa mm. kasvatus, kokemukset, tieto, erilaisuuden kohtaaminen ja muut tekijät, jotka edistävät arvotajunnan tunnistamista. Ilman itseisarvojen ja hyveiden sisäistymistä ihminen ei pysty kehittymään moraalisubjektiksi, eikä näin ollen voi tehdä valintoja toimiakseen hyveiden ja periaatteiden mukaisesti.

Eettisiä tilanteita havainnoidessamme joudumme pohtimaan hyvää ja pahaa sekä tilanteessa olevaa moraalialia eli oikeaa ja väärää (Purjo, 2014, s.70). Mikäli ihmisen omat arvot sotivat yhteiskunnan sen hetkisiä normeja vastaan, syntyy tästä kuormitusta, kun ihminen ei voi toimia eettisen omatuntonsa mukaisesti (mts.71). Lähtökohtaisesti voimme siis olettaa, että ihmiset hakeutuvat arvojaan vastaavaan työhön ja mikäli esimerkiksi organisaation toimenpiteet vaikuttavat heikentävästi johonkin toiseen arvoon aiheuttaen eettisen ristiriidan, saattaa tästä syntyä työntekijälle eettistä kuormitusta.

2.1 Eettisen kuormituksen syitä ja seurauksia

Eettinen kuormittuminen on osa psykososiaalista työkuormitusta (Huhtala, 2021, s. 13). Työturvallisuuskeskuksen (i.a.) verkkosivuilla kerrotaan, että psykososiaaliset kuormitustekijät ovat merkittävin kuormituksen aiheuttaja sosiaali- ja terveysalalla. Näihin kuormitustekijöihin kuuluu mm. työympäristöön, työn suunnitteluun, johtamiseen sekä vuorovaikutukseen liittyvät työn osa-alueet.

Työterveyslaitoksen tekemän Mitä kuuluu -kyselyn mukaan sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevistä henkilöistä joka toinen on joutunut eettisesti haastaviin tilanteisiin viikoittain tai jopa päivittäin (Laitinen & Korhokangas, 2022). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle suunnattu Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyn tuloksissa kerrotaan, että vanhuspalveluissa esiintyy jopa kaksi kertaa enemmän eettisesti kuormittavia tilanteita verrattuna muihin

sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteleviin (Laitinen ym., i.a.). Eettisen kuormituksen kokeminen on yksilöllistä, sillä jokaisen arvomaailma on erilainen (Työterveyslaitos, i.a.). Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa kerrotaan, että eettistä kuormitusta syntyy, kun henkilö ei tiedä miten toimia tai ei pysty toimimaan omien arvojensa mukaisesti (Huhtala, 2021, s. 7). Kuormitusta aiheuttaa epätietoisuus oikeasta toimintatavasta tai kun valittavana on vain huonoja vaihtoehtoja (mts. 6). Tutkimuksissa on todettu, että tilanteessa, jossa henkilö ei pysty toimimaan omien arvojensa mukaisesti, aiheuttaa enemmän kuormitusta kuin tilanne, jossa henkilö ei tiedä kuinka tulisi toimia (mts. 7).

Työterveyslaitoksen Hyvä veto -hankkeessa tehdyn kansainvälisen tutkimuksen mukaan ikäihmisten palveluissa työskentelevien eettistä kuormitusta ja ratkaisukeinoja sen vähentämiseksi, on tutkittu varsin vähän (TTL, 2022). Katsaukseen löytyi vain 14 kansainvälistä tutkimusartikkelia. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa eettisen kuormituksen syyt ja seuraukset jaoteltiin neljään eri kategoriaan (Nikunlaakso ym., 2022). Syitä olivat työpaikan organisatoriset rajoitteet, henkilö- ja valtasuhteisiin liittyvät haasteet, potilaiden hoitoon liittyvät haasteet sekä työntekijöiden osaamattomuuden ja turvattomuuden tunteet. Yleisimmin tutkittu osa-alue oli työpaikan organisatoriset rajoitteet. Eettisestä kuormituksesta johtuvia seurauksia olivat poissaolo työstä, mielenterveysongelmat, epäterveelliset ja epäsosiaaliset elämäntavat sekä fyysiset oireet.

2.2 Eettisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja hallinta

Eettisen kuormituksen ennaltaehkäisyn tulisi alkaa jo rekrytointiprosessissa, jolloin työnhakija ja organisaation edustaja voivat puntaroida omien ja organisaation arvojen yhteensopivuutta. Kun työntekijän ja organisaation arvomaailmat kohtaavat, voi se lisätä henkilökohtaista työn merkityksellisyyden kokemista, työhyvinvointia ja organisaatioon sitoutumista (Huhtala 2021, s. 15).

Ennaltaehkäistäkseen eettisen kuormituksen syntymistä tulee organisaatioiden olla sitoutuneita toimimaan eettisesti. Tätä varten on kehitetty erilaisia eettisen organisaatiokulttuurin toimintamalleja esimerkiksi Muel Kapteinin (2008) CEV-malli (Corporate ethical virtues). Malli sisältää 8 erilaista hyvettä, joilla organisaatioita kannustetaan toimimaan eettisesti. Huotari ja Behm (2022) ovat mukailleet mallia seuraavasti: Ensimmäinen hyve liittyy työntekijöiden käyttäytymiseen liittyviin odotuksiin ja sääntöihin. Toinen ja kolmas hyve painottuvat johdon

ja esihenkilöiden käyttäytymiseen eettisinä roolimalleina. Neljäs hyve keskittyy resurssointiin eli työn toteutettavuuden mahdollistamiseen. Viides hyve ohjaa organisaatiota antamaan tukea eettisen toiminnan toteuttamiseksi. Kuudes hyve kuvastaa työntekijöiden toiminnan läpinäkyvyyttä. Seitsemäs hyve kannustaa avoimeen keskustelukulttuuriin organisaation sisällä, jotta toimintaa on mahdollista myös kehittää. Kahdeksas hyve tukee puuttumaan eettisiin epäkohtiin sekä hyvän eettisen käyttäytymisen huomioimiseen. Organisaatio, joka panostaa päivittäisessä toiminnassaan eettisiin hyveisiin lisää tällöin tervettä työympäristöä ja näin myös työntekijöidensä työhyvinvointia (Huhtala, 2013, s. 80).

3 LÄHIJOHTAJIEN TYÖ IKÄÄNTYNEIDEN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUISSA

Lähijohtajat ovat työnantajan edustajia. Heillä on lupa käyttää direktio-oikeutta, eli johtaa työtä työnjohdollisten ohjeiden ja määräysten avulla (Laaksonen & Ollila, s. 143). Lähijohtaja vastaa työssään päivittäisen työn toiminnasta ja siitä että työntekijät tekevät työtä annettujen ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti (mts. 142–143). Lähijohtajan työhön kuuluu myös organisaation strategisten linjausten vieminen käytännön tasolle konkreettisiksi toimiksi niin, että työntekijöillä on edellytykset toimia työssään strategian mukaisesti (mts. 10).

Työturvallisuuskeskuksen mukaan lähijohtajilla tulee olla mm. selkeät toimintaohjeet, riittävät valtuudet ja kohtuullinen alaisten määrä, jotta he pystyvät suoriutumaan asianmukaisesti työssään ja puuttumaan Työturvallisuuslain (738/2002) edellyttämällä tavalla havaittuihin epäkohtiin (Moilanen, 2019, s. 1). Tutkimustulosten mukaan esihenkilöt kuitenkin kokivat, että rekrytointi vei työstä liikaa aikaa, eikä muita johtamisen osa-alueita ollut mahdollista hoitaa niin hyvin kuin tarve olisi vaatinut (Corneliusson ym., 2022).

Työterveyslaitoksen verkkojulkaisussa Sarkkinen (2020) kirjoittaa, että lähijohtaja tarvitsee tukea yhtä lailla kuin oma työyhteisökin. Koska lähijohtaja työskentelee käytännön työn ja organisaation rajapinnassa, korostuu myös hänen oman esihenkilönsä antaman tuen merkitys. Voidakseen luoda turvaa ja suuntaa työntekijöille, täytyy lähijohtajalla olla oma tukiverkosto, jolta saada esimerkiksi vertaistukea. Lähijohtajan työhön kuuluu myös henkilöstössä nousseiden ristiriitatilanteiden käsitteleminen, joten on tärkeää tiedostaa erilaiset tahot, joista saa tarvittaessa tukea, kuten työsuojelu ja työnohjaus (Huhtala, 2021, s. 11–13). Myös työterveyshuollosta voi saada tarvittavaa tukea.

Sosiaali- ja terveyspalveluiden toiminta muuttuu vauhdikkaasti ja muutokset eivät ole aina ennakoitavissa. Muuttuvat palvelut vaikuttavat väistämättä myös esihenkilö työhön ja johtamiseen (Lanne-Eriksson, 2021, s. 104). Työn ja johtamisen toimintaympäristön ennakoimattomuuden maailmanlaajuisista ilmiötä kutsutaan termillä VUCA (Volatility, uncertainty, complexity, ambiguity). Volatility tarkoittaa muutosherkkyttä. Muutosten luonne on usein kiihtyvä ja epälooginen, jolloin päätöksiä myös tehdään epävarmuuden vallitessa. Johtajan tulee siis osoittaa työntekijöille toimintaympäristön vakautta vahvistamalla visiota. Näin pystytään vahvistamaan työntekijöiden kokemaa työn merkityksellisyyttä.

Uncertainty kuvastaa yhteiskunnan epävarmuutta ja ennakoimattomuutta (Lanne-Eriksson, 2021, s. 105). Nykymaailmassa toiminta on lyhytjänteisempää sillä mm. maailman megatrendit sekä ilmiöt vaikuttavat taustalla. Tämän epävarmuuden takia johtajien tulee kerätä ymmärrystä ympärillä olevista signaaleista ja pyrkiä ennakoimaan ja katsomaan pidemmälle.

Complexity pyrkii avaamaan ymmärrystä siitä, miten kompleksista ja monimutkaista keskinäiset riippuvuussuhteet ovat yhteiskunnan sisällä ja globaalisti (Lanne-Eriksson, 2021, s. 105–106). Suora kausaliteetin hahmottaminen on siis nykymaailmassa hankalaa. Lähijohtajilta vaaditaan uudenlaista ajattelutapaa - toisin sanoen systeemiajattelua, koska on tarpeellista hahmottaa, miten vaikutamme kokonaisuuksiin ja miten eri kokonaisuudet vaikuttavat meihin.

Ambiguity kuvastaa tulkinnanvaraisuutta, joka lisääntyy mitä enemmän ihmiset saavat tietoa (Lanne-Eriksson, 2021, s. 106). Riippuen tulkinnasta, tiedosta tehdään erilaisia ratkaisuja. Johtajan tulisi näyttää suuntaa ja vahvistaa psykologista turvallisuutta osoittamalla empatiaa ja tunneälykkyyttä työyhteisöä kohtaan. Johtajan tulee siis olla kokeileva ja joustava mahdollistaakseen työyhteisön itseohjautuvuuden.

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveysalan johtajilta siis vaaditaan suurten kokonaisuuksien hallintaa, yhteistyökykyä eri verkostojen kanssa, jatkuvaa toiminnan arvioimista ja keskeneräisyyden sietämistä (Laulainen, 2021). Lisäksi muutosjohtamisen, liiketoiminnan, kehittämisen, sekä tiedonhallinnan osaaminen ja tiedolla johtaminen ovat lähijohtajan työhön kuuluvia osa-alueita (Lanne-Eriksson, 2021 s. 12). Laulaisen (2021) mukaan johtajan hyviin ominaisuuksiin kuuluu myös inhimillisyys, kohtaamistaidot ja armollisuus niin itseä kuin myös henkilöstöä kohtaan.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisista osa-alueista eettinen kuormitus lähijohtajilla ikääntyneiden palveluissa muodostuu ja millä keinoin he pystyvät sitä hallitsemaan. Tavoitteena on, että tutkimus lisää tietoisuutta eettisen kuormittumisen osa-alueista sekä sen hallintakeinoista.

1. Millaista eettistä kuormitusta lähijohtajat kokevat työssään ikääntyneiden palveluissa?
2. Millaisia keinoja he käyttävät eettisen kuormituksen hallintaan?

5 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on toteutettu kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus sopii tiedon keräystavaksi silloin, kun halutaan tutkia erityisesti ihmisten kokemuksia, arvoja ja asenteita (Vehkalahti, 2008, s. 11). Kyselytutkimus voi sisältää sekä laadullisia että määrällisiä kysymyksiä (mts. 13). Aineiston analysoinnissa voidaan käyttää sekä määrällistä että laadullista menetelmää ja tulkintaa. Oleellista on, että tutkija on valinnut tutkimukselleen tarkoituksenmukaisen lähestymistavan. Kyselylomake tulee suunnitella huolellisesti ja testata ennen lähettämistä, koska julkaisun jälkeen sitä ei voi enää muuttaa (Vilka, 2007, s.78).

5.2 Tutkimusaineiston hankinta

Teoriatietoa tutkimukseemme on etsitty eri lähteistä mm. Kirjastoista ja eri tietokannoista kuten Journal, Google Scholar, Theseus. Tutkimme myös aiheeseen liittyvien hankkeiden ja projektien tutkimusraportteja, mm. Hyvä Veto! -hanke. Tutustuimme aihetta koskeviin Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuihin, Suomen lainsäädäntöön sekä Tilastokeskuksen internet-sivuihin. Tutkimme luotettavia internet-lähteitä, kuten Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen oppaita ja webinaareja. Hakusanat muodostuivat Finto-YSON avulla, mm. lähijohtaja, lähiesimies, lähijohtaminen, lähijohtajien eettinen kuormitus, eettinen kuormittuminen, psykososiaaliset kuormitustekijät, sosiaali- ja terveysala, ethical load, work wellbeing, first-level manager, arvot, arvostiriita, moraalit, etiikka, ikääntyneiden palvelut ja työhyvinvointi. Etsimme myös tutkimuksen tekemiseen ja menetelmiin liittyviä tiedonlähteitä. Pyrimme löytämään mahdollisimman uutta ja luotettavaa tietoa.

Loimme kyselytutkimuksen Webropol-sovelluksen avulla. Kyselylomake sisälsi 13 kysymystä, joista taustatiedot (4) olivat määrällisiä ja loput laadullisia. Laadullisilla kysymyksillä halusimme saada esiin vastaajien omia kokemuksia ja pohdintoja. Testasimme kyselylomakkeen toimivuutta ja muokkasimme kysymyksiä niin, että ne parhaiten antaisivat vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Lisäsimme joidenkin kysymysten oheen käsitteiden selityksiä tai kuvauksia, ehkäistäksemme väärinymmärryksiä. Kysely jaettiin suljettuihin Facebook-ryhmiin saatekirjeen kera syyskuussa 2023. Ryhmät olivat Vaasan seudun sote-osaajat sekä Seinäjoen ja Vaasan puskaradiot. Saatekirjeessä ilmeni kohderyhmä, perustiedot tutkimuksesta,

tutkimuksen tekijät ja mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään (Vehkalahti, 2008, s. 47–48). Vastausaikaa kyselyyn annettiin suunnitellusti kaksi viikkoa, jonka aikana kyselyä nostettiin ryhmissä uudelleen näkyville. Tämän jälkeen linkki kyselyyn suljettiin. Vastauksia kyselyyn saimme 16 kappaletta.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimus on laadultaan kvalitatiivinen, joten aineiston analyysimenetelmäksi valikoitui induktiivinen sisällönanalyysi. Käytettäessä induktiivista sisällönanalyysiä pyritään yleistämään asioita aineistosta isoimmiksi kokonaisuuksiksi (Günther, Hasanen & Juhila, i.a.). Aineistolähtöisessä analyysissä on tarkoitus muodostaa tutkittava tieto yksinomaan aineistosta, eikä aikaisemmista tiedoista tai havainnoista (Tuomi & Sarajärvi, 2006, s. 97). Aineistolähtöisessä analyysissä aineiston hankinta antaa vapauden tutkittavan ilmiön määrittelyssä käsitteeksi (Tuomi & Sarajärvi, 2006, s. 100–101). Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessiin kuuluu kolme eri vaihetta, 1. redusointi eli pelkistäminen, 2. klusterointi eli ryhmittely sekä 3. abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.

Eskola ja Suoranta (2008, s. 174–180) kertovat, että teemoittelu on usein ensimmäinen lähestyminen aineistoon. Teemoittelun avulla on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä. Aineistosta pyritään löytämään tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet ja kuvaamaan ne teorian ja empirian vuorovaikutuksena. Teemoittelun yhteydessä käytetään suoria sitaattilainauksia aineistosta. Teemoittelun tarkoituksena on tuottaa teemat aineistosta itsestään eikä niin, että tutkijalla on valmiina jo ennakkokäsitys teemoista (Juhila, i.a.). Aineistosta kerättiin samaan teemaan kuuluvia ilmauksia ja yhdistettiin niistä oma luokka. Apuna käytettiin värikoodausta. Samankaltaisille teemoille muodostettiin yhteneväiset laajemmat käsitteet. Aineistosta hyödynnettiin parhaiten tutkimusongelmiin vastaavat ilmaukset.

5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkijalla on vastuu oman tutkimuksensa ja sen luotettavuuden suhteen, eli selvittää eettisen ennakoarvioinnin ja tutkimusluvan tarve (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023 s. 11). Tutkijan tulee ymmärtää jokaisen tutkittavan ihmisarvo ja loukkaamattomuus ja selvittää oma esteellisyytensä. Eettisiä näkökulmia, joita tutkimuksessa tulee ottaa huomioon, ovat mm.

tutkittavien oikeus anonymiteettiin ja että tutkittavilla on oikeus jättää kertomatta itseään koskevaa informaatiota.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, s.14–15) ohjeiden mukaisesti tässä tutkimuksessa ei tarvita eettistä ennakoarviointia eikä tutkimuslupaa. Saatekirjeessä kerrotaan kyselyn anonymiteetistä ja vapaaehtoisuudesta, mitä tutkimus koskee, mihin tutkimustuloksia käytetään ja ketkä toimivat tutkimuksen tekijöinä. Kyselylomakkeessa mainitaan, että tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen jälkeen. Kyselyn loppuun lisätään Seinäjoen ammattikorkeakoulun tietosuojaseloste.

Tutkijan tulee ymmärtää tutkimuksen tekemiseen liittyvä lainsäädäntö mm. tekijänoikeudet, plagiointi ja EU:n tietosuojasetus (TENK, 2023, s. 17). Tutkijan tulee olla rehellinen sekä itselle, että lukijoille mm. viittauksissa, tulosten esittämisessä, ja tutkimuksen puutteiden esittämisessä. Opinnäytetyössä noudatetaan ammattikorkeakoulun ohjeita lähteiden käytöstä ja merkitsemistavoista.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa metodien kuvaus ja jäljitettävyys on tärkeää (Aaltio & Puusa, 2011, s. 157). Tutkijan käyttämän tiedon perusteltavuus sekä perustelujen tarkistettavuus on olennaista. Tutkijan tulee perehtyä tutkimaansa kohdeilmiöön huolellisesti monelta eri kantilta, koska sillä on vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuksen edustavuuden arviointia tulee tehdä tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi.

Puusa ja Kuittinen kertovat, että tutkijan tulee pysyä objektiivisena, ettei hän vaikuta omilla oletuksilla tai toimenpiteillä tutkimuksen kohteen ominaisuuksiin ja tutkimustuloksiin (2011, s.167). Käytännössä täydelliseen objektiivisuuteen laadullisessa tutkimuksessa on mahdoton päästä. Tarkastelemme kriittisesti kyselylomaketta sekä aineistoa, pysyäksemme mahdollisimman objektiivisena tutkimuksemme suhteen ja näiden perusteella laadimme kyselylomakkeen.

Kyselyssä esitettyjen käsitteiden ymmärrettävyyden lisäämiseksi avaamme käsitteet kyselylomakkeen alareunassa mahdollisten väärinymmärrysten ja epäselvyyksien minimoiseksi. Tutkimustulokset muodostamme saamastamme aineistosta siihen mitään lisäämättä tai poistamatta. Tutkimustuloksia elävöittääksemme käytämme suoria lainauksia työssämme kuitenkin varmistaen vastaajien anonymiteetin.

6 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyyn vastanneiden kokonaismäärä oli 16. Näistä julkisella sektorilla kertoi työskentelevän 14 ja yksityisellä sektorilla kaksi. Kahdeksalla vastanneista koulutustausta oli ammatillinen tutkinto, kuudella oli alempi korkeakoulututkinto ja kahdella ylempi korkeakoulututkinto. Vastaaajista viisi kertoi toimineensa lähijohtajana 0–5 vuotta, 2 henkilöä oli toiminut lähijohtajana 5–10 vuotta, 4 henkilöä 10–15 vuotta, 3 henkilöä 15–20 vuotta ja yli 20 vuotta lähijohtajana oli toiminut 2 henkilöä. Vastanneista puolet (n= 8) kertoi toimivansa lähijohtajana 20–40 henkilölle, yli 40:lle sekä alle 10:lle toimi 3 henkilöä ja 10–15 henkilölle toimi kaksi henkilöä.

Vastaaajilta kysyttiin, onko eettinen kuormitus käsitteenä tuttu, johon vastanneista 14 vastasi kyllä. Kahdelle vastaaajista käsite ei ollut tuttu. Lähijohtajana työskennellessään puolet (n=8) kertoi kokeneensa eettistä kuormitusta viikoittain viimeisen vuoden aikana. Päivittäistä eettistä kuormitusta kertoi kokeneensa kaksi vastaaajista ja kuukausittain kolme vastaaajaa. Kolme vastaaajista sen sijaan kertoi, että eivät olleet kokeneet eettistä kuormitusta lainkaan viimeisen vuoden aikana. Kyselyssä kysyttiin, noudatetaanko organisaatiossa eettistä organisaatiokulttuuria ja millä tavoin. Kolme vastaaajaa sanoi ei, kymmenen vastasi vaihtelevasti ja kolme vastasi kyllä. Avaamme kyllä-vastauksien tarkennukset hallintakeinojen johtopäätöksissä.

6.1 Eettisiä kuormitustekijöitä

Kysyimme lähijohtajilta minkälaista eettistä kuormitusta he ovat kokeneet, ja näiden pohjalta muodostimme teemoja. Eettiset kuormitustekijät teemoiteltiin neljään eri kategoriaan, jotka esitetään tulevassa kuviossa. Käytimme teemoittelussa osittain Työsuojeluhallinnon kategorisointia, jonka huomasimme vastaavan kyselymme jo muodostettuja aihepiirejä (Työsuojeluhallinto, 2019, s. 6).

Työn järjestelyihin liittyviin eettisiin kuormitustekijöihin jaettiin mm. työtehtäviin ja resursseihin liittyviä aiheita. Työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin sisältyi mm. tiedonkulun haasteet ja asiakaskunnan hoidollisuuden lisääntyminen. Henkilöstön keskinäiset ongelmat sekä oman esihenkilön etäisyys olivat mm. työyhteisön sosiaalisen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Kyselyvastausten perusteella neljänneksi teemaksi muodostettiin arvostiridat, johon sisällytimme arvoihin liittyviä vastauksia.



Kuvio 1. Eettisiä kuormitustekijöitä.

Lähijohtajien vastauksissa työn järjestelyihin liittyviksi kuormitustekijöiksi selvästi nousi ajan puutteeseen ja liialliseen työ määrään liittyvät asiat. Epäselvyydet tehtävän kuvissa ja oman työn oheen tulevat lisätehtävät aiheuttivat oman työn hallitsemattomuuden tunnetta. Myös erilaisten vastuualueiden lisäykset ovat laajentaneet lähijohtajien työnkuvaa ja lisänneet haitallisen työkuormituksen kokemista. Lähijohtajat kokivat, että rekrytointihaasteet, työvoiman saatavuus ja hoitajapula aiheuttavat ylimääräistä työtä ja siihen menee iso osa työajasta.

“Liikaa töitä ja liikaa alaisia. Lisätehtäviä tulee kokoajan lisää.”

“Suuri henkilöstömäärä.”

“Työvoiman ts. resurssien myötä, sijaisia on vaikea saada. Lisäksi säästöpainheet luovat eettistä kuormitusta.”

“Henkilöstö pula, sairaslomien tilalle ei oteta hoitajia ja näin ollen tehdään vaajaalla.”

“Henkilökunnan poissaolot ja hoitajapula aiheuttaa tulipaloja, joita saa olla koko ajan sammuttelemassa kaiken muun ohella.”

Talousresurssien rajallisuus sekä tehokkuusvaatimusten koettiin aiheuttavan eettistä kuormitusta, sillä pienemmässä ajassa täytyy saada enemmän tuloksia aikaan. Säästöpaineeet sekä organisaatiomuutokset olivat myös syitä lähijohtajien kokemalle eettiselle kuormitukselle. Eettisen kuormituksen kokemuksen kerrottiin lisääntyneen vuosien aikana ja esimerkiksi töiden priorisointi henkilöstöpulan vuoksi näkyi hoidon laadussa tinkimisenä.

“Tehokkuuden vaatimus, säästöpaineeet.”

“On muuttunut ja vain huonompaan suuntaan. Isoin muutos on tapahtunut koronan jälkeen, kun moni hoitaja on lopettanut työnsä. Viimeinen huonontava asia on ollut, kun hyvinvointialueet tuli voimaan.”

“Kyllä on. Näiden vuosien aikana hoitajapula on pahentunut ja organisaatio muutos on tuonut oman kuormansa.”

Työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä nostettiin asiakkaiden hoidon vaativuuden lisääntyminen, jolla koettiin olevan myös vaikutusta asiakasturvallisuuden vaarantumiseen. Esimerkiksi lähijohtajat joutuvat tukemaan henkilöstöä eettisissä ristiriitatilanteissa. Kirjallisen työn lisääntyminen sekä tiedonkulun haasteiden koettiin myös olevan eettisiä kuormitustekijöitä, koska työajan koettiin menevän muuhun kuin oman työnkuvan toteuttamiseen.

“Lähinnä, sitä onko turvallista jättää ihminen yksin, jos tilanne näyttää turvattomalta.”

“Potilasmateriaali on jatkuvasti huonokuntoisempaa ja se tuo omat haasteensa työhön.”

“Asiakkaat enemmän hoidettavia, käytösoireita.”

“Asiakkaat tulevat nykyään ”huonommassa” kunnossa hoitoon tai palveluasumiin/ vuorohoitoon - - Nykyään asiakkaat haastavampia hoidettavia.”

Lähijohtajat kertoivat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvinä kuormitustekijöinä henkilöstön keskinäiset ongelmat kuten toisten työn arvostelu sekä selän takana puhuminen. Haastavien asioiden puheeksi ottaminen työntekijän kanssa koettiin haastavaksi. Useampia mainintoja tuli oman esihenkilön etäisyydestä, keskusteluyhteyden puutteesta sekä johtamistyylillä. Lähijohtajat kokivat, että heidän mielipiteitään ei kysytty päätöksiä tehdessä ja näkemyseroja esiintyi ylemmän johdon kanssa.

“Henkilöstöjohtamisessa olen kokenut eettistä kuormitusta esim. koska ja miten pitäisi puuttua työntekijä epäiltyyn päihdeongelmaan.”

“Henkilöstön keskinäiset ongelmat, selän takana puhuminen, toisten työn arvostelu, huono johtaminen”

“Työyhteisön sisäiset haasteet. Ylemmän johdon käskyllä johtaminen.”

“Esimies ”etäinen.”

“Organisaation ylempi johto on ”kaukana” arjen työstä, lähijohtajillakaan ei ole keskustelu yhteyttä heihin.”

Lähijohtajat kertoivat arvostirriitojen johtuvan riittämättömyyden tunteesta tai siitä että omista arvoistaan täytyy joustaa. Työtä ei voinut aina myöskään tehdä omien arvojensa mukaisesti. Riittämättömyyden tunne näkyi mm. läsnäolon puutteena henkilöstölle, josta koitui myös lähijohtajalle eettistä kuormitusta. Riittämättömyyden tunteen kerrottiin kasvaneen merkittävästi lähijohtajana työskentelyn aikana ja organisaatiomuutoksella on ollut tähän vaikutusta.

“Ristiriita siitä kuinka työ pitää tehdä ”laput silmillä” ja nopeasti vaikka kokonaisuus vaatisi enemmän.”

“En ehdi olla läsnä riittävästi työntekijöille.”

“Riittämättömyys.”

“Johdon taholta sanotaan, että kun on henkilöstö vajausta, niin tehdään vain tärkeimmät.”

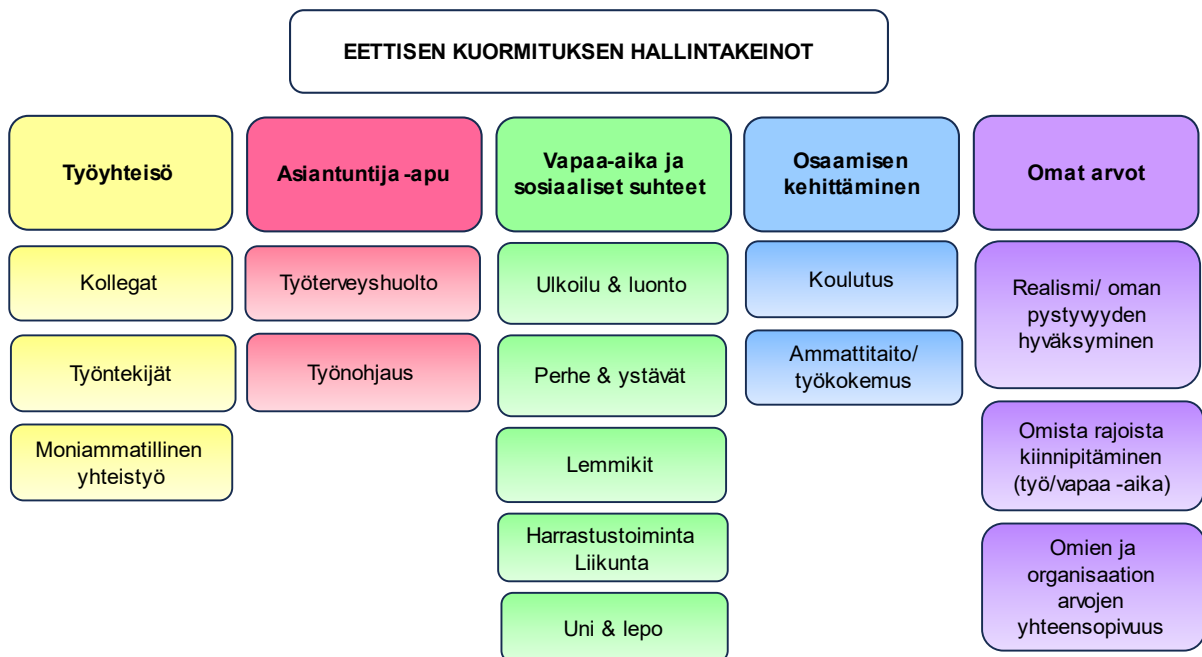
“Riittämättömyyden tunne kasvanut merkittävästi.”

Kyselyn tulokset osoittivat, että eettinen kuormitus oli vastaajille käsitteenä tuttu. Vastaajat tunnistivat ja mainitsivat useita kuormitustekijöitä. Työn järjestelyihin liittyvissä kuormitustekijöissä työvoiman rekrytoiminen korostui, joka tukee myös aiempia tutkimustuloksia (Corneliusson, ym. 2022). Varsinkin työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät toistuivat vastauksissa ja aineisto alkoi toistaa itseään. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät olivat siis selvästi suurin eettisen kuormituksen aiheuttaja. Lähijohtajat mainitsivat, että oman esihenkilön tuen puutteella oli vaikutusta eettisen kuormituksen kokemiseen. Myös työterveyslaitoksen psykologi

Valtasen mukaan, esihenkilö on luontaisin tuen lähde lähijohtajalle (Sarkkinen, 2020). Työturvallisuuskeskuksen mukaan se, että henkilö ei voi toimia omien arvojensa mukaisesti aiheuttaa arvostiriitaa (Huhtala, 2021, s. 7). Tämä ilmiö tuli esiin saamastamme aineistosta.

6.2 Eettisen kuormituksen hallintakeinoja

Toisena pääaiheena oli eettisen kuormituksen hallinta. Vastausten perusteella muodostimme viisi eri teemaa, jotka on kuvattu seuraavaan kuvioon. Teemaan työyhteisö, sisältyi muun muassa kollegat ja työntekijät. Asiantuntija-apu teemaan kuului ammatillinen apu kuten työterveyshuollon palvelut. Perhe, ystävät, harrastustoiminta ja lepo teemoiteltiin vapaa-aikaan ja sosiaalsiin suhteisiin. Yhdeksi hallintakeinoksi kyselyaineistosta nousi osaamisen kehittäminen. Viidenneksi teemaksi määrittelimme aineiston perusteella omat arvot.



Kuvio 2. Eettisen kuormituksen hallintakeinoja.

Työyhteisöllä kerrottiin olevan suuri merkitys eettisen kuormituksen hallinnassa. Se, että asiasta voi puhua työkavereiden ja kollegoiden kanssa, auttaa jaksamaan. Moniammatillisen työyhteisön tuki oli myös merkittävää, koska asioita pystyi jakamaan ja saamaan tukea muiden näkemyksistä ja kokemuksista. Kahdessa vastauksessa kerrottiin, että lähijohtajat käyttävät eettisen kuormituksen hallintakeinona työnohjausta tai työterveyshuoltoa.

“Kollegat, oman yksikön työntekijät auttavat jaksamaan.”

“Keskustelemalla kollegojen kanssa.”

“Moniammatillinen yhteistyö, asian jakaminen, kollegojen/ yhteistyötahojen kanssa.”

Vapaa-ajan ja sosiaalisten suhteiden merkitys korostui eettisen kuormituksen hallintakeinoissa. Perheen, ystävien ja lemmikkien kanssa yhdessä vietetty aika koettiin tärkeimmäksi keinoksi palautua työstä. Seuraavaksi eniten mainintoja tuli harrastuksista ja liikunnasta. Harrastusten merkitys oli usealle tärkeä palautumiskeino. Ulkoilu ja luonnossa liikkuminen oli mielekästä tekemistä usealle vastaajalle. Levon ja unen merkitys koettiin myös olevan tärkeä eettisen kuormituksen hallintakeino. Vastauksista kävi ilmi, että vapaa-aikana ja varsinkin kotona ei mietitty työasioita, vaan niistä pystyttiin irtautumaan.

“Kotona en hirveästi työasioita mieli. Ulkoilu, ystävät, perheen kanssa yhdessä tekeminen.”

“Vapaa-ajalla osaan irtautua vielä töistä, luonto ja koirani auttavat siinä.”

”Liikunta ja riittävä lepo.”

Osaamisen kehittäminen nähtiin yhtenä eettisen kuormituksen hallintakeinona. Vastaajat kertoivat, että hankkimalla lisäkoulutusta voi saada keinoja eettisen kuormituksen hallintaan. Riittävän ammattitaidon ja työkokemuksen avulla pystyttiin vaikuttaa kuormituksen kokemiseen. Vastaajat kertoivat, että pyrkivät tekemään työssä parhaansa ja olemaan itselleen armollisia. He tiedostivat ja hyväksyivät oman rajallisuutensa. Lähijohtajat kertoivat pyrkivänsä unohtamaan työt kotona ollessaan, ja tämä vaikutti olevan yksi tärkeimmistä arvoperiaatteista.

“Riittäväällä kokemuksella ja koulutuksella pystyy hallitsemaan mahdollista eettistä kuormitusta.”

“Eettinen kuormitus on vähentynyt, koska nykyisen organisaationi arvot ja omat arvoni eivät ole ristiriidassa keskenään.”

“Teen sen mitä teen mahdollisimman hyvin omia arvojeni noudattaen. Ainoastaan parhaimpaansa voi pystyä.”

“Yritän myös itselleni kertoa, että teen parhaani ja se riittää.”

“Yritän unohtaa työt ollessani kotona.”

Vastaajat mainitsivat useita eettisen kuormituksen hallintakeinoja, joista eniten korostui vapaa-ajan ja sosiaalisten suhteiden (perhe ja ystävät) merkitys. Palautuminen vapaa-aikana koettiin olevan tärkeä vastapaino työn kuormittavuudelle. Rajan veto työn ja vapaa-ajan välillä oli tietoinen päätös, joka näkyi myös omista arvoista kiinnipitämisenä. Asiantuntija-avun rooli eettisen kuormituksen hallinnassa näkyi melko pienenä, sillä vain kaksi vastaajaa kuudestatoista mainitsi työterveyshuollon tai työsuojelun.

Omien arvojen tiedostaminen ja niiden mukaan toimiminen tuli esiin aineistosta. Yllä oleva lainaus ja teorian tieto osoittavat, että kun työntekijän ja organisaation arvomaailmat kohtaavat, on sillä merkitystä eettisen kuormituksen hallintaan ja myös paremman työhyvinvoinnin kokemiseen (Huhtala, 2021, s.15). Yhtenä kysymyksenä tiedusteltiin, noudatetaanko vastaajien organisaatiossa eettistä organisaatiokulttuuria. Kuudestatoista vastaajasta vain kolme kertoi tämän toteutuvan mm. yhdessä laadittuina eettisinä arvoina ja sääntöinä, epäkohtiin puuttumisina ja työntekijöiden sitouttamisena alusta saakka organisaation eettisiin toimintamalleihin. On tärkeää, että lähijohtajilla on saatavilla työhön riittävät edellytykset, mm. koulutus ja että he ovat tietoisia omasta johtamistyylistään. Tämä voi osaltaan edesauttaa eettisen kuormituksen hallintaa.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tuloksena löytyi eettisen kuormituksen kuormitustekijöitä ja hallintakeinoja. Tulokset ovat yhteneväisiä aiempaan teoriantietoon liittyen. Hallintakeinoissa asiantuntija-avun rooli oli melko pieni, joten työyhteisön rooli näyttäytyy vieläkin tärkeämpänä. Kapteinin (2018) CEV-mallin mukaan, yhtenä hyveenä eettiseen organisaatiokulttuuriin kuuluu avoin vuorovaikutus työyhteisössä ja kuten Huhtala (2013, s.80) mainitsee, jokaisen organisaation olisi hyvä panostaa vuorovaikutukseen lisätäkseen työntekijöidensä hyvinvointia. Koska nykyisin eettisiä kuormitustekijöitä tunnustetaan, on entistä tärkeämpää siirtää painopiste ennaltaehkäisyyn, jotta haitallista työkuormitusta ei pääsisi syntymään (Työsuojelu, i.a.). Eettisten tilanteiden havaitseminen ja näkyväksi tekeminen tukevat yhdessä oppimista, hiljaisen tiedon välittämistä ja toiminnan läpinäkyvyyttä (Huhtala, 2021, s.8).

Mielenkiinnon tutkimusaihetta kohtaan herätti keväällä suoritettu etiikan opintojakso. Kävimme läpi avoimesti molempien mahdollisuudet toteuttaa tutkimus suhteellisen lyhyellä aikataululla, jolloin varmistimme molempien sitoutumisen opinnäytetyöprojektiin. Määrittelimme aikataulun ja teimme suunnitelman etenemisestä. Palautimme opinnäytetyömme ideapaperin toukokuussa 2023. Loimme hyvät tiedonkulkukanavat, kuten yhteisen Microsoft Teams -pohjan, jonne tallensimme opinnäytetyöprosessiin liittyviä materiaaleja. Loimme myös WhatsApp -ryhmän, jossa kävimme jatkuvaa keskustelua opinnäytetyön suunnitteluun ja toteutukseen liittyen. Keräsimme kesän aikana teoriatietoa aiheesta ja perehdyimme tutkimusmenetelmiin. Olimme prosessin aikana yhteydessä ohjaavaan opettajaan sähköpostitse ja kasvotusten. Aineiston keräsimme syyskuussa. Työn edetessä tiedonhankintataidot vahvistuivat ja erilaiset opintojaksot opinnäytetyön tekemiseen auttoivat eteenpäin. Aiheemme oli hyvin ajankohtainen ja uutta tietoa oli saatavilla. Opinnäytetyötä teimme kirjastossa etukäteen sovittuina ajankohtina. Yhteistyömme oli sujuvaa ja molemmilla oli samanlainen visio tutkimuksen toteutuksesta.

Huomasimme jo alussa, miten tärkeää oli rajata aihe huolellisesti, sillä käsitteeseen olisi voinut yhdistää helposti siihen liittyviä muita osa-alueita. Palasimme välillä tutkimuskysymyksiin, jotta ”punainen lanka” säilyisi työssä. Aineistoa analysoidessamme huomasimme, että tällä tavoin toteutettu tutkimus ei antanut tarvittavaa syvyyttä tai mahdollisuutta esittää tarkentavia kysymyksiä kuin esimerkiksi haastattelututkimus olisi antanut. Huomasimme myös, että tietyt kuormitustekijät olisivat sopineet useamman teeman alle ja oli haastavaa tulkita, mitkä vastauksista liittyivät arvoihin ja mitkä taas eivät. Prosessin myötä eettinen kuormitus on tullut

tutuksi ja olemme tarkastelleet myös omaa arvomaailmaamme. Oli myös hienoa huomata, miten suomalaiset tutkijat olivat tehneet kansainvälistä tutkimusta aiheeseen liittyen.

Jotta kaikkien ikääntyneiden palveluissa työskentelevien veto- ja pitovoimaa voidaan parantaa ja lisätä työhyvinvointia, tulee eettisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn ja hallintaan panostaa ja ymmärtää siitä seuraavat hyödyt koko sosiaali- ja terveysalalle. Hyvä veto! -hankkeen tuloksena on laadittu Vanhustyön vatupassi -malli, joka antaa toimivia ratkaisuja eettisen kuormituksen hallintaan ja eettisen organisaatiokulttuurin luomiseen (Työterveyslaitos, i.a.). Toivomme, että jokaisessa organisaatiossa nähtäisiin tämän mallin potentiaali ja pitkän tähtäimen vaikutukset vanhustyöhön. Jatkotutkimusaiheeksi ehdotamme systemaattista organisaatioiden eettisen kuormituksen arviointi- ja seurantamenetelmän kehittämistä. Rekrytointihaasteiden koetaan olevan suuri kuormitustekijä ikääntyneiden palveluissa. Tähän vaikuttavat ulkoiset tekijät, kuten julkisuuskuva (Leppikangas & Lepistö, 2022). Yhteiskunnallisen median ja ammattilaisten tulisi kiinnittää huomiota alan negatiivisen julkisuuden vähentämiseen nostamalla esiin alasta positiivisia näkökulmia. Se, miten puhut työstäsi vaikuttaa omaan sekä työyhteisösi hyvinvointiin ja yhteiskunnalliseen julkisuuskuvaan.

LÄHTEET

- Corneliusson, L., Pesonen, T., Ruotsalainen, S., Sulander, J., Noro, A., & Sinervo, T. (2022). Managers' perspectives of quality of care in service housing and home care services: A qualitative study. *Gerontology & geriatric medicine, volume 8: 1–10*.
<https://doi.org/10.1177/23337214221142938>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Günther, K., Hasanen, K., & Juhila, K. (i.a.). Laadullinen verkkokäsikirja: *analyysitavan valinta ja yleiset analyysitavat*. Haettu 15.10.2023. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Huhtala, M. (2013). *Virtues that work: ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5360-7>
- Huhtala, M. (2021). *Eettinen kuormitus työssä*. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä ja palveluryhmä. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>
- Huotari, P., & Behm, M-M. (15.11.2022). *Tutkittu tieto eettisen organisaatiokulttuurin kehittämisessä*. LAB university of applied sciences. <https://blogit.lab.fi/labfocus/tutkittu-tieto-eettisen-organisaatiokulttuurin-kehittamisessa/>
- Hämäläinen, H. (11.02.2016). Mistä voimaa esimiehille? *Kt-lehti*, 1/2016. Kuntatyönantaja. <https://www.ktlehti.fi/2016/1/mista-voimaa-esimiehille>
- Juhila, K. (i.a.). *Teemoittelu*. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja. Tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Kaptein, M. (10.03.2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior* 29, 923–947. <https://doi.org/10.1002/job.520>
- Kauppinen, S., Forsius, P., & Kainiemi, E. (2023). *Iäkkäiden palvelujen järjestämisen tila hyvinvointialueiden aloittaessa. Vanhuspalveluiden tila- seurannan järjestäjäkyselyn tuloksia 2014–2022*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-043-9>
- Koivisto, T., Sinervo, T., & Laitinen, J. (2023). *Hyvä-veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-075-1>
- Kuntaliitto, (päivitetty 20.10.2020). Iäkkäiden palvelut. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut>

- Laaksonen H., & Ollila, S. (2017). *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Edita.
- Laitinen, J., & Korkiakangas, E. (07.04.2022). *Eettinen kuormitus keskusteluun sote-alalla*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/eettinen-kuormitus-keskusteluun-sote-alalla>
- Laitinen, J., Koivisto, T., Nikunlaakso, R., Selander, K., Korkiakangas, E., & Saari, E. (i.a.). *Politiikkasuositus: Vanhustyön eettinen kuormitus vähenee panostamalla työhyvinvointiin*. Työterveyslaitos (TTL). <https://www.ttl.fi/vaikuttaminen/politiikkasuositukset/politiikkasuositus-vanhustyon-eettinen-kuormitus-vahenee-panostamalla-tyohyvinvointiin>
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta (980/2012). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980#L1P3>
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210612>
- Lanne-Eriksson, M. (2021). Ihmislähtöinen johtaminen. Teoksessa S. Rousu & M. Lanne-Eriksson (toim.), *Lähijohtaminen sosiaalialalla*. (s. 104–106). (OIVA-sarja 39). Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504805/2021%20OIVA%2039%20L%c3%a4hijohtaminen%20sosiaalialalla.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Laulainen, S. (20.4.2021). *Sote-johtaminen vaatii laajaa ymmärrystä, yhdessä tekemistä ja inhimillisyyttä*. Itä-Suomen yliopisto. <https://www.uef.fi/fi/artikkeli/sote-johtaminen-vaatii-laajaa-ymmarrysta-yhdessa-tekemista-ja-inhimillisyytta>
- Leppikangas, P., & Lepistö, M. (16.06.2022). *Vanhustyöhön vetoa, sitkoa ja pitoa*. HAMK Unlimited Journal. <https://unlimited.hamk.fi/hyvinvointi-ja-sote-ala/vanhustyohon-vetoa-sitkoa-ja-pitoa/>
- Moilanen, S. (2019). *Esihenkilö ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta*. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/09/Esihenkilo-ja-psykososiaalisen-kuormituksen-hallinta.pdf>
- Nikunlaakso, R., Selander, K., Weiste, E., Korkiakangas, E., Paavolainen, M., Koivisto, T., & Laitinen, J. (2022). *Understanding moral distress among eldercare workers: A scoping review*. Työterveyslaitos. International Journal of Environmental Research and Public Health. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159303>
- Purjo, T. (2014). *Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta*. Tampere University Press.
- Reikko, K., Salonen, K., & Uusitalo, I. (2010). *Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla*. Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161284.pdf>

- Sarkkinen, M. (21.01.2020). Oman johtamistyylin löytäminen keventää esihenkilön kuormaa. *Työpiste verkkolehti*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/oman-johtamistyylin-loytaminen-keventaa-esimiehen-kuormaa>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työsuojeluhallinto (2019). *Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus*. 10/2019 (päivitetty 9/2022). https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016298/menetelmakuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf/f96d7df8-b3c8-588f-e510-e312e8b81a2b/menetelmakuvaus_psykososiaalinen_kuormitus.pdf?t=1664782365906
- Työsuojeluhallinto (i.a.). *Haitallisen työkuormituksen vähentäminen*. Haettu 16.11.2023, <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen>
- Työterveyslaitos (TTL). (17.8.2022). *Kartoitus: Vanhustyön eettinen kuormitus on vielä tutkimatonta aluetta*. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/kartoitus-vanhustyon-eettinen-kuormitus-on-viela-tutkimatonta-alueetta>
- Työterveyslaitos (TTL). (i.a.) *Mitä on eettinen kuormitus?* <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/eettinen-kuormitus-ja-sen-hallinta/mita-on-eettinen-kuormitus>
- Työterveyslaitos (TTL). (i.a.). *Vanhustyön vatupassi*. <https://www.ttl.fi/vanhustyon-vatupassi>
- Työturvallisuuskeskus (i.a.). <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/>
- Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Vehkalahti, K. (2008). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Kyselomakkeen saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje

Hei!

Olemme kaksi geronomi-opiskelijaa Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalveluissa työskentelevien lähijohtajien eettiseen kuormittumiseen liittyen. Tavoitteenamme on selvittää, millaista eettistä kuormitusta lähijohtajat kokevat työssään, ja millaista tukea he saavat eettisen kuormittumisen hallintaan. Lisäksi haluamme lisätä tietoisuutta eettisestä kuormittumisesta ja madaltaa kynnyistä aiheesta puhumiseen.

Kyselytutkimus on suunnattu lähijohtajille, jotka työskentelevät ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalveluissa. Tutkimus on vapaaehtoinen ja anonymi. Kysymykset on laadittu mahdollisimman neutraaleiksi niin, että vastaajan identiteetti, työnantaja tai muut tunnistetiedot eivät tule ilmi.

Kysely toteutetaan Webropol-sovelluksen avulla. Vastaamiseen kuluu aikaa n. 5–10 minuuttia. Kyselylomakkeemme on auki 15.9-26.9.2023.

<https://link.webpolsurveys.com/S/385A923F3696CD20>

Olemme kiitollisia kaikista vastauksista, joita saamme tutkimuksemme avuksi!

Yhteistyöterveisin,

Francesca Lo Giudice ja Laura Seppälä

Liite 2. Kyselylomake

Kyselytutkimus eettisestä kuormituksesta

Hei!

Olet vastaamassa kyselyyn, joka on suunnattu ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalouksissa työskenteleville lähijohtajille. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja ehdottoman luottamuksellista. Kysely on anonyymi, eikä siitä kerätä tai jaeta tunnistetietoja.

Kysely sisältää 13 kysymystä, avoimia sekä monivalintakysymyksiä. Vastaamiseen kuluu aikaa n. 5–10 minuuttia. Kyselyn tuloksia hyödynnetään osana opinnäytetyön raportointia, jonka jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisesti.

KIITOS OSALLISTUMISESTASI!

1 Sektori/ toimiala

- Julkinen sektori
- Yksityinen sektori
- Voittoa tavoittelematon järjestö/ yhdistys
- En ole töissä
- En halua kertoa

2 Koulutustausta

- Opistotason tutkinto
- Ammatillinen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto

- Ylempi korkeakoulututkinto
- Yliopisto, kandidaatti
- Yliopisto, maisteri
- Muu, mikä?

3 Työhistoria lähijohtajana

- 0–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 10–15 vuotta
- 15–20 vuotta
- yli 20 vuotta

4 Kuinka monelle henkilölle toimit lähijohtajana?

- alle 10 henkilölle
- 10–20 henkilölle
- 20–40 henkilölle
- Yli 40 henkilölle

5 Onko eettinen kuormitus käsitteenä sinulle tuttu?

- Kyllä
- Ei

"Ettinen kuormitus liittyy siihen, että työntekijä ei tiedä oikeaa toimintatapaa tai ei pysty toimimaan oikein. Hän joutuu punnitsemaan eri vaihtoehtoja ja niiden seurauksia. Joskus tarjolla on vain huonoja vaihtoehtoja ja niistä on valittava vähiten huono. Kuormitus syntyy nimenomaan siitä, ettei voi toimia oikeaksi katsomallaan tavalla – sääntöjen tai omien arvojen mukaan." -Työterveyslaitos

6 Oletko kokenut eettistä kuormitusta työssäsi lähijohtajana viimeisen vuoden aikana?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- En ole kokenut

7 Minkälaista eettistä kuormitusta olet kokenut?

Eettisiä kuormitustekijöitä voi esiintyä esimerkiksi seuraavilla osa-alueilla: Henkilöstöjohtaminen (mm. työyhteisön sisäiset haasteet), työvoima ja resurssit (aika), talous ja tuloksellisuus (tehokkuus), asiakas-suhteet, sidosryhmät, organisaation ylempi johto, organisaation ja omien arvojen ristiriita, alan pito- ja vetovoimaisuus, yhteiskunnallinen negatiivinen julkisuus alasta.

8 Onko kokemasi eettisen kuormituksen määrä muuttunut lähijohtajana työskentelysi aikana? Millä tavalla?

9 Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet eettisen kuormituksen määrään

10 Onko eettinen kuormitus vaikuttanut työhyvinvointiisi ja aiheuttanut työstä poissaoloja?

- Kyllä
- Ei
- En halua vastata

11 Millä keinoilla hallitset eettistä kuormitustasi?

Eettisen kuormituksen hallintakeinoja voivat olla muun muassa: Perhe ja ystävät, työkaverit, esihenkilö, työterveyshuolto, työnohjaus, koulutus, luonto ja ulkoilu, harrastukset.

12 Noudatetaanko organisaatiossasi eettistä organisaatiokulttuuria?

- Ei
- Vaihtelevasti
- Kyllä, millä tavoin

Eettinen johtamiskulttuuri tarkoittaa koko työyhteisön sitoutumista toimintaan, jota ohjaavat eettiset arvot ja säännöt. Eettinen kulttuuri korostaa hyväksyttävää käytöstä ja vähentää epäeettistä käytöstä. Johtajilla on tärkeä rooli vaikuttaa työyhteisön avoimeen keskustelukulttuuriin ja näin mahdollistaa eettisten asioiden esiin tuominen

13 Jos haluat, voit kertoa tähän omin sanoin aiheeseen liittyen

Tietosuojaseloste (SeAMK Webropol)