



Eettisen stressin hallinta vapaaehtoistyössä ukrainalaisten pakolaisten auttamiseksi

Niina Kumpulainen

Laurea-ammattikorkeakoulu

Eettisen stressin hallinta vapaaehtoistyössä ukrainalaisten pakolaisten auttamiseksi

Niina Kumpulainen
Johtaminen ja kehittäminen tervey-
denhuollon muutoksessa
Opinnäytetyö
2024

Niina Kumpulainen

Eettisen stressin hallinta vapaaehtoistyössä ukrainalaisten pakolaisten auttamiseksi

Vuosi

2024

Sivumäärä

64

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaista eettistä stressiä Suomen Punaisen Ristin Uudenmaan avustuspisteen vapaaehtoistyöntekijät kokevat auttaessaan ukrainalaisia pakolaisia. Lisäksi opinnäytetyö tutki sitä, millaisia vaikutuksia eettisellä stressillä voi olla ja miten sitä voidaan hallita. Eettisellä stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa eettinen ongelma syntyy siitä, kun henkilö tietää, mikä olisi oikea toimintatapa, mutta jostain syystä ei voi toimia sen mukaisesti. Eettinen stressi voi olla osa vapaaehtoistyöntekijän kokemaa kuormitusta ja siksi sen hallinta ja ennaltaehkäisy ovat tärkeä osa vapaaehtoisorganisaation vastuuta eettisen toimintakulttuurin luomisessa.

Laadullisesti toteutetun opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimivat aikaisemmat tutkimukset eettisen stressin taustatekijöistä ja hallintakeinoista sekä hyvinvoinnin merkityksestä terveydenhuollossa ja vapaaehtoistyön kontekstissa. Aineisto koostui viidelle (n=5) vapaaehtoistyöntekijälle toteutetun teemahaastattelun vastauksista. Aineisto analysoitiin käyttämällä sisällönanalyysia. Haastattelujen jälkeen vapaaehtoistyöntekijät osallistuivat työpaajan, jonka pohjana toimi CEV-malli (Corporate Ethical Virtues Model). Mallin avulla laadittiin eettiset ohjeet vapaaehtoistyöhön eettisen stressin hallinnan näkökulmasta. Eettisten ohjeiden tavoitteena oli vahvistaa eettisesti kestävää vapaaehtoistyön kulttuuria ja edistää keinoja käsitellä eettistä stressiä käytännön vapaaehtoistyössä.

Tutkimuksen tulokset jakautuivat kolmeen yläluokkaan: eettisen stressin kokemukset, eettisen stressin vaikutukset ja eettisen stressin hallintakeinot. Eettisen stressin kokemuksissa korostui tutkittavien kokema yleinen vapaaehtoistyön kuormittavuus. Vapaaehtoistyöntekijät kokivat resurssien olevan liian vähäiset suhteessa autettavien määrään ja lisäävän kuormitusta. Vapaaehtoistyön eettisen stressin vaikutukset psykofyysisiin oireisiin olivat merkittäviä. Tutkimuksen perusteella liian suuri työmäärä ja vähäiset resurssit suhteessa autettavien määrään vaikuttivat olevan yhteydessä vapaaehtoistyöntekijöiden kokemaan fyysiseen ja psyykkiseen uupumukseen. Vapaaehtoisorganisaatiolta saatava tuki ja henkilökohtaiset stressin hallintakeinot olivat keskeisiä tekijöitä vapaaehtoisten eettisen stressin hallinnassa. Organisaatiolta saatava tuki ilmeni vapaaehtoistyöntekijöiden kuvauksissa työn arvostuksena, riittävien resurssien tarjoamisena ja yhteistyön edistämisenä. Hyvinvointia ja eettisen stressin hallintaa tukevia tekijöitä olivat pitkä kokemus vapaaehtoistyöstä, autonomia, arvostuksen tunne tehdystä työstä ja työn palkitsevuus.

Opinnäytteen tulokset antavat suuntaa seuraaville tutkimuksille ja toimenpiteille. Työpajassa luotu CEV-malli tarjosi monipuolisen työkalun vahvistaen eettistä toimintakulttuuria käytännön vapaaehtoistyössä. Mallia on mahdollista laajentaa myös vapaaehtoisjärjestön muihin paikallisosastoihin. Motivaatiotekijöitä ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu laajasti sekä vapaaehtoistyössä että terveydenhuollon kontekstissa, mutta eettisen stressin hallinnan tutkimus on vielä vähäistä, mikä osoittaa tarpeen jatkaa tutkimusta tällä osa-alueella. Eettinen stressi tulee tiedostaa myös vapaaehtoistyössä ja sisällyttää vapaaehtoistyöntekijöiden koulutukseen.

Asiasanat: Etiikka, Eettinen stressi, Vapaaehtoistyö, Terveydenhuolto, Eettisen stressin hallinta

Managing Ethical Stress in Volunteer Work to Assist Ukrainian Refugees

Thesis title

Year

2024

Pages

64

The aim of the thesis was to investigate the ethical dilemma experienced by volunteer workers at the Finnish Red Cross Uusimaa assistance point while assisting Ukrainian refugees. Additionally, the thesis examined the potential effects of ethical stress and how it can be managed.

Ethical dilemma refers to the experience of burden caused by a problematic situation involving ethical dimensions. When facing an ethical dilemma, an individual knows the right course of action but, for various reasons, cannot act accordingly. Ethical stress can be part of the burden experienced by a volunteer, and therefore, its management and prevention are an important part of the volunteer organization's responsibility in creating an ethical operational culture.

The qualitative thesis relied on previous research on the background factors and coping mechanisms of ethical stress, as well as the significance of well-being in healthcare and volunteer contexts. The data consisted of responses from thematic interviews conducted with five (n=5) volunteer workers and were analyzed using content analysis. After the interviews, the volunteer workers participated in a workshop based on the Corporate Ethical Virtues Model (CEV). Using this model, clear ethical guidelines for volunteer work were formulated from the perspective of ethical stress management. The aim was to strengthen an ethically sustainable volunteer culture and promote methods for handling ethical stress in practical volunteer.

The results of the study were divided into three main categories: experiences of ethical stress, effects of ethical stress, and coping mechanisms. Experiences of ethical stress highlighted the overall demanding nature of volunteer work for the participants. The volunteer workers felt that resources were insufficient relative to the number of people they were assisting, leading to stress. The psychophysical effects of ethical stress on volunteer workers were significant. Based on the study, an excessive workload, and inadequate resources relative to the number of people being assisted were associated with physical and mental exhaustion among volunteer workers. Support from the volunteer organization and personal stress management strategies were crucial factors in managing volunteer workers' ethical stress. Support from the organization manifested as appreciation for the work, providing adequate resources, and promoting collaboration. Factors supporting well-being and ethical stress management included extensive experience in volunteer work, autonomy, a sense of appreciation for the work done, and the rewarding nature of the work.

The results provide direction for future research and actions. The CEV- model created in the workshop offered a versatile tool to strengthen ethical operational culture in practical volunteer work. The use of the model could be expanded to other volunteer organizations as well. While motivational factors and factors influencing well-being have been extensively studied in both volunteer work and healthcare contexts, research on ethical stress management is still limited, indicating the need to continue research in this area. Ethical stress should also be recognized in volunteer work and incorporated into volunteer training.

Keywords: ethics, moral distress, ethical stress, volunteering, healthcare, well-being, management of ethical stress

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tietoperusta	8
2.1	Eettinen stressi	8
2.2	Eettisen stressin taustatekijät ja vaikutukset terveydenhuollossa.....	10
2.3	Eettinen päätöksenteko	13
2.4	Eettisen stressin hallintakeinot terveydenhuollossa	13
2.5	Organisaatiokulttuurin eettinen ympäristö hyve-etiikan näkökulmasta	15
3	Vapaaehtoistyö	17
3.1	Vapaaehtoistyön vaikutukset hyvinvointiin ja altruismi	18
3.2	Vapaaehtoistyön stressitekijät ja niiden hallintakeinot	19
3.3	Kehittämistyön toimintaympäristö: Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminta	20
3.4	Suomen Punaisen Ristin eettiset toimintaohjeet	21
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	23
5	Toimintatutkimus kehittämistoiminnan strategiana.....	24
5.1	Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut	24
5.2	Aineiston kerääminen.....	25
5.3	Aineiston analyysi	26
5.4	Työpaja	26
5.5	Työpajan toteutus	26
6	Tulokset	28
6.1	Eettiset stressin kokemukset vapaaehtoistyössä.....	28
6.2	Eettisen stressin vaikutukset vapaaehtoistyössä.....	29
6.3	Eettisen stressin hallintakeinot vapaaehtoistyössä.....	31
6.4	Työpajassa luotu CEV-malli	33
7	Pohdinta	36
7.1	Vapaaehtoistyöntekijöiden eettisesti haastavien tilanteiden kokemukset	36
7.2	Eettisen stressin vaikutukset vapaaehtoistyössä.....	39
7.3	Eettisen stressin hallinta vapaaehtoistyössä	41
7.4	Työpaja	43
8	Jatkotutkimus- ja kehittämisaiheet	44
8.1	Eettisyys.....	45
8.2	Luotettavuus.....	46
8.3	Johtopäätökset	47
	Lähteet.....	48
	Taulukot	54
	Liitteet	64

1 Johdanto

Venäjän vuonna 2022 alkaneen hyökkäyssodan seurauksena Suomeen on saapunut ennätysmäärä tilapäisen suojelun hakijoita. Maahanmuuttoviraston vastaanottopalveluissa on nyt enemmän asiakkaita kuin koskaan aiemmin. Osa ukrainalaisista hakee tilapäistä suojelua, kun taas osa hakee turvapaikkaa. Ukrainan sodan ja siitä seuraavan pakolaisuuden kehitystä on vaikea ennustaa, mutta Maahanmuuttovirasto arvioi, että Venäjän hyökkäyksen vaikutukset heijastuvat Suomeen myös tulevaisuudessa. Arvioiden mukaan Suomeen on saapunut noin 30 000-40 000 tilapäisen suojelun hakijaa vuonna 2023 (Maahanmuuton vuosi 2022).

Kasvava maahanmuutto lisää vapaaehtoistyön tarvetta Suomessa. Ukrainan kriisi on synnyttänyt useita vapaaehtoisryhmiä, jotka auttavat pakolaisia Euroopan unionin alueelle saapuaan. Järjestöt, kuten Suomen Punainen Risti (SPR), tarjoavat heille apua majoituksen, ruoan ja vaatteiden muodossa. Ukrainan kriisin kaltaiset tilanteet kuormittavat viranomaisia ja järjestöjä, ja on tärkeää kehittää keinoja vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi, koska avun tarve jatkuu vielä pitkään. (Suomen Punainen Risti auttaa Ukrainan kriisistä kärsiviä, 2023)

Vapaaehtoistyö on universaali ja ajaton ilmiö, joka perustuu ihmisten haluun auttaa muita tai yhteisöjä ilman taloudellista korvausta. (Harju 2019, 18). Järjestöjen tekemä vapaaehtoistyö on myös Suomessa yhteiskunnallinen ilmiö ja vapaaehtoistyötä toteutetaan laajasti eri aloilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla, urheilussa, uskonnollisissa yhteyksissä, maanpuolustuksessa ja ympäristönsuojelussa. (Hoffer 2019, 44; Marjovu 2014, 9; Vapaaehtoistoiminnan etiikka 2014, 2.) Vapaaehtoistyötä tehdään monista eri syistä ja sillä on merkittäviä vaikutuksia vapaaehtoistyötä tekevän omaan elämään, työhön ja vapaa-aikaan (Marjovu 2014, 12; Vapaaehtoistoiminnan etiikka 2014,4-5).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että vapaaehtoistyö voi lisätä vapaaehtoistyöntekijän subjektiivista hyvinvointia, lisäten kiitollisuuden tunnetta sekä yleistä tyytyväisyyttä elämään. Vapaaehtoistyö voi myös kuormittaa ja pitkään jatkuessaan se saattaa aiheuttaa stressiä, mikä näkyy erilaisina psyykkisinä ja fyysisinä oireina. Näin se voi vaikuttaa hyvinvointia heikentävästi. (Luoma, Hartikka & Kallio 2009, 2; Stuart ym. 2020, 5; Willems, Drossaert, Vuijk & Bohlmeijer, 2020, 2-5; Ringbom & Valkonen 2018,1; Haski-Leventhal, 2009, 388-390.) Vapaaehtoistyöntekijä voi kokea stressiä myös jonkin eettisen ongelman vuoksi. Eettisellä stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa eettinen ongelma syntyy siitä, kun henkilö tietää, mikä olisi oikea toimintatapa, mutta jostain syystä ei voi toimia sen mukaisesti. (Juujärvi, Nummela & Sinervo 2023, 2; Mänttari-van der Kuip 2019, 745-746; Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen, 2013, 210.)

Marjovuon mukaan (2014, 44) vapaaehtoistyötä on tutkittu laajasti, mutta tutkimusalueena se on vielä suhteellisen nuori. Tämän vuoksi vapaaehtoistyöntekijöiden ääni ja näkemykset eivät

välttämättä tule riittävästi esille suurissa tutkimushankkeissa. Vapaaehtoistyön ymmärtämiseksi tarvitaan syvempää tietoa ja siksi laadulliset tutkimukset ovat tärkeitä. Ne mahdollistavat perehtymisen vapaaehtoistyön ytimeen ja antavat paremman käsityksen siitä, mitä vapaaehtoistyö merkitsee vapaaehtoistyöntekijöille itselleen. (Marjovuori 2014, 12.)

Tämän tutkimuksen keskipisteessä ovat SPR:n avustuspisteellä Ukrainan pakolaisten auttamiseen osallistuneiden vapaaehtoistyöntekijöiden eettisen stressin kokemukset. Tavoitteena on ollut kartoittaa, millaista eettistä stressiä vapaaehtoistyöntekijät kokevat työssään, millaisia vaikutuksia eettisellä stressillä on vapaaehtoistyöntekijöille, ja mitkä ovat heidän keskeisiä eettisen stressin hallintakeinoja. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena toimintatutkimuksena ja aineisto kerättiin yksilöteemahaastatteluina.

Haastattelujen jälkeen järjestetyn työpajan pohjana toimi professori Muel Kapteinin luoma CEV-malli (Corporate Ethical Virtues Model), jonka lopputuloksena syntyi eettiset ohjeet vapaaehtoistyöhön eettisen stressin hallinnan näkökulmasta. (Johtamistaidon opisto & Juuti, 2011, 125; Kaptein 2008) CEV-mallin tavoitteena on vahvistaa eettisesti kestävästä vapaaehtoistyön kulttuuria ja edistää keinoja käsitellä eettistä stressiä vapaaehtoistyössä. Toimintamallia voidaan käyttää myös tarkasteltaessa ja kehitettäessä niitä toiminta-alueita, joilla ilmenee eettisiä riskejä ja haasteita (Johtamistaidon opisto & Juuti 2011; Kaptein 2008.)

Opinnäytetyö on osa VoimaProfi-hanketta. VoimaProfi-hankkeen tarkoituksena on vahvistaa asiakkaiden ja kansalaisten osallisuutta toimintatutkimuksen keinoin. Hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö vuosina 2022-2024 (VoimaProfi.)

2 Tietoperusta

Suomessa ei ole aiemmin tutkittu eettistä stressiä vapaaehtoistyön kontekstissa ja siksi on tärkeää tutkia, miten vapaaehtoistyöntekijät itse tulkitsevat tilanteet, jotka tekevät heistä alttiita eettiselle stressille ja selvittää, miten siihen voidaan vaikuttaa. Tietoperusta on koottu eettisen stressin vaikutuksesta työ- ja toimintakykyyn sosiaali- ja terveysalan tutkimusten perusteella. Tutkimuksen lähtökohtana on se, että eettistä stressiä koetaan myös vapaaehtoistyössä, ja sen vaikutukset ovat samankaltaisia kuin terveydenhuollossa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että eettinen stressi on yleistä sosiaali- ja terveysalalla toimivien keskuudessa, ja sen syyt ovat moniulotteisia (Juujärvi ym. 2023 1; Laitinen & Koivisto 2022).

Tietoperustassa käydään läpi etiikan, ammattietiikan ja moraalin käsitteet sekä kuvataan tarkemmin sitä, mitä eettisellä stressillä tarkoitetaan, miten se ilmenee, minkälaisia vaikutuksia se aiheuttaa ja mitä pitkään jatkuneesta eettisestä stressistä voi seurata. Lisäksi kuvataan eettisen stressin vaikutuksia terveydenhuollossa, sen seurauksia päätöksentekoon ja motivaatioon, ja tarkastellaan eettisen stressin hallintakeinoja terveydenhuollossa.

Vapaaehtoistyön kontekstissa tietoperustassa perehdytään vapaaehtoistyön vaikutuksiin hyvinvoinnin näkökulmasta ja kuvataan vapaaehtoistyön keskeisiä stressitekijöitä ja niiden hallintakeinoja. Lopuksi esitellään Suomen Punaisen Ristin (SPR) toimintaympäristö, johon opinnäyte työ keskittyy. Esittelyssä käydään läpi SPR:n toimintaa ohjaavat peruseriaatteet ja eettiset toimintaohjeet, jotka tarjoavat eettiset ohjeet järjestön toiminnalle. SPR edellyttää kaikilta järjestössään työskenteleviltä, myös vapaaehtoistyöntekijöiltä, arvojen ja periaatteidensa mukaista toimintaa.

2.1 Eettinen stressi

Etiikka on filosofian osa-alue, jossa etsitään vastausta kysymykseen, miten meidän tulisi elää, mihin pyrkiä ja millaisia ratkaisuja tehdä jokapäiväisessä toiminnassa (Pietarinen 2015). Etiikka-sanan alkuperä on kreikankielisessä sanoissa *ethikos*, joka tarkoittaa siveellistä luonnetta tai mielenlaatua, sekä *ethos*, joka tarkoittaa yhteisesti omaksuttua tapaa tai käytäntöä. Etiikka tarkoittaa pohdittua näkemystä oikeasta ja väärästä. Moraali on etiikan lähikäsite ja sillä tarkoitetaan ihmisen käsityksiä oikeasta ja väärästä. Silloin kun ihminen on epätietoinen siitä, miten hänen tulisi toimia, on hänellä moraalinen ongelma. Ammattietiikka tarkoittaa ammattialan yhteistä näkemystä siitä, millainen ammatillinen toiminta on oikeaa ja hyvää, sekä siitä, millainen on väärää ja pahaa. Usein nämä näkemykset esitetään ammattieettisissä koodistoissa, joissa on kuvattu ammattikunnan sopimat yhteiset eettiset ohjeet ja periaatteet toiminnalleen.

Ammatillisessa toiminnassa esiintyviä moraalisia ongelmia kutsutaan eettisiksi ongelmiksi. Ammattikunnan eettiset koodistot kuvaavat kunkin alan eettisen toiminnan perusteita, joita alalla tulisi noudattaa. (Juujärvi, Myyry, & Pesso 2011 13; Leino-Kilpi & Välimäki 2009, 166-167.) Sosiaali- ja terveydenhuollon eettiset ongelmat ovat moninaisia ja voivat korostua eettisesti vaativassa asiakastyössä sekä työyhteisön ja organisaation toiminnassa. Huolenpidon etiikka edustaa itsenäistä moraalijattelua oikeudenmukaisuuden etiikan rinnalla ja molempia tarvitaan ammatillisessa työssä. Huolenpidon etiikka korostaa ymmärrystä ihmissuhteiden dynamiikasta ja niihin liittyvästä vastuusta. Toisaalta oikeudenmukaisuuden etiikka keskittyy ihmisten välisen yhteistyön ymmärtämiseen ja siihen liittyviin normeihin, velvollisuuksiin sekä oikeuksiin osana yhteiskunnan toimintaa. Juujärvi & Myyry 2021, 7)

Eettinen ongelma syntyy silloin, kun toimintamahdollisuudet ja arvot ajautuvat ristiriitaan eettistä päätöksentekoa vaativissa tilanteissa (Juujärvi ym. 2023, 2; Pihlajasaari, Muotka & Feldt 2015, 282; Lev & Ayalon 201, 628-629; Oh & Gastmans 2015, 15; Jameton, 1993,542). Käytännössä eettinen stressi ilmenee kuormituksen kokemuksena monin eri tavoin (Epstein, Whitehead, Prompahaku, Thacker, Hamric 2019, 114). Kun yksilö tekee moraalisen päätöksen, mutta ei pysty toimimaan päätöksen osoittamalla tavalla, aiheuttaa se vahvoja negatiivisia ja toisiinsa liittyviä tunteita, kuten syyllisyyttä, turhautumista ja vihaa (Mänttari-van der Kuip 2019, 745-746; Pihlajasaari, ym.2013, 210).

Yleinen piirre olemassa oleville eettisen kuormittuneisuuden ja stressin käsitteille vaikuttaa olevan kahden toisiinsa liittyvän elementin läsnäolo. Kirjallisuudessa nämä elementit määritellään monin eri tavoin, mutta yleisesti se ymmärretään psykologiseksi sekä fysiologiseksi vasteeksi. Näiden kahden pääelementin käsitteellistäminen on ollut haastavaa. (Mänttari-van der Kuip 2019, 743.) Myös Laitinen & Koivisto (2022) toteavat, että eettistä tutkimusta koskevissa aineistoissa käsitteet vaihtelevat jonkin verran. Suomalaisessa tutkimuksessa käytetään käsitettä eettinen stressi tai kuormittuneisuus (ethical strain), jolla tarkoitetaan eettisistä ongelmista peräisin olevaa stressiä. Eettinen stressi tarkoittaa samaa kuin moraalinen ahdinko (moral distress) eli psyykkistä stressiä, jonka aiheuttaa jokin eettinen ongelma- tai päätöksentekotilanne. (Juujärvi ym. 2023, 2; Mänttari-van der Kuip, 743; Huhtala ym. 2010, 15; Pihlajasaari ym. 2013,210.)

Eettinen stressi kehittyy kahta eri reittiä, sisäisesti ja ulkoisesti. Ulkoisesti stressiä aiheuttaa esimerkiksi resurssipula työssä tai henkilö kokee, että hänellä ei ole riittävästi valtaa puuttua tilanteeseen, vaikka tietää, että se on eettisesti väärin. Sisäsyntyisesti stressiä voi lisätä se, jos ei tiedä, miten toimitaan tietyssä tilanteessa. Stressaavissa tilanteissa voi syntyä kokemus siitä, että henkilöllä on tilanteeseen liittyviä näkemyksiä ja tietoja, joita joko ei kuulla tai niitä ei oteta vakavasti. Eettisen ristiriidan kokeminen voi liittyä ammatillisiin arvoihin ja käytäntöihin. (Juujärvi ym. 2023, 2; Epstein, Whitehead, Prompahaku, Thacker & Hamric 2019,114; Laitinen & Koivisto 2022.) Jeffrey Edwardsin (1996) mukaan erilaiset

stressitilanteiden aiheuttamat kokemukset syntyvät, jos yksilön ja ympäristön välillä ei vallitse yhteneväisyyttä. Tilanne koetaan kuormittavana ja se aiheuttaa stressiä. (Huhtala ym. 2010, 16.)

Toistuva eettinen stressi voi muuttua myös krooniseksi. Eettisen stressin muuttuminen krooniseksi on kaksivaiheinen prosessi. Ensimmäisessä alkustressivaiheessa työntekijä kohtaa työympäristössään esteitä ja arvostiriitoja, jotka aiheuttavat turhautumista, vihaa ja ahdistuneisuutta. Toisessa vaiheessa työntekijä ei pysty käsittelemään alkustressiä, jolloin tilanne johtaa reaktiiviseen stressiin. (Juujärvi ym. 2023, 2) Eettinen stressi muuttuu krooniseksi, kun työntekijä ei pysty toimimaan eettisen näkemyksensä mukaan organisaatiossa esiintyvien rajoitteiden vuoksi. Pitkään jatkuessaan kokemus eettisestä konfliktista ja epävarmuus oikeasta toimintavaihtoehdosta aiheuttavat kokonaisvaltaista epätasapainoa kehossa. (Huhtala ym. 2010, 16; Jameton, 1993, Juujärvi ym. 2011, Juujärvi 2023, 2)

2.2 Eettisen stressin taustatekijät ja vaikutukset terveydenhuollossa

Tässä opinnäytetyössä pohditaan eettisen stressin vaikutuksia työ- ja toimintakykyyn sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimusten perusteella, sillä vapaaehtoistyön kontekstissa eettisen stressin tutkimus on vähäistä. On perusteltua olettaa, että eettisen stressin kokemukset ja sitä kautta vaikutukset hyvinvointiin ovat samankaltaisia vapaaehtoistyössä kuin muilla terveydenhuollossa toimivilla. On kuitenkin tärkeää tutkia, ilmenevätkö samat elementit myös vapaaehtoistyön yhteydessä.

Laitisen & Koiviston (2022) terveydenhuollon kirjallisuuskatsaus on osoittanut, että eettisellä stressillä on vahva yhteys heikentyneeseen työkykyyn. Eettinen stressi on yleistä terveydenhuollossa ja sen aiheuttaman kuormituksen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, mutta tutkimuksia eettisten stressin luonteesta ja sen vaikutuksista ammatilliseen hyvinvointiin tarvitaan vielä lisää (Juujärvi ym. 2023, 3). Aiemmat terveydenhuollon tutkimukset eettiseen stressiin liittyen ovat keskittyneet pääasiassa syiden ja seurausten selvittämiseen laadullisen tutkimuksen avulla. Siksi tarvitaan lisää interventiotutkimuksia, jotka pyrkivät löytämään keinoja eettisen stressin vähentämiseen ja hallintaan. (Laitinen & Koivisto 2022.) On tärkeää tutkia, miten työntekijät itse tulkitsevat tilanteet, jotka tekevät heistä alttiita eettiselle stressille (Juujärvi ym. 2023,1).

Eettiseen stressiin liittyvät taustatekijät voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen (Taulukko 1). Eettisen kuormituksen syitä hoitotyössä ovat organisatoriset rajoitteet, henkilö- ja valtasuhteisiin liittyvät haasteet, potilaiden hoitoon liittyvät haasteet ja työntekijöiden osaamattomuuden ja turvattomuuden haasteet. (Laitinen & Koivisto 2022.)

Taulukko 1: Eettisen stressin syyt terveydenhuollon kontekstissa Laitista & Koivistoa (2022) mukaillen

Taustatekijät	Eettisen kuormituksen syyt
Organisatoriset rajoitteet	Hoitohenkilökunta voi kokea stressiä esimerkiksi organisaation asettamien rajoitusten ja sääntöjen takia.
Henkilö- ja valtasuhteisiin liittyvät haasteet	Eettinen stressi voi johtua haasteista, jotka liittyvät henkilösuhteisiin ja vallankäyttöön työympäristössä.
Potilaiden hoitoon liittyvät haasteet	Työntekijät voivat kokea eettistä stressiä esimerkiksi silloin, kun he kohtaavat vaikeita päätöksiä potilaiden hoidossa.
Työntekijöiden osaamattomuuden ja turvallisuuden haasteet	Eettinen stressi voi kasvaa, jos työntekijät kokevat olevansa osaamattomia tai turvattomia työssään.

Laitisen & Koiviston (2022) mukaan henkilökunta voi kokea eettistä stressiä organisaation aiheuttamien rajoitusten ja sääntöjen vuoksi. Taustalla voi olla työyhteisön rakenteellisia haasteita tai koulutetusta henkilöstöstä johtuvaa resurssivajetta. (Juujärvi & Myyry 2021, 5; Varcoe, Pauly, Webster, & Storch, 2012, 53, 55)

Henkilö- ja valtasuhteisiin liittyvät haasteet nousevat esille eettistä stressiä mittaavassa tutkimuksessa terveydenhuoltohenkilöstöllä ja tukevat Laitisen & Koiviston (2022) katsausta sekä Juujärven ym. (2023, 4) tieteellistä artikkelia. Merkittävä eettinen haaste vaikuttaa liittyvän henkilökohtaisten eettisten arvojen ja organisaation arvojen tai toimintatapojen ristiriitaan (Juujärvi & Myyry 2021, 5). Epstein ym. (2019, 114) kiinnittävät huomiota niihin tekijöihin, jotka lisäävät eettistä stressiä. Näitä ovat väärin tekeminen, oman äänen esiin tuomisen vaikeudet, ammatillisiin arvoihin liittyvät vääryydet ja omat kokemukset (Taulukko 2).

Potilaiden hoitoon liittyvät haasteet ovat merkittäviä eettisen stressin juurisyytä. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö kohtaa työssään eettisiä haasteita, joutuessaan tekemään vaikeita päätöksiä potilaiden hoidon suhteen. Tämä voi kuormittaa, jos osaaminen ja taito eivät riitä, ja jos näiden lisäksi oma ääni ei tule kuulluksi. Ammattieettisissä ongelmanratkaisuisissa henkilökohtaiset arvot ja moraalikäsitteet kietoutuvat usein yhteen ammattieettisten

arvojen kanssa. (Juujärvi ym. 2011, 25, Laitinen & Koivisto 2022; Leino-Kilpi & Välimäki 2009, 166-167)

Eettinen stressi voi kasvaa, jos työntekijät kokevat olevansa osaamattomia tai turvattomia työssään. Eettiselle stressille altistuvat työntekijät ilmoittavat useammin heikentyneestä työkyvystä verrattuna niihin työntekijöihin, joilla samanlaista altistumista ei ole. Heikentynyt työkyky ilmenee moninaisina fyysisinä ja psyykkisinä oireina. Tyypillisiä psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi ahdistuneisuus, ärtyisyys ja voimattomuus. Fyysisiä oireita voivat puolestaan olla erilaiset kiputilat. (Selander, Nikunlaakso & Laitinen 2022, 2, 9; Laitinen & Koivisto 2022, Huh-tala 2010, 16.) Eettinen stressi voi heikentää terveellisten elämäntapojen hallintaa ja pitkit-tyessään johtaa sairauspoissaoloihin työstä. Työkyvyn heikkenemiseen vaikuttavat myös hen-kilön ikä ja sukupuoli. Erityisesti vanhemmat ihmiset saattavat kokea eettisen stressin erityi-sen uuvuttavaksi tekijäksi. (Selander ym. 2022, 2, 9; Laitinen & Koivisto 2022.)

Taulukko 2: Taustatekijät, jotka lisäävät eettistä stressiä terveydenhuollossa, Epstein ym. (2019) mukaan.

Taustatekijät	Eettisen kuormituksen syyt
Väärin tekeminen	Työntekijät voivat kokea stressiä, jos joutu-vat tekemään jotain, mikä on heidän mie-lestään eettisesti väärin.
Ei saa omaa ääntä esiin	Jos työntekijät eivät koe tulevansa kuulluksi tai voivansa ilmaista omia näkemyksiään, se voi lisätä eettistä stressiä.
Ammatillisiin arvoihin liittyvät väärinkäy-tökset	Eettinen stressi voi kasvaa, jos työntekijöi-den ammatilliset arvot eivät kohtaa työpai-kan käytäntöjen kanssa.
Omat kokemukset	Henkilökohtaiset kokemukset ja eettiset nä-kemykset voivat vaikuttaa siihen, miten työntekijät kokevat eettisen stressin.

2.3 Eettinen päätöksenteko

Eettisen ongelman kohtaaminen on sidoksissa eettiseen päätöksentekoon. Ongelman havaittuaan henkilön on arvioitava tilannetta, tämän jälkeen tehtävä päätös siitä, miten toimia, ja lopulta toimittava sen mukaisesti. Eettinen päätöksenteko edellyttää sekä eettistä herkkyyttä että motivaatiota. Eettisellä herkkyydellä tarkoitetaan yksilön kykyä tunnistaa eettiset ongelmat ja pohtia niiden vaikutuksia toisiin ihmisiin. Eettisellä motivaatiolla tarkoitetaan henkilön sitoutumista toimimaan eettisten arvojen mukaisesti ja ottamaan vastuuta tekojensa seurauksista. (Pihlajasaari ym. 2015, 283; Huhtala ym. 2010, 14-15, Juujärvi 2011, 24.) Tutkija James Restin eettisen toiminnan mallin avulla eettistä päätöksentekoa voidaan kuvata tarkemmin. Ensimmäisessä vaiheessa henkilö tunnistaa tilanteen sisältävän eettisen ongelman. Toisessa vaiheessa hän arvioi tilannetta. Kolmannessa vaiheessa hän päättää miten toimia, ja neljännessä vaiheessa hän toimii. (Pihlajasaari ym. 2015, 283.)

Eettisen päätöksenteon luonne vaihtelee, ja joskus eettinen ongelma ratkaistaan intuitiivisen ajattelun sijaan perusteellisen pohdinnan avulla. Eettisille ongelmille on tyypillistä, että niihin ei aina ole yhtä selvää vastausta. Tällaisissa tilanteissa täytyy harkita erilaisia argumentteja puolesta ja vastaan sekä pystyä perustelemaan, miksi toinen vaihtoehto on toista parempi (Juujärvi 2011, 24). Kun yksilö arvioi päätöksestä aiheutuvien seurausten haittoja ja hyötyjä sekä punnitsee oikean ja väärän näkökulmia yhteisön sosiaalisen yksimielisyyden kannalta eettisessä ongelmassa, moraalinen voima vaikuttaa kaikissa eettisen päätöksenteon vaiheissa. Keskeinen tekijä eettisessä päätöksenteossa on siis yksilön moraalisen kehityksen taso, joka näkyy siinä, millä perusteilla hän tekee päätöksensä, valitsee moraalisesti oikean toimintatavan ja arvioi toimintansa oikeellisuutta. (Pihlajasaari ym. 2015, 283; Huhtala 2010, 14-15).

Treviñon (1986, 603-605) ja Huhtalan (2010, 15) mukaan päätöksentekoon vaikuttavat yksilö- ja tilannetekijät. Tärkeitä yksilötekijöitä ovat esimerkiksi itsesääteilykyky, itseluottamus, riippuvuus muiden mielipiteistä ja usko omaan vaikuttamismahdollisuuteen. Tilannetekijöitä ovat esimerkiksi se, kuinka paljon henkilö joutuu ottamaan vastuuta eettisten konfliktien ratkaisemisesta, organisaation kulttuuri, normit ja eettiset säännöt, sekä työtilanteen aikataulut ja resurssit. Lisäksi päätöksentekoon vaikuttavat tekijät, kuten ajan ja etäisyyden merkitys teon ja seurausten välillä sekä se, kuinka läheisiä toiminnan kohteena olevat ihmiset ovat henkilölle fyysisesti, sosiaalisesti, kulttuurisesti tai psykologisesti (Pihlajasaari ym. 2015, 283).

2.4 Eettisen stressin hallintakeinot terveydenhuollossa

Eettinen stressi voi olla osa työntekijöiden kokemaa kuormitusta työpaikalla ja sen hallinta ja ennaltaehkäisy ovat osa työnantajan vastuuta terveellisen työympäristön luomisessa (Laitinen & Koivisto, 2022). Ammatillaiset kohtaavat moninaisia eettisiä haasteita, ja niitä ratkaistessaan he pyrkivät tasapainoilemaan huolenpidon ja oikeudenmukaisuuden vaatimusten välillä

(Juujärvi & Myyry 2021, 4). Toistaiseksi vahvaa näyttöön perustuvaa ohjeistusta eettisen stressin hallitsemiseksi ei ole voitu esittää tutkimusten puutteen vuoksi. Sen sijaan asiantuntijoiden laatimat suositukset voivat tarjota käytännön neuvoja eettisen stressin hallintaan. (Laitinen & Koivisto, 2022.)

Juujärven ym. (2023, 1) mukaan eettisten ongelmien ratkaisemiseksi ja moraalisen ahdistuksen hallitsemiseksi organisaation keinot ovat välttämättömiä ja erityisesti johtajien tulisi pystyä johtamaan keskustelua arvoista työntekijöiden kanssa. Työautonomia, aikapaine ja organisaatio-oikeudenmukaisuus ovat vahvoja indikaattoreita työhyvinvoinnin näkökulmasta. Hyvä tiimihenki voi auttaa ratkaisemaan vuorovaikutuskonflikteja ja estää henkilöstön vaihtuvuutta (Juujärvi 2023, 12).

Juujärven ym. (2023, 12) tutkimuksen mukaan organisaatiotekijät, lukuun ottamatta osallistavaa turvallisuutta, olivat voimakkaampia ennustajia työhön liittyvälle hyvinvoinnille kuin eettiset konfliktit. Autonomiata on pidetty edellytyksenä vastuulliselle ammatilliselle päätöksenteolle, ja oikeudenmukaiset menettelytavat tarjoavat keinoja eettisten konfliktien ratkaisemiseen. Mitä enemmän työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä ja toimia omien arvojensa mukaisesti, sitä merkityksellisemmäksi hän kokee työnsä. Tämä vähentää tutkimuksissa eräinä eettisen stressin taustatekijöinä esiin nousseita osaamattomuuden ja turvattomuuden tunteita. Työn autonomian parantamisella pyritään varmistamaan, että työpaikka on terveydelle ja hyvinvoinnille suotuisa ja että työntekijät voivat työskennellä mahdollisimman turvallisessa ja eettisesti kestävässä ympäristössä. (Laitinen & Koivisto 2022.) Mahdollisuudet päätöksentekoon omasta työstään, oikeus ilmaista omia mielipiteitä sekä puolueettomat päätöksentekomenettelyt näyttävät edistävän ammatillista hyvinvointia (Juujärvi ym. 2023, 11).

Hyvinvoinnista huolehtiminen on olennainen osa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tehtävää, mutta se tapahtuu lainsäädännön, menettelytapojen ja organisaatioiden ohjeiden ohjaamana ja asettamina rajoituksina (Juujärvi & Myyry 2021, 4). Laitisen & Koiviston (2022) mukaan työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen vastuu terveellisestä työympäristöstä työpaikoilla. Tämä tarkoittaa, että työnantajien on huolehdittava siitä, että työntekijöiden työolosuhteet ovat turvalliset ja terveelliset. Tätä varten on laadittu lakeja ja asetuksia, jotka ohjaavat työnantajien toimintaa ja velvoittavat heitä noudattamaan tiettyjä työturvallisuuden ja työterveyteen liittyviä standardeja ja käytäntöjä.

On tärkeää, että myös eettisen kuormituksen arviointi ja hallinta sisällytetään osaksi työpaikan omavalvontaprosessia. Tämä on työnantajalle hyödyllistä, koska silloin se otetaan asianmukaisesti huomioon käytännön toteutuksessa ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden ylläpitämisessä. Työpaikoilla tulisi kehittää ohjeita ja suosituksia eettisestä toiminnasta. Tällöin terveellisestä työympäristöstä luodaan yhteiset eettiset periaatteet ja laaditaan selkeät ohjeet, jotka voidaan käytännössä ottaa käyttöön päivittäisessä työssä. Kun työyhteisön

jäsenet ymmärtävät ja hyväksyvät yhteiset eettiset periaatteet ja ohjeet, niiden noudattaminen helpottuu erityisesti vaikeissa tilanteissa. Ennakointi vähentää stressiä, kun kaikki tietävät etukäteen, miten tulee toimia eettisesti oikein. (Laitinen & Koivisto 2022.)

2.5 Organisaatiokulttuurin eettinen ympäristö hyve-etiikan näkökulmasta

Hyve-etiikan mukaan organisaatiolla tulisi olla tiettyjä hyveitä ja ominaisuuksia, jotka mahdollistavat oikean ja hyvän toiminnan. Organisaationkulttuurin eettisyys hyve-etiikan näkökulmasta syntyy käytännön toiminnassa, jossa noudatetaan yhdessä sovittuja arvoja ja normeja. (Johtamistaidon opisto & Juuti 2011 2011, 125; Juujärvi 2011, 64.)

Johtamistaidon opiston & Juutin (2011) mukaan organisaatiokulttuurin kehittäminen tarjoaa merkittävän mahdollisuuden parantaa eettistä vastuullisuutta ja sosiaalisesti kestävää toimintaa. Hyve-etiikan perusteella professori Kaptein (2008) on luonut CEV-mallin (Corporate Ethical Virtues Model), joka sisältää kahdeksan erilaista hyvettä (Taulukko 3). Mitä paremmin nämä hyveet ilmenevät organisaatiokulttuurissa, sitä eettisempi organisaatio on. CEV-mallin avulla voidaan arvioida ja kehittää niitä toiminta-alueita, jotka ovat ongelmallisia, haasteellisia ja liittyvät eettisiin riskeihin. Vahvistamalla eettistä kulttuuria voidaan helpottaa ihmisten toimintaa ja vuorovaikutusta työpaikalla ja eettiset kysymykset voidaan käsitellä avoimemmin, kun yhteiset arvot ja normit on luotu yhdessä. (Johtamistaidon opisto & Juuti 2011; Kaptein 2008.)

Taulukko 3: CEV-malli (Corporate Ethical Virtues Model) Johtamistaidon opistoa & Juutia (2011) mukaillen

Hyve	Kuvaus
1. Selkeys	Eettisten odotusten, kuten arvojen, normien ja sääntöjen selkeys, konkreettisuus ja ymmärrettävyys.
2. Esihenkilön esimerkki	Lähiesihenkilön toiminnan yhdenmukaisuus suhteessa organisaation sääntöihin ja odotuksiin.
3. Johdon esimerkki	Ylimmän johdon ja hallituksen yhdenmukaisuus suhteessa organisaation sääntöihin ja odotuksiin.
4. Toteutettavuus	Organisaation olosuhteiden tarjoama mahdollisuus eettiseen toimintaan.
5. Organisaation tuki	Organisaation tarjoama tuki ja mahdollisuudet sitoutua eettisiin odotuksiin.
6. Läpinäkyvyys	Toiminnan seurausten tiedostaminen, omaan ja toisten toiminnan korjaaminen ja muokkaaminen eettisemmäksi.
7. Keskusteltavuus	Mahdollisuus tuoda esille eettisiä aihepiirejä ja keskustelua niistä.
8. Toiminnan seuraukset	Palkitseminen ja rankaiseminen sääntöjen korostamiseksi ja toiminnan ennaltaehkäisemiseksi.

3 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyötä määritellään tutkimuksissa vapaaehtoisuuden ja palkattomuuden käsitteiden kautta. Vapaaehtoistyö perustuu vapaaseen tahtoon, jossa yksilö voi valita, millaiseen toimintaan hän haluaa osallistua ilman rahallista korvausta. (Marjovuori 2014, 70; Vapaaehtoistoiminnan määritelmä 2023.) Vapaaehtoistyössä painottuu avun antaminen ja ongelmien ratkaiseminen autettavan etua korostaen. Toteutustapa ja aikataulu voivat olla joustavampia kuin ammattimaisessa avunannossa. (Vapaaehtoistoiminnan etiikka 2014, 2.)

Vapaaehtoistyötä voi tehdä iästä, sosiaalisesta asemasta tai asuinpaikasta riippumatta omien mahdollisuuksiensa ja aikataulujensa mukaan (Laasanen 2011, 9). Tutkimusten mukaan vapaaehtoistyötä tehdään yhä enemmän kaikissa ikäryhmissä Suomessa, ja se on osa suomalaista järjestötyötä (Grönlund 2012, 23). Jopa 42 % suomalaisista osallistuu vapaaehtoistoimintaan tavalla tai toisella (Hoffer 2019). Euroopassa keskimäärin 30-39 % aikuisista osallistuu vapaaehtoistyöhön ja Suomi kuuluu Euroopan kärkimaihin vapaaehtoistyöhön osallistumisessa suhteutettuna väkilukuun. Vapaaehtoistyön merkitys yhteiskunnassa kasvaa jatkuvasti (Hoffer 2019, 4; Laasanen 2011, 9; Matthou 2010, 7; Vapaaehtoistoiminnan etiikka 2014, 4.)

Suomalaisia vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita: 41 % suomalaisista vapaaehtoisista kokee näin. Toinen merkittävä tekijä on ylimääräisen vapaa-ajan käyttäminen johonkin hyödylliseen. (Yeung 2020.) Suomessa vapaaehtoistyön työtuntien arvo on arvioitu kolmeksi miljardiksi euroksi eli noin 1,5 % BKT:sta (Hoffer 2019, 43). Tilastokeskuksen katsauksen Ajankäyttö 2020-2021 mukaan vapaaehtoistyöhön osallistuminen on kuitenkin vähentynyt 10 vuodessa. Erityisesti korona-aika on haastanut vapaaehtoistoiminnan, mutta samalla se on synnyttänyt uusia tapoja auttaa ja osoittanut ihmisten halun auttaa lähimmäisiään. Naapuriapu on Suomessa edelleen vahvaa. (Rahkonen 2021; Suomen virallinen tilasto 2021.) Tämän vahvistaa myös Rahkonen (2021) vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa tutkimusraportti.

Pakolaisten ja maahanmuuttajien avustamisen osuus on ollut aiemmin pieni osa vapaaehtoistyötä Suomessa, kattaen vain 2 % avustustoista (Hoffer 2019, 43). Venäjän hyökkäys Ukrainaan on tuonut mukanaan merkittävän maahanmuuttovirran Suomeen, mikä todennäköisesti on kasvattanut pakolaisten ja maahanmuuttajien auttamisen merkitystä. Tämän opinnäytetyön kirjoittamishetkellä tilastotiedot eivät ole päivittyneet vuoden 2022 osalta, mutta on perusteltua olettaa, että pakolaisten ja maahanmuuttajien avustamisen osuus eri vapaaehtoistyön muodoista Suomessa on kasvanut. Venäjän hyökkäys Ukrainaan vaikutti laajasti maahanmuuttoon ja Suomi vastaanotti ennätysmäärän suojelun hakijoita. Tilapäisen suojelun hakijoista peräti 46 641 oli ukrainalaisia. Maahanmuuttovirasto arvioi, että Venäjän hyökkäys Ukrainaan tulee heijastumaan Suomeen myös tulevaisuudessa. Arvioiden mukaan Suomeen on saapunut

noin 30 000-40 000 tilapäisen suojelun hakijaa vuonna 2023. (Maahanmuuton vuosi 2022.) Tämä lisää edelleen vapaaehtoistyön tarvetta Suomessa.

3.1 Vapaaehtoistyön vaikutukset hyvinvointiin ja altruismi

Tutkimukset osoittavat, että vapaaehtoistyö vaikuttaa positiivisesti vapaaehtoistyöntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kokemuksiin. Vapaaehtoistyötä tekevät kokevat yleensä parempaa subjektiivista hyvinvointia, onnellisuutta ja yleistä elämäntyytyväisyyttä, mikä vähentää ahdistusta ja masentuneisuutta. (Willem ym. 2020, 1; Ringbom & Valkonen 2018, 1; Haski-Leventhal, D. 2009, 388-390) Vapaaehtoistyö antaa vapaaehtoistyöntekijöille kokemuksen siitä, että heidän panoksensa on merkityksellinen ja tarpeellinen, mikä lisää heidän hyvinvointiaan. Myös sosiaaliset tekijät, kuten perhe, ystävät, koti ja huumori koetaan vaikuttavan positiivisesti vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointiin (Willem ym. 2020, 1; Ringbom & Valkonen 2018, 1; Haski-Leventhal, D. 2009, 388-390; Stuart ym. 2020, 6-7).

Vapaaehtoistyön ja hyvinvoinnin välinen suhde ei ole kuitenkaan täysin yksiselitteinen. Vapaaehtoistyön motiivit vaihtelevat sukupuolen, iän ja asuinalueen mukaan, mutta tärkein motiivi vaikuttaa olevan auttamisen halu (Yeung, B. 2020). Altruismi, eli pyyteetön toiminta toisen hyväksi, on monimutkainen motiivi. Vaikka vapaaehtoistyötä tekevät pitävät mahdollisuutta auttaa muita tärkeänä oman hyvinvointinsa kannalta, pelkät altruistiset motiivit eivät yksin selitä hyvinvointia. Altruismista on erilaisia määritelmiä, mutta yleisesti se ymmärretään pyyteettömänä ja epäitsekäänä toimintana, jossa toisen hyvä asetetaan oman edun edelle. (Ringbom & Valkonen 2018, 1; Haski-Leventhal & Ronel 2015. 271, Marjovuori 2014, 14.) Batson (1991: 6) määritteli altruismin "motivaation kaltaisena tilana, jonka perimmäisenä tavoitteena on lisätä toisen hyvinvointia". Jotta tavoite olisi lopullinen, on sen oltava päämäärä siinänsä, ei pelkkä keino siihen. (Haski-Leventhal & Ronel 2015. 272-273). Smith (1981, 2000) on kuitenkin väittänyt, että puhdasta altruismia ei ole olemassa ja että jokainen altruistinen teko on pohjimmiltaan egoistista. Näin ollen jokainen altruistinen teko tehdään omaa tulevaisuutta varten hyödyt huomioiden ja tämä ajattelutapa hylkää ajatuksen epäitsekästä motivaatiosta tehdä vapaaehtoistyötä tai auttaa toista. (Haski-Leventhal & Ronel 2015. 272-273.)

Altruistiset motiivit korostuvat myös Grönlundin (2012) tutkimilla nuorilla suomalaisilla aikuisilla. Tutkimuksessa havaittiin, että se, kuinka merkitykselliseksi vapaaehtoistoiminta koetaan omassa elämässä, vaikuttaa voimakkaammin henkilön omaan hyvinvointiin verrattuna siihen, kuinka paljon hän auttaa muita. Vaikka ero näiden kahden näkökulman välillä ei ole suuri, viittaa se siihen, että vapaaehtoistoiminnan vaikutukset vapaaehtoistyötä tekevän henkilökohtaiseen hyvinvointiin korostuvat enemmän itse toiminnassa mukana olemisen tunteesta. Ringbomin ja Valkosen (2018, 8-10) tutkimus on puolestaan osoittanut, että pelkkä muiden seurassa oleminen tai kuulluksi tuleminen ei näyttäisi olevan yhteydessä positiiviseen mielen hyvinvointiin.

Marjovuon (2014, 18) tutkimuksessa vapaa-ajan vietto mainittiin yhtenä syynä tehdä vapaaehtoistyötä, mutta tässä yhteydessä ei korostettu hyvinvoinnin näkökulmaa vaan sitä, että vapaaehtoisen motiivina voi olla myös henkilökohtaisten taitojen kehittäminen. Vapaaehtoistyö voi tarjota paikan ilmaista omaa persoonallisuuttaan ja tyydyttää omia sisäisiä tarpeitaan, mihin työelämässä ei välttämättä ole mahdollisuutta. Ihmisillä voi olla erilaisia syitä ryhtyä vapaaehtoistyöhön, ja nämä motiivit voivat muuttua ajan myötä. Siksi suhteet muihin ja käsitkset saaduista hyödyistä voivat myös vaihdella vapaaehtoistyötä tekevien keskuudessa. (Haski-Leventhal & Bargal 2008, 70.)

3.2 Vapaaehtoistyön stressitekijät ja niiden hallintakeinot

Vapaaehtoistyöntekijä saattaa kokea stressiä, uupumusta, ahdistuneisuutta ja psyykkisiä häiriöitä samalla tavoin kuin ammattiauttajat ja avun saajat. Vapaaehtoiselle auttajalle on olennaista tunnistaa omat voimavarat ja kyky kieltäytyä liian vaativista tehtävistä. Korkea motivaatio ja tyytyväisyys ovat merkittäviä tekijöitä vapaaehtoistyössä, mikä motivoi monia jatkaa työsken telyä organisaatiossa, vaikka se olisikin kuormittavaa. (Luoma, Hartikka, Kallio 2009,2; Stuart ym. 2020,5; Willems ym. 2020,17.) Vapaaehtoistyössä koettujen kokemusten purkaminen ja riittävä koulutus auttavat pitämään mielen tasapainossa. Hyvä ryhmähenki, työstä saatu arvostus ja auttamisen tarjoama mielihyvä motivoivat jatkamaan toimintaa. Työnohjaus kehittää toimintaa ja tukee jaksamista myös vapaaehtoistyössä. (Luoma ym. 2009, 2.)

Laajamittaiset auttamistilanteet kuormittavat viranomaisia ja järjestöjä, ja siksi on tärkeää kehittää keinoja vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukemiseksi. (Suomen Punainen Risti auttaa Ukrainan kriisistä kärsiviä, 2023.) Vaativien auttamistilanteiden jälkeen on tärkeää pitää purkukeskustelu ja jälkipuinnin avulla käydä läpi tunteita, jotka ovat nousseet tapahtuman myötä esille (Luoma ym. 2009, 2). SPR kehittää vertaistukea ja tarjoaa keskustelumahdollisuuksia vapaaehtoistyötä tekeville (Suomen Punainen Risti auttaa Ukrainan kriisistä kärsiviä, 2023). Tarkkaa tietoa siitä, missä määrin työnohjausta on tarjolla vapaaehtoistyötä tekeville, ei ole saatavilla. Tutkimukset vahvistavat, että vapaaehtoistyöjärjestöjen tarjoamalla tuella ja koulutuksilla on keskeinen rooli liittyen vapaaehtoisten hyvinvointiin ja kuormittumisen ehkäisyyn sekä siihen, kuinka pitkään vapaaehtoiset jatkavat mukana vapaaehtoistyössä. (Ringbom & Valkonen 2018, Vapaaehtoistyönettiikka 2014, 5, Stuart ym.2020,6-7.)

CVO:n kansallinen vapaaehtoistyökokemusta koskeva tutkimus ”Time Well Spent” osoittaa seuraavien tekijöiden tärkeyden vapaaehtoistyön hyvinvoinnin edistämisessä: tasapaino, mielekkyys, osallistavuus, arvostus ja yhteys (Taulukko 4). Nämä tekijät auttavat vapaaehtoisia keskittymään onnistumisen kokemuksiin ja pitämään yllä realistisia tavoitteita vapaaehtoistyötä tehdessään. (Stuart ym. 2020,6-7.)

Taulukko 4: Vapaaehtoistyön keskeiset tekijät hyvinvoinnin näkökulmasta. Mukaillen Stuart ym. 2020.

Hyvinvoinnin keskeiset tekijät	Kuvaus
Tasapaino	Varmistetaan, ettei vapaaehtoistyö ylikuormita vapaaehtoisia ja että heillä on mahdollisuus muuttaa sitoutumistaan tai vetäytyä vapaaehtoistyöstä, jos he niin haluavat.
Mielekkyyys	Ymmärretään, mitä vapaaehtoiset toivovat tehtävältä, kehitetään tehtäväkuvaan kehittyminen yhdessä ja varmistetaan, että vapaaehtoistyö tuntuu vapaaehtoistyöntekijältä tarkoituksenmukaiselta.
Osallistavuus	Varmistetaan, että vapaaehtoistyö ja hyvinvoinnin hyödyt ovat kaikkien ulottuvilla. Mahdollistetaan osallistavan työympäristön luominen ja vähennetään osallistumisen esteitä.
Arvostus	Varmistetaan, että vapaaehtoiset tuntevat arvostusta tekemästään panoksesta.
Yhteys	Yhteenkuuluvuuden tunne, joka antaa vapaaehtoisille mahdollisuuden tuntea kuuluvansa joukkoon vapaaehtoistyön kautta.

3.3 Kehittämistyön toimintaympäristö: Punaisen Ristin vapaaehtoistoiminta

Helmikuussa 2022 Ukrainan konflikti kärjistyi, aiheuttaen valtavan humanitaarisen kriisin, joka vaikutti miljooniin ihmisiin Ukrainassa ja pakeneviin ihmisiin naapurimaissa. Ensimmäisten kuukausien aikana Punaisen Ristin apu saavutti miljoonia ihmisiä Ukrainassa ja maissa, joihin ihmiset pakenivat. Myös Suomen Punaisen Ristin (SPR) vapaaehtoistyöntekijät ovat autaneet tuhansia Ukrainan kriisin vuoksi Suomeen paenneita ihmisiä. Vapaaehtoistyöntekijät ovat järjestäneet hätäapukeräyksiä eri puolilla Suomea ja tarjonneet lahjoitusvaroin tuettua avustustyötä. Lisäksi vastaanottokeskukset ovat tarjonneet majoitusta ja vastaanottopalveluita tuhansille Ukrainasta paenneille ihmisille. Avun tarve jatkuu edelleen, koska tilanne muuttuu jatkuvasti ja kestää vielä pitkään. (Suomen Punainen Risti auttaa Ukrainan kriisistä kärsiviä, 2023)

Tähän opinnäytetyöhön haastatellut vapaaehtoistyöntekijät kuuluvat erääseen SPR:n Uudenmaan paikallisosastoon ja ovat antaneet Suomesta suojelua hakeville muun muassa materiaaliapua ja henkistä tukea. He ovat auttaneet keräämään tarvikkeita asuntojen kalustukseen, antaneet ruoka-apua sekä arjen apua käytännön asioiden hoitamiseen. Vapaaehtoistyöntekijät ovat myös tukeneet Suomeen saapuneiden kotoutumista sekä monikulttuurisuutta järjestämällä esimerkiksi ystävätoimintaa kahviloissa. He järjestävät talkoita, tapahtumia ja

myyjäisiä, joilla kerätään varoja ja autetaan ukrainalaisia. (Näin autoimme Ukrainan kriisissä vuonna 2022)

Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liike (ICRC) on maailman suurin humanitaarinen liike. Siitä muodostuu Punaisen Ristin kansainvälinen komitea, joka on Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistyksen kansainvälinen liitto. ICRC:n toimintaan osallistuu noin 80 miljoonaa jäsentä. ICRC on riippumaton, puolueeton järjestö, joka tarjoaa humanitaarista suojelua ja apua aseellisten konfliktien uhreille. Se reagoi hätätilanteisiin ja edistää samalla kansainvälisen humanitaarisen oikeuden kunnioittamista ja sen täytäntöönpanoa kansallisessa lainsäädännössä. Järjestö auttaa yhteisöjä antamalla ensiapua ja suojaa kodistaan paenneille sekä järjestämällä terveyspalveluja ja käteispua haavoittuvimmassa asemassa oleville. (International Committee of the Red Cross 2023, Suomen Punainen Risti auttaa Ukrainan kriisistä kärsiviä 2023).

SPR on osa ICRC:n kansainvälistä yhdistystoimintaa. SPR on Suomen merkittävin humanitaarista apua tarjoava kansalaisjärjestö ja järjestö, joka tekee kehitysyhteistyötä. SPR:n tehtävänä on auttaa ihmisiä selviämään katastrofeista ja rakentamaan turvallisia yhteisöjä eri puolilla maailmaa. Sen tarjoaman apu on aina puolueetonta, tasapuolista ja riippumatonta. (Kansainvälinen apu 2023.)

SPR:llä on 12 piiritoimistoa, joiden työntekijät tukevat eri osastojen vapaaehtoistyöntekijöitä. Piirit myös ylläpitävät ja tarvittaessa johtavat alueellista varautumista sekä ylläpitävät alueellista viranomaisyhteistyötä. Valtakunnallista vapaaehtoistoimintaa ja auttamistyötä koordinoi keskustoimisto, jonka vastuulla ovat muun muassa koko organisaation toiminnan kehittäminen, viranomaisyhteistyö ja valtakunnalliset kampanjat. Vapaaehtoistyöntekijöille järjestetään koulutuksia ja tapahtumia. SPR:n vapaaehtoistyöntekijät toimivat oman paikkakuntansa paikallisosastossa. Paikkakunnan mukaan osastojen toiminnassa autetaan ihmisiä monin eri tavoin (Järjestötoiminta 2023).

3.4 Suomen Punaisen Ristin eettiset toimintaohjeet

Punaisen Ristin toimintaa ohjaa inhimillisyyden periaate. Muita periaatteita ovat puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yhtenäisyys ja yleismaailmallisuus (Taulukko 5). Nämä kuusi perusperiaatetta tarjoavat eettisen toiminnan raamit Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeelle. (SPR:n eettiset toimintaohjeet työntekijöille 2021, Fundamental Principles of the Red Cross and Red Crescent Movement 2016.) SPR korostaa, että jokainen kantaa vastuuta toiminnan eettisyydestä. Järjestön tarkoituksen toteutuminen edellyttää kaikilta järjestössä työskenteleviltä arvojen ja periaatteiden mukaista toimintaa ja tietoisuutta omasta vastuusta järjestön luotettavuuden ylläpitämisestä. SPR:n tarkoitus on kaikissa oloissa suojella elämää ja terveyttä sekä puolustaa ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia, edistää kansojen välistä yhteistyötä ja rauhaa, pelastaa ihmishenkiä kotimaassa ja ulkomailla, auttaa kaikkein

heikommassa asemassa olevia inhimillisten kärsimysten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi, tukea ja avustaa maan viranomaisia niin rauhan kuin sodan ja aseellisten selkkausten aikana ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi, edistää kansalaisten keskuudessa yhteisvastuuta ja auttamismieltä, lisätä ymmärrystä Punaisen Ristin työtä ja yleisinhimillisiä pyrkimyksiä kohtaan sekä vahvistaa järjestön valmiutta ja toimintaedellytyksiä. (SPR:n eettiset toimintaohjeet työntekijöille 2021, Fundamental Principles of the Red Cross and Red Crescent Movement 2016 .)

Taulukko 5: Mukaillen SPR:n eettisiä toimintaohjeita työntekijöille vuodelta 2021.

Eettiset toimintaohjeet	Kuvaus
Kunnioittava ja rakentava toiminta	- Ei hyväksytä ahdistelua, hyväksikäyttöä tai syrjintää ja raportoidaan, jos sellaista havaitaan. - Tietoa ja osaamista jaetaan muiden kanssa, tehdään yhteistyötä rakentavassa hengessä.
Järjestön maineesta ja loukkamattomuudesta huolehtiminen	- SPR:n tiloja ja työvälineitä käytetään tarkoituksenmukaisesti ja vain järjestön periaatteiden mukaiseen toimintaan. - Ympäristölle rasitusta aiheutuvassa toiminnassa huomioidaan kestävä kehityksen tavoitteet. - Noudatetaan järjestön sosiaalisen median ohjeita sekä hyviä käytöstapoja kaikessa viestinnässä. - Aseiden, ampumatarvikkeiden ja muiden aseiden kaltaisten esineiden säilyttäminen ja tuominen SPR:n toimitaloihin, koulutustiloihin ja ajoneuvoihin on Geneven sopimusten perusteella erikseen kielletty.
Punaisen Ristin merkkiä käytetään oikein	- Punainen risti ja siihen rinnastettavat punainen puolikuu ja punainen kristalli ovat kansainvälisiä suojamerkkejä, joita käytetään sota- ja konfliktitilanteissa turvaamaan lääkintähuoltoa ja avustustoimintaa. - Punaisen Ristin liikkeellä on oikeus käyttää merkkiä myös oman toimintansa tunnuksena. Merkin käytöstä säädetään Geneven sopimuksissa ja Suomen laissa.
Väärinkäytöksiin ja korruptioon puuttuminen	- Toimitaan rehellisesti eikä suosita toiminnalla läheisiä tai muita yksilöitä tai yhteisöjä. - Ei hyväksytä väärinkäytöksiä, lahjontaa tai korruptiota. Pidetään huolta siitä, ettei lahjoja voida tulkita lahjuksiksi ja vieraanvaraisuudessa ja kiittolisuuden osoittamisessa noudatetaan kohtuullisuutta. - Ei hankita sopimuksista tavaran ja palvelujen toimittajien henkilökohtaista hyötyä. Arvostetaan mielipiteitä ja näkemyksiä, kohdellaan ihmisiä reilusti.

4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Suomessa ei ole aiemmin tutkittu eettistä stressiä vapaaehtoistyön kontekstissa ja siksi oli tärkeää selvittää, miten vapaaehtoistyöntekijät itse tulkitsevat tilanteet, jotka tekevät heistä alttiita eettiselle stressille ja selvittää miten siihen voidaan vaikuttaa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kokemuksia eettiseen stressiin liittyvistä tekijöistä avustushenkilöiltä, jotka ovat osallistuneet ukrainalaisten pakolaisten auttamiseen SPR:n avustuspisteellä Uudellamaalla. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat vapaaehtoistyöntekijät, jotka ovat auttaneet ja koordinoineet apua Ukrainan kriisin uhreille.

Tulosten avulla tavoitteena oli kehittää vapaaehtoistyöhön toimintamalli, jonka tarkoituksena on auttaa hallitsemaan eettistä stressiä vapaaehtoistyössä sekä vahvistamaan organisatiokulttuuria. Toimintamallin oli tarkoitus helpottaa vapaaehtoisia kuormittavien tekijöiden tunnistamista ja hallintaa tulevaisuudessa entistä paremmin. Toimintamallin rakentaminen toteutettiin työpajassa yhdessä haastatteluun osallistuneiden vapaaehtoisten kanssa.

Tutkimuksessa vastattiin seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millaisia ovat vapaaehtoisten kuvaamat eettisesti haastavat tilanteet?
- Millaisia eettisen stressin tuntemuksia nämä kokemukset aiheuttavat ja minäkalaisia vaikutuksia niillä on?
- Miten eettisen stressiä voidaan hallita vapaaehtoistyössä?

5 Toimintatutkimus kehittämistoiminnan strategiana

Toimintatutkimus on organisaation kehittämiseen tähtäävä tutkimusmenetelmä, jonka tavoitteena on saavuttaa muutosta, käytännön hyötyä ja uutta tietoa. Tutkimus pyrkii aktiivisesti muutokseen ja kehittämiseen eikä vain tiedon havaitsemiseen. Toimintatutkimus on ajallisesti rajattu, käytännönläheinen ja osallistava projekti, joka koostuu useista vaiheista. (Kananen 2012, 37-41.) Se liittyy tiiviisti käytännön työelämään ja sen ongelmiin, ja muutokset toteutetaan yhdessä. Tutkimukseen ovat osallistuvat ne, joita muutos koskee, sen avulla luodaan uusia toimintatapoja ja työvälineitä, joita testataan käytännössä. (Kananen 2014, 11-13, Salonen ym. 2017, 30, 40.) Toimintatutkimus koostuu suunnitteluvaiheesta, toimintavaiheesta sekä seuranta- ja arviointivaiheesta. Suunnitteluvaiheessa kerätään tietoa ja määritellään keskeiset käsitteet. Toimintavaiheessa kerätään tietoa haastattelujen avulla, ja seuranta- ja arviointivaiheessa analysoidaan tulokset ja tehdään johtopäätökset. (Opinnäytetyö YAMK-prosessissa 2022.)

Tässä työssä on sovellettu toimintatutkimuksen lähestymistapaa, sillä se mahdollistaa käytännön ongelmien ratkaisemisen ja sitä kautta toimintojen parantamisen. Tutkimuksessa on pyritty saamaan ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudesta ja aineisto on kerätty todellisista tilanteista. Tiedonkeruu, aineiston analysointi ja kehittäminen ovat tapahtuneet samanaikaisesti. Tutkimuksen tavoitteena on sitouttaa muutokseen osallistujat, ja lopullinen ratkaisu luodaan yhteistyössä niiden kanssa, joita muutos koskee. (Kananen 2014, 13, 55-56, Salonen 2017, 40).

5.1 Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena ja toimintatutkimuksen kehittämismenetelminä on käytetty haastatteluaineistoa ja työpajaa (Koskela 2013, 6). Haastatteluissa pyrittiin vuorovaikutuksessa selvittämään asiat, jotka liittyvät tutkimuksen teemaan. Aihepiirit olivat ennalta määriteltyjä, mutta haastattelut pyrittiin pitämään luonnollisina keskusteluina. (Valli & Aaltola 2015, 27-29; Vilkkä 2015, 123.) Teemahaastattelun avulla on pyritty tutkimaan osallistujien ajatuksia, tunteita, kokemuksia ja merkitysrakenteita (Koskela 2013, 6). Tämän menetelmän etuna on sen joustavuus aineistonkeruussa, joka mahdollistaa vastausten säätämisen vastaajien perusteella (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 205).

Laadullisessa tutkimuksessa korostuu joustavuus, ja tutkimusprosessi on edennyt hermeneuttisessa kehässä, mahdollistaen tutkijalle paluun aiempiin vaiheisiin ja niiden muokkaamisen tarvittaessa. (Puusa & Juuti 2020, 78). Tutkija on hankkinut lisää tietoa sekä tutkimuskohteesta että käytetyistä tutkimusmenetelmistä tutkimuksen edetessä (Koskela 2013, 6).

Analyysissä on hyödynnetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä (Koskela 2013, 6). Sisällönanalyysi on menetelmä, joka mahdollistaa aineiston objektiivisen ja systemaattisen analysoinnin.

Aineiston analysoinnissa tarkasteltiin eettisen kuormituksen kokemuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä sekä hallintakeinoja vapaaehtoisten kertomusten kautta. Tämä lähestymistapa käyttää käsitteitä ja suhteita havainnollistaakseen tutkittavaa ilmiötä ja helpottaa tulkintojen sekä johtopäätösten tekemistä (Kyngäs ym. 2011, 139-140). ChatGPT-tekoälyohjelmaa hyödynnettiin lisätyökaluna aineiston tiivistämisessä.

5.2 Aineiston kerääminen

Tutkimuksessa kerätty aineisto on saatu haastattelemalla viittä vapaaehtoistyöntekijää SPR:n Uudenmaan paikallisosastolta, joita pyydettiin osallistumaan tutkimukseen. Tutkimuksen tausta ja tarkoitus esiteltiin vapaaehtoisille puhelimitse, jonka jälkeen sovittiin kasvokkain toteutettavista haastatteluista. Tarkentavat tiedot ja lomake tutkimukseen suostumisesta lähetettiin haastatteluun osallistuville sähköpostitse. Varsinainen suostumus haastatteluun pyydettiin suullisesti ennen haastatteluiden aloittamista (Liite 1). Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, koska ne mahdollistavat haastateltavien kokemusten rauhallisen jakamisen (Valli & Aaltola 2015, 29; Vilkkä 2015, 124).

Taustoittavien kysymysten avulla kartoitettiin muun muassa haastateltavien ikä ja millainen tausta heillä on vapaaehtoistyössä toimimisesta. Haastatellut olivat iältään 37-65-vuotiaita naisia, jotka toimivat SPR:n ylläpitämällä toimipisteellä Uudenmaan alueella. Heillä on 10-40 vuoden kokemus erilaisesta vapaaehtoistoiminnasta SPR:llä ja kokemusta myös pakolaisten auttamisesta, mukaan lukien Ukrainan sodan pakolaisten auttaminen alusta lähtien. Lisäksi kaikki ovat osallistuneet aiemmin myös muihin vapaaehtoistehtäviin, kuten asukastoimikuntaan ja yhdistystoimintaan hallituksen jäsenenä.

Tutkija esitteli haastateltaville VoimaProfi-hanketta, johon opinnäyte kytkeytyy ja kuvasi haastateltaville, mitä eettisen stressin käsitteellä tarkoitetaan. Haastattelun kulku ja sisältö käytiin yhdessä läpi haastateltavien kanssa. (Valli & Aaltola 2015, 29, 42; Vilkkä 2015, 124; Hirsjärvi ym. 2009, 208) Varsinainen haastattelurunko koostui kolmesta kokonaisuudesta: eettisen stressin kokemukset, vaikutukset ja hallintakeinot (Liite 3).

Tavoitteena oli selvittää, millaisia vapaaehtoisten kuvaamat eettisesti haastavat tilanteet ovat käytännössä, millä tavoin nämä kokemukset kuormittavat, miltä eettinen stressi tuntuu ja millä tavoin eettistä stressiä voidaan hallita. Tarkentavia ja täydentäviä kysymyksiä esitettiin haastattelujen aikana (Valli & Aaltola 2015, 29, 42; Vilkkä 2015, 124).

Haastattelujen kesto oli 15-30 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin anonymisti. Haastattelujen jälkeen aineisto järjesteltiin tiedon tallennusta ja analysointia varten. (Hirsjärvi ym. 2009, 222; Vilkkä 2015, 137; Vilkkä 2021, 137.) Aineistoa kertyi noin 30 sivua, jota tiivistettiin ja analysoitiin sisällönanalyysillä.

5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi jakautui kolmeen vaiheeseen. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa haastattelumuistiinpanot värikoodattiin ja ryhmiteltiin tietokoneella samankaltaisten asioiden tunnistamiseksi. Aineiston järjestely, alkuperäisilmausten tiivistäminen ja ryhmittely suoritettiin Word-ohjelmalla. Varsinaisen aineiston tiedot luokiteltiin yhdistämällä samaa asiaa sisältävät asiat sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti samoihin luokkiin. Luokittelun avulla tunnistettiin aineiston olennaiset asiakokonaisuudet, jotka jaettiin edelleen alaluokkiin. (Kyngäs ym. 2011, 140.)

Toisessa vaiheessa aineisto koottiin Excel-tilukoon. Haastattelumuistiinpanoista tehtiin alustava luokittelu alkuperäisistä ilmauksista ja jokainen toteamus tiivistettiin ytimekkäämpään muotoon (Kananen 2015, 93-94). Aineisto jaettiin kolmeen eri kokonaisuuteen: kokemukset, vaikutukset ja hallintakeinot. Kukin kokonaisuus jaettiin omalle välilehdelle ja aineiston pelkistetyistä ilmauksista muodostettiin kuvaavia alaluokkia.

Aineiston analysoinnin kolmannessa vaiheessa vastaukset, jotka jakautuivat samankaltaisten sisältöjen perusteella, jaettiin segmentteihin vastauksia pelkistämällä. Samansisältöiset alaluokat yhdistettiin ja niistä muodostettiin yläluokkia. Haastattelujen sanalliset vastaukset luokiteltiin ja teemoitettiin (Kananen 2015, 93-94.). Vallin & Aaltolan (2015, 43) ja Kanasen (2015, 93-94) ohjeistuksen mukaan tarkistettiin, että tutkijan omat tulkinnat perustuvat tarkasti alkuperäiseen ilmaukseen. Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten tekeminen ovat tutkimuksen keskeisiä osia (Hirsjärvi ym. 2009, 222).

5.4 Työpaja

Haastatteluiden jälkeen pidettiin työpaja. Tavoitteena oli koota toimintamalli, joka antaa selkeät eettiset periaatteet ja ohjeet vapaaehtoistyöntekijöiden päivittäiseen käytännön työhön. Kahdeksanportainen CEV-malli (Corporate Ethical Virtues Model) toimi viitekehyksenä nykyisten kehittämiskohtien tunnistamiseen ja edistämiseen, erityisesti eettisen stressin hallinnan näkökulmasta (Johtamistaidon opisto & Juuti 2011). CEV-mallin kokoaminen perustui opinnäytetyön haastatteluista saatuihin vastauksiin ja työpajassa käytyihin keskusteluihin vapaaehtoisten kanssa. Työpajassa vapaaehtoistyöntekijät osallistuivat tiedon kokoamiseen, analysointiin ja uuden toimintamallin kehittämiseen. Pyrkimys oli sitouttaa osallistujat muutokseen, ja lopullinen ratkaisu luodaan yhteistyössä niiden henkilöiden kanssa, joita muutos koskee. (Kananen 2014, 13, 55-56, Salonen 2017, 40.)

5.5 Työpajan toteutus

Työpaja toteutettiin etätapaamisena keväällä 2023 ja siihen osallistui kaksi haastatteluun osallistunutta henkilöä. Osallistujille tiedotettiin etukäteen työpajan tarkoituksesta,

aikataulusta ja odotuksista sähköpostilla. Haastattelun tulokset käytiin läpi haastattelurungon teemoja mukaillen. Työpaja toteutettiin osallistujien kanssa vuorovaikutteisesti, ja heitä rohkaistiin jakamaan näkemyksiään, kokemuksiaan ja ideoitaan. CEV-mallin portaat käytiin läpi ja täytettiin kohta kohdalta ja tutkijan kirjaamia muistiinpanoja hyödynnettiin CEV-toimintamallin kokoamisessa. Työpaja antoi eettisen stressin hallintaan vapaaehtoistoiminnan toiminnan kehittämiseksi konkreettisia keinoja, jotka on esitelty tulososiossa.

Toimintatutkimus päättyy opinnäytetyön osalta työpajaan ja johtopäätösten tulkintaan. Uuden toimintamallin käyttöönotto, sen vaikuttavuuden seuraaminen ja toimintamallin parantaminen entisestään jää kohdeorganisaatiolle, eli SPR:lle. (Kananen 2014, 13, 55-56; Salonen 2017, 40.)

6 Tulokset

6.1 Eettiset stressin kokemukset vapaaehtoistyössä

Ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin vapaaehtoistyöntekijöiden kokemaa eettistä stressiä ja haastavia tilanteita, joissa vapaaehtoistyöntekijät eivät voineet toimia omien arvojensa mukaisesti. Tuloksena oli viisi yläluokkaa eettisen stressin kokemuksista: resurssien riittämättömyys, vaikeudet konkreettisen avun tarjoamisessa, pakolaisten asema yhteiskunnassa, epäietoisuus oikeasta toimintavasta ja kielitaidon puute (Taulukko 6).

Tutkittavien mukaan resurssien riittämättömyys on eettinen ongelma, koska vapaaehtoistyöntekijöitä on liian vähän suhteessa autettavien määrään ja tämä aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja eettistä stressiä.

Haastateltava 1 "Kuormitusta aiheuttaa enemmänkin vapaaehtoisten vähyys eli vapaaehtoisia saisi olla enemmän auttamassa."

Vaikeudet konkreettisen avun tarjoamisessa koetaan eettisenä ongelmana, eivätkä tutkittavat aina tienneet varmasti, kuinka vastata parhaalla mahdollisella tavalla autettavien kärsimykseen. Häädssä olevan ihmisen kohtaaminen ja auttaminen koetaan vaikeaksi ja eettisesti kuormittavaksi, sillä tutkittavat eivät aina pysty toimimaan oikeaksi mieltämällään tavalla.

Haastateltava 5 "Se monen lasten tuska ja hätä niin se on tosi tosi vaikeata tässä kohdata." Koen, että ei ole ikään kuin mitään välineitä, että mitä mä voisin tehdä. Mä siihen vähän yritin hymyillä. Hän katsoo, mutta ei hän hymyillyt, eikä ottanut mitään kontaktia. Koen semmoisen tosi vaikeaksi ja eettisesti kuormittavaksi."

Haastateltava 3 "Koen siinä kohtaa, että ei ole ikään kuin mitään välineitä, että mitä mä voisin tehdä"

Keskeinen eettinen ongelma on sotaa pakenevien pakolaisten asema suomalaisessa yhteiskunnassa ja pakolaisten saama kohtelu. Tutkittavien käsitykset näistä aiheista aiheuttavat eettistä stressiä ja ovat ristiriidassa heidän oman arvomaailmansa kanssa. Esiin nousivat eettiset kysymykset, jotka liittyvät järjestelmän riittämättömyyteen, välittömän avun tarjoamiseen apua tarvitseville henkilöille, taloudellisen avun viivästymiseen pakolaisten auttamiseksi. Haastattelussa nousivat esille myös resurssien kohdentaminen ja välttämättömyys sekä tarvikkeiden riittävyys liittyvät eettiset ongelmat suomalaisten pienituloisten ja ukrainalaisten pakolaisten välillä. Esiin nousi huoli mahdollisesta vastakkainasettelusta näiden ryhmien välillä ja siitä, kuinka vapaaehtoistyöntekijät pystyvät tähän vastaamaan.

Haastateltava 5 "Nämä ihmiset tulee rahattomina, reppuselässä vain passi... Meidän järjestelmämme ei tota toiminu sillä hetkellä. Siinä on mun mielestä iso eettinen ongelma, että ihmiset voi olla täällä"

ilman rahaa ja meidän Suomen valtio, migri pystyy antaa ne rahat vasta monen kuukauden oleskelun jälkeen

Tutkittavat korostivat niiden pakolaisten ahdinkoa, jotka saapuvat ilman taloudellisia resursseja, mukanaan vain passit. Esiin nousi eettinen ongelma, jossa nykyinen järjestelmä ei tarjoa välitöntä taloudellista tukea. Tämä herätti huolta pakolaisten hyvinvoinnista, kun he jäävät ilman toimeentuloa.

Haastateltava 4 "Koen kuitenkin, että toiminnalla, jota tehdään, on suuri merkitys täällä alueella, sillä me toteutamme tehtäviä, joita ei voida kaupungin toimesta toteuttaa."

Eettisenä ongelmana koetaan myös pakolaisten selviytyminen ja integroituminen yhteiskuntaan. Epätietoisuus oikeasta toimintatavasta aiheuttaa eettistä kuormitusta. Esiin nousi erityisesti iäkkäämpien ihmisten kohtaamat haasteet, joita he ovat joutuneet käsittelemään jättäessään kotinsa pakon edessä.

Haastateltava 5 "kyllä nää vanhat ihmiset myös mua niinku mietityttää, että heidän kohtalonsa ollut tosi kova myös... Että he ovat sieltä jostain raahautuneet tänne. Me ei tiedetä minkäänlaisten koettelemusten kautta ja kun tietää sen, että iän myötä voimat vähenee niin he voi olla niinku tosi väsyneitä ja he muistavat ehkä vielä sitä edellisen sodankin."

Yhteisen puhutun kielen puuttuminen heijastaa vapaaehtoistyöntekijöiden kokemaa eettistä stressiä ja vaikuttaa heidän kykyynsä kommunikoida autettavien kanssa. Tutkittavat ilmaisivat halunsa oppia ukrainan kieltä auttaakseen paremmin, mutta aikaa ja energiaa uuden kielen oppimiseen on vaikeaa löytää.

Haastateltava 4 "Yksi este on se mulla se, että mä en osaa kieltä... siis en osaa ukrainan kieltä ja kieltaito on juuri se, joka mua harmittaa. Mä oon päättänyt, että mä vähän netistä jotenkin koetan opetella, Mutta siihen ei ole ollut voimia."

6.2 Eettisen stressin vaikutukset vapaaehtoistyössä

Seuraavassa vaiheessa selvitettiin, millä tavalla eettisen stressin kokemukset vaikuttivat vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyöntekijöiltä kysyttiin, miten eettisesti stressaavat tilanteet kuormittivat heitä. Eettisen stressin vaikutukset vapaaehtoistyöhön jakautuu neljään pääluokkaan: vaikutukset heikentyneeseen työkykyyn, vaikutukset psykofyysisiin oireisiin, vaikutukset vapaaehtoisten sitoutumiseen, vapaaehtoistyön positiiviset vaikutukset (Taulukko 7).

Liian suuri työmäärä vaikuttaa vapaaehtoistyöntekijöiden työkykyyn, jaksamiseen ja sen yksilöllisiin seurauksiin heikentävästi. Liika työmäärä aiheuttaa väsymystä, lisää turhautumista ja kuormittaa vapaaehtoistyöntekijöitä. Tämä voi johtaa uupumiseen ja loppuun palamiseen.

Haastateltava 5 *“on myöskin niin, että se ei ole yksi eikä vapaaehtoista vapaaehtoinen, joka on uupunut tässä työssä.”*

Haastatteluissa ilmeni, että vapaaehtoistyöhön liittyy monenlaisia psykofyysisiä vaikutuksia. Vaikka auttaminen tuo tyydytystä ja hyvää mieltä, se voi myös aiheuttaa fyysistä ja psyykkistä uupumusta sekä myötätuntostressiä, erityisesti vaikeissa tilanteissa. Myös pettymys ja hämmennys ovat läsnä, kun vapaaehtoistyöntekijät kohtaavat haasteita auttamistilanteissa.

Vapaaehtoistyöntekijät kokevat, että autettavien kohtaaminen uuvuttaa. Useat tutkittavat kertoivat, että autettavien ihmisten kohtaaminen ja avun tarjoaminen aiheuttavat fyysistä ja psyykkistä väsymystä. Esiin nousi huoli pakolaisten ahdingosta sekä erilaisia tunteita, kuten surua, järkytystä ja myötätuntoa. Vapaaehtoistyöntekijät kuvasivat uupumusta ja turhautumista, jotka johtuvat kuormittavista ja haastavista tilanteista vapaaehtoistyössä.

Haastateltava 3 *“Mutta kyllä mä huomaan, että mä näinä päivinä, kun täällä käy toistasataa ihmistä, niin oon mä kyllä... ihan niinku, että se semmoinen fyysinen semmoinen väsymys tulee siinä”*

Haastateltava 5 *”No kyllähän se tota. olisi väärin sanoa, ettei se missään tunnu, kun se ei olisi totta. ”No kyllä sitten ensimmäisenä aiheuttaa syvää myötätuntoa näitä ihmistä kohtaan.”*

Haastateltava 4 *“Niinku esimerkiksi, että kuinka paljon niitä ukrainalaisia on, Se on melkein niinku järkyttänyt mua. Enkä mä yleensä nyt järkyty kauhean helposti, mutta silloin tällöin tulee tunne, että pakolaisten virta on niinku loputon.*

Tutkittavien kokemusten mukaan eettinen stressi vaikuttaa vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen heikentävästi. Vaikutukset koetaan kuormittavina, erityisesti silloin, kun resursseja on liian vähän suhteessa työmäärään. Vapaaehtoistyöntekijöitä on usein liian vähän suhteessa työn vaatimaan panokseen, ja he joutuvat jatkuvasti tasapainottelemaan vapaaehtoistyön ja oman vapaa-ajan välillä, mikä aiheuttaa eettistä ristiriitaa. Tämä aiheuttaa erityisesti riittämättömyyden tunteita, erityisesti kun aika ei riitä auttamiseen niin paljon kuin he haluaisivat.

Haastateltava 3 *“No se riittämättömyyden tunne, kun aika ei riitä ja sen, että vie aika paljon sitten omaa vapaa aikaa. Varsinkin siinä kohtaa, jos on uudet autettavat ihmiset kyseessä. Ja kun haluaa auttaa kaikin parhain mahdollisin keinoin niin se ei tunnu kivalta, kun ei ole riittävästi aikaa*

Haastateltava 1 *”Työn yhdistäminen siihen vapaaehtoistyöhön saattaa olla haasteellista. Välillä vapaa aika niinku omaa aika jää vähäksi vähäiseksi kyllä.”*

Vapaaehtoistyö tarjoaa monille merkityksellisiä kokemuksia ja vaikuttaa myös positiivisesti. Toisen ihmisen auttaminen antaa auttajalle hyvän mielen. Vapaaehtoistyö lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä tarjoaa mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin. Vapaaehtoistyön vaikutuksia kuvataan kiitollisuuden ja onnellisuuden tunteiden kautta. Tutkittavat kokevat, että

heillä on vahva velvollisuuden tunne ja halu auttaa toisia ihmisiä. Vapaaehtoistyö perustuu heidän omiin eettisiin ja moraalisiin arvoihinsa ja on vaikuttavana tekijänä sille, että vapaaehtoistyötä jatketaan eettisestä stressistä huolimatta.

Haastateltava 3 "jää semmoinen tunne, että olen auttanut heitä"

Haastateltava 4 "Ja se, että tunne kuinka kiittolisena ihmiset ovat ja onnellisia siitä avusta."

Haastateltava 5 "Just eettiset ja moraaliset tekijät ovat se mikä saa niinku jatkamaan. Mutta, että meidän ihmisenä olemisen yksi keskeisiä asioita on auttaa niitä, jotka sitä apua tarvitse."

Vapaaehtoistyö aiheuttaa kuormitusta, mutta sen tuoma tyydytys ja palkinto ovat huomattavasti suuremmat.

Haastateltava 2 "Haluan jatkaa edelleenkin ja koen, että suhteessa kuormitukseen, jonka se aiheuttaa niin se antaa kuitenkin niin paljon enemmän."

Haastateltava 4 "Ja se, että tunne kuinka kiittolisena ihmiset ovat ja onnellisia siitä avusta."

Haastateltava 1 "No siis se ihmisten kiittolisuus siitä ja vilpittömyys siitä, että ne on oikeasti aidosti kiittolisia ja siitä se vaikutus tulee. Hyvä mieli tietää, että ne saa apuja pääsee eteenpäin siinä elämässä, että esimerkiksi että ukrainalainen pakolainen pääsee integroitumaan tähän yhteiskuntaan, kun etsii heille harrastuksia ja liikuntavälineitä ja saa koottua semmoista verkostoa ympärille ja sitten näkee, että ne pärjäävät ja osaa toimia tässä yhteiskunnassa. Niin sehän on ihan superhieno palkinto siitä työstä, jonka olen tehnyt."

Vapaaehtoistyö tarjoaa tilaisuuden olla ihmisten kanssa ja jakaa heidän ilonsa ja surunsa. Empatia ja yhteys toisiin ihmisiin koetaan tärkeänä vapaaehtoistyössä.

Haastateltava 3 "Se mikä pitää mut tässä niin tykkään tehdä ihmisten kanssa ja sitten jos siihen nyt vielä liittyy joku semmoinen, että voisi vähän auttaa toista, siitähän tulee itselle jo semmoinen, että joku jollain on ne kauhean kuluneet talvikengät ovat aina vähän yllään täällä ja löydetään sopivan kokoiset ja paremmat niin sittenhän tulee mullekin hyvä mieli."

6.3 Eettisen stressin hallintakeinot vapaaehtoistyössä

Kolmannessa vaiheessa tutkittavilta kysyttiin, miten eettistä stressiä voi hallita vapaaehtoistyössä. Eettisen stressin hallintakeinoja on luokiteltu yhteensä neljä (Taulukko 8). organisointitaidot, henkilökohtaiset keinot, työnohjaus ja keskustelu sekä organisaation tuki. Tutkimuksessa havaittiin, että vapaaehtoistyöntekijöiden kokemukset ja niiden vaikutukset heidän hyvinvointiinsa ovat merkittäviä eettisen stressin hallinnan kannalta. Vapaaehtoistyön

tasapaino, työn merkityksellisyys, osallisuus, arvostus ja yhteys ovat keskeisiä vapaaehtoistyöntekijöidenhyvinvoinnin kannalta.

Organisointitaitojen ja tehokkaan ajanhallinnan merkitys korostuu eettisen stressin hallinnassa. Tutkittavat pyrkivät löytämään tasapainon vapaaehtoistyön ja henkilökohtaisen elämänsä välillä.

Haastateltava 1 "Kuitenkin olen aika hyvä organisoimaan niitä asioita ja pitää sen pakan kasassa. Ja sitten kun saa järjestettyä sen työn ja henkilökohtaisen vapaa ajan niin että kaikki kaikkeen ehtii tehdä"

Organisaatiolta saatava tuki on keskeinen tekijä vapaaehtoistyöntekijöiden eettisen stressin hallinnassa. Organisaatiolta saatava tuki ilmenee vapaaehtoistyöntekijöiden kuvauksissa työn arvostuksena, riittävien resurssien tarjoamisena, yhteistyön edistämisenä.

Haastateltava 1 "Koen, että meidän organisaatiomme arvostaa vapaaehtoistyöntekijöitä."

Haastateltava 3 "Vapaaehtoistyön näkökulmasta yhteistyön merkitystä ei voi liikaa korostaa. Kaikkien panos on tärkeä vapaaehtoistyössä."

Vapaaehtoistyöntekijät kokivat, että heidän työpanostaan arvostettiin, mutta he toivoivat arvostuksen tulevan ilmi palkitsemisena hyvästä työstä. Palkitsemisella vapaaehtoistyöntekijät tarkoittivat esimerkiksi kattojärjestön kiitos- ja virkistystapahtumia tai uusien nuorten palkitsemista esimerkiksi elokuvalipuilla ja osallistumistodistuksella, josta voi olla hyötyä yleisten työelämätaitojen kehittymisen näkökulmasta.

Organisaation toimintatavoilla on merkitystä eettisen stressin hallinnan kannalta. Tutkittavien mukaan erilaisten organisaatiomenetelmien ja -käytäntöjen ymmärtäminen on olennaista. Eri-alaisten verkostojen hyödyntäminen korostaa yhteistyön voimaa ja olemalla mukana erilaisissa vaikuttamistehtävissä aktiivisesti vapaaehtoistyöntekijä pystyy aktiivisesti puolustamaan ja edistämään aloitteita, jotka edistävät paikallista toimintaa ja resursseja.

Haastateltava 5 "Kyllähän sen organisaation on pakko kannatella, mutta niin... se varmaan niinku vaatii sitä, että on niinku jossain organisaatiossa sisällä, kyllä pitää tietää ja tuntea kuinka eri organisaatioiden tavat toimii."

Positiivinen ilmapiiri ja avoin keskustelukulttuuri myös vaikeista asioista on eettisen stressin hallinnan kannalta merkittävää.

Haastateltava 4 "täällähän on kiva tunnelma, vaikka voi olla tämmöisiä ahdistuksen paikkojakin, niin täällä kuitenkin on, joku semmoinen kodinomaisuus. Minkä vuoksi viihtyy"

Henkilökohtaiset keinot eettisen stressin hallinnassa vaihtelevat yksilöittäin. Ne voivat olla arjesta irtautumista, lepoa, rentoutumista, omien voimavarojen tunnistamista ja ammatillista itseluottamuksen kasvattamista työkokemuksen kautta.

Haastateltava 3 "Mä otan vaikka pienet päikkärit"

Haastateltava 4 "Joo, se stressin hallinta on irtautumista, mä ihan kuuntelen sitten sitten tota äänikirjoja myös ja päästän tavallaan irti siitä."

"Haastateltava 5 "mutta jotenkin ehkä mä osaan...Kaiken maailman jo kokemusten kokenut, ja mä oon tehnyt muunkinlaista vapaaehtoistyötä eri elämänvaiheissa niin mun mä koen jotenkin, että mulla on myös semmoisia konsteja, jotka auttavat jaksamaan. ja mä en tiedä kaikkea Raahaa mukana. niin että mä osaan käsitellä niitä..."

Työnohjaus ja keskustelu ovat tärkeitä eettisen stressin hallinnassa vapaaehtoistyössä. Kokeuksista keskusteleminen antaa voimia ja työnohjauksen tärkeys korostuu vapaaehtoistyössä, mutta sitä voisi olla säännöllisemmin.

Haastateltava 3 "Mutta kuitenkin niin mekin keskustellaan niistä, että havainnoista ja niin se sekin antaa voimia"

"Haastateltava 4 "Se työnohjaus on kyllä hirveän tärkeä vapaaehtoisille."

"Haastateltava 5 "No täällä ainakin on saatavana työnohjausta, kun itse toimin työnohjaajana, mutta mä en mä kyllä usko, että sitä on yleisesti riittävästi saatava."

6.4 Työpajassa luotu CEV-malli

Työpajan keskustelun aikana kerätystä aineistosta on tunnistettu keskeiset teemat, kuvaukset ja kehittämis ehdotukset. Tulokset ovat koottu hyve-etiikan mukaiseen CEV-malliin (Taulukko 9). Toimintamalli tarjoaa selkeät ohjeet vapaaehtoistyöhön eettisen stressin hallinnan näkökulmasta. Tärkeimpiä hyvinvointia ja eettisen stressin hallintaa tukevia tekijöitä tulosten ja työpajassa kootun CEV-mallin mukaan ovat pitkä kokemus vapaaehtoistyöstä, riittävä autonomia, toisten vapaaehtoisten arvostus ja työn palkitsevuus.

CEV-malliin sisältyy kahdeksan keskeistä osa-aluetta, jotka tukevat eettisen toimintakulttuurin vahvistamista vapaaehtoistoiminnassa. Mallin ensimmäisessä kohdassa ovat eettisten odotusten arvot, normit ja säännöt. Eettisten sääntöjen konkreettisuus sekä niiden ymmärrettävyys ovat keskeisiä vapaaehtoistoiminnassa ja toiminta pyritään järjestämään tavoilla, jotka edistävät jäsenten sitoutumista ja noudattavat Punaisen Ristin seitsemää perusperiaatetta.

Mallin toiseen kohtaan on koottu tärkeimmät tekijät, joilla saavutetaan toiminnan yhdenmukaisuus suhteessa organisaatioon sääntöihin ja odotuksiin. Toiminnan yhdenmukaisuus organisaation sääntöjen ja odotusten kanssa on keskeistä. Jokainen, oli sitten kyseessä vapaaehtoiset, työntekijät tai luottamushenkilöt, vaikuttavat siihen, millainen järjestö Punainen Risti on ja millainen kuva siitä muille muodostuu. Siksi jokainen kantaa vastuuta toiminnan eettisyydestä.

Mallin kolmanteen kohtaan on koottu ylimmän johdon ja hallituksen yhdenmukaisuus suhteessa organisaatioon sääntöihin ja odotuksiin. Organisaation ylimmän johdon, hallituksen ja kaikkien työntekijöiden sekä vapaaehtoistyöntekijöiden on toimittava yhdenmukaisesti organisaation sääntöjen ja odotusten kanssa. Toimintakulttuuri perustuu Punaisen Ristin periaatteisiin, ja kaikki toiminta noudattaa Punaisen Ristin eettisiä ohjeita.

Mallin neljäntenä kohtana on organisaation olosuhteiden tarjoama mahdollisuus eettiseen toimintaan. Tässä painotetaan yhteistyötä ja avoimuutta. Tavoitteena on pyrkiä toimimaan avoimesti ja tekemään yhteistyötä valtakunnallisesti ja paikallisesti muiden järjestöjen, viranomaisten, yritysten ja oppilaitosten kanssa.

Mallin viidenteen kohtaan on koottu ne tekijät, joilla organisaatio tarjoaa parhaan mahdollisen tuen sekä mahdollisuuden sitoutua eettisiin odotuksiin. Erityistä huomiota on kiinnitetty kohtaan organisaation tuki ja toiminnan seuraukset. On tärkeää kehittää uusia keinoja sitouttaa erityisesti uusia vapaaehtoistyöntekijöitä toimintaan entistä paremmin, kuten järjestää matalan kynnyksen toimintaa, joka edistää vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointia, sitoutumista ja vapaaehtoistyön tarkoituksenmukaisuutta.

Malliin kirjattiin konkreettisia toimenpiteitä, joilla pyritään motivoimaan uusia vapaaehtoistyöntekijöitä toimintaan. Uusien vapaaehtoistyöntekijöiden motivoimiseksi on tärkeää 1) selittää vapaaehtoistyön merkitys yhteisölle, 2) perehdyttää vapaaehtoistyöntekijä uusiin tehtäviin, 3) tarjota selkeät tehtävät, 4) luoda innostava ja kannustava ilmapiiri, 5) tarjota mielekästä tekemistä eri rooleissa, 6) kiittää vapaaehtoistyöntekijöitä aktiivisesti, 7) järjestää yhteisiä tapahtumia yhteisön rakentamiseksi, 8) auttaa vapaaehtoisia kehittymään, 9) tarjota tunnustusta tehtävistä, 10) tarjota ohjausta ja koulutusta, 11) tehdä vapaaehtoistyö näkyväksi, 12) kutsua uusia mukaan, 13) antaa mahdollisuus sitoutua ja 14) jakaa organisaation arvot.

Mallin kuudenteen kohtaan on kirjattu konkreettisia toimenpiteitä toiminnan seurausten tiedostamiseksi sekä oman ja toisten toiminnan kehittämiseksi eettisempään suuntaan. Nämä toteutetaan ylläpitämällä avoimia viestintäkanavia ja palautemekanismeja, jakamalla säännöllisesti tietoa Facebook-ryhmässä sidosryhmien toiminnasta ja suunnitelmista, julkaisemalla sääntömääräiset vuosikokoukset paikallislehdissä ja lähettämällä henkilökohtaiset kutsut vuosikokouksiin sähköpostitse.

Mallin seitsemännessä kohdassa, joka käsittelee eettisten aiheiden esiin tuomista ja niistä keskustelemista, on painotettu työnohjauksen merkitystä. Työpajassa sovittiin, että työnohjausta tarjotaan säännöllisemmin, ottaen huomioon vapaaehtoistyön erityispiirteet. Tavoitteena on ennaltaehkäistä kuormittumisen kasvua ja helpottaa eettistä stressiä sekä tehtävien jakamista, edistään samalla vapaaehtoisten hyvinvointia. Tämä pyritään varmistamaan keskustelemalla erilaisista avustustilanteista ja käymällä mahdolliset eettisesti stressaavat tilanteet jo etukäteen läpi. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi lipaskeräykset, kahvilassa pakolaisten kohtaaminen, heidän tukemisensa ja auttaminen. Avustustilanteet puretaan jälkikäteen, ja kaikille tarjotaan mahdollisuus osallistua keskusteluun. Hallituksen kokouksissa varataan aikaa avustustilanteiden käsittelylle. Ydinryhmälle järjestetään säännöllistä työnohjausta, viikoittain toistuvaa, ja tarjotaan myös mahdollisuus spontaaneihin keskusteluihin.

Mallin kahdeksannessa kohdassa palkitsemisen ja rankaisemisen keinot toiminnan sääntöjen korostamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi sisältävät seuraavat elementit: kattojärjestö järjestää kiitos- ja virkistystapahtumia puolivuositain vapaaehtoisille, uusia nuoria vapaaehtoistyöntekijöitä palkitaan esimerkiksi leffalipuilla ja osallistumistodistuksilla, uusien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoinnissa ja tehtävissä korostetaan työkokemuksen hankkimista sekä yleisten työelämätaitojen kehittämistä ja sosiaalista vuorovaikutusta. Mahdolliset sääntörikkomukset käsitellään tapauskohtaisesti, ja keskusteluissa korostetaan vapaaehtoistyön merkitystä ja jokaisen henkilökohtaista vastuuta.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Suomessa ukrainalaisten pakolaisten auttamiseen osallistuvien vapaaehtoistyöntekijöiden kokemuksia eettiseen stressiin liittyvistä tekijöistä.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millaisia ovat vapaaehtoisten kuvaamat eettisesti haastavat tilanteet?
- Millaisia eettisen stressin tuntemuksia nämä kokemukset aiheuttavat?
- Miten eettistä stressiä voi hallita vapaaehtoistyössä?

Tutkimuksen tulokset jakautuivat kolmeen yläluokkaan: eettisen stressin kokemukset, eettisen stressin vaikutukset ja eettisen stressin hallintakeinot. Eettisen stressin kokemusten juuri-syiden tunnistaminen ja ymmärtäminen on ensiarvoisen tärkeää vapaaehtoistyön kehittämisessä ja vapaaehtoistyöntekijöiden tukemisessa eettisen stressin hallinnan näkökulmasta. Tutkimuksen lähtökohtana oli oletus siitä, että eettisen stressin kokemukset ja vaikutukset ovat samankaltaisia vapaaehtoistyössä kuin terveydenhuollossa toimivilla. Oli tärkeää pohtia ja vertailla, missä määrin terveydenhuollon eettisen stressin taustatekijät ilmenevät tässä vapaaehtoistyötä käsittelevässä tutkimuksessa verrattuna aikaisempaan tutkimustietoon eettisestä stressistä sekä hyvinvoinnin merkityksestä vapaaehtoistyössä.

7.1 Vapaaehtoistyöntekijöiden eettisesti haastavien tilanteiden kokemukset

Tutkittavat puhuivat enemmän yleisellä tasolla vapaaehtoistyön eettisistä ongelmista ja kuormittavuudesta kuin varsinaisesti henkilökohtaisesti kokemastaan eettisestä stressistä. Tässä tutkimuksessa eettisen stressin kokemukset jakautuivat tulosten perusteella viiteen tekijään: resurssien riittämättömyyteen, konkreettisen avun tarjoamisen haasteisiin, pakolaisten asemaan yhteiskunnassa, epätietoisuus oikeasta toimintavasta ja kielitaidon puutteeseen. Terveydenhuoltoalan tutkimuksessa yhteneväisiä eettisen stressin syitä ovat organisatoriset rajoitteet, potilaiden hoitoon liittyvät haasteet, työntekijöiden osaamattomuuden ja turvattomuuden haasteet ja henkilö- ja valtasuhteisiin liittyvät haasteet (Laitinen & Koivisto, 2022).

Organisatoriset rajoitteet olivat merkittävä tekijä eettisen stressin kokemisen kannalta vapaaehtoistyössä ja tutkimuksessa. Eettisen stressin kokemuksissa korostui tutkittavien kokema yleinen vapaaehtoistyön kuormittavuus. Vapaaehtoistyöntekijät kokivat resurssien olevan liian vähäiset suhteessa autettavien määrään ja lisäävän kuormitusta. Tutkittavat kokivat, että vapaaehtoistyöntekijöitä on liian vähän suhteessa autettavien määrään, mikä aiheuttaa riittämättömyyden tunteita ja lisää eettistä stressiä. He kokivat, että he eivät kykene tarjoamaan riittävästi apua. Organisaation tulisi pyrkiä parantamaan resurssien saatavuutta ja varmistaa, että vapaaehtoistyöntekijöitä on riittävästi suhteessa autettavien avun tarpeeseen. Tämä voisi auttaa lievittämään vapaaehtoisten tuntemaa riittämättömyyden tunnetta. Uusia vapaaehtoistyöntekijöitä kuitenkin kaivataan lisää kuormituksen tasoittamiseksi.

Tässä tutkimuksessa eettisen kuormituksen kokemus liittyi myös organisaation haasteisin siltä osin, että Suomessa oleva järjestelmä ei kykene vastaamaan riittävällä laajuudella ukrainalaisten pakolaisten tarvitsemaan apuun. Tutkittavien käsitykset näistä seikoista aiheuttivat eettistä stressiä ja olivat ristiriidassa heidän oman arvomaailmansa kanssa, sillä muiden maahanmuuttajien, kiintiöpakolaisten ja ukrainalaisten pakolaisten saama apu ei ollut samanarvoista keskenään. Sotaa pakenevien ukrainalaisten asema Suomessa on heikompia kuin muiden Suomeen tulleiden pakolaisten asema, muun muassa rahallisen avun suhteen. Ilman vapaaehtoistyöntekijöiden antamaa apua ja tukea monilla ukrainalaisilla pakolaisilla olisi ollut vakavia ongelmia perustarpeiden kanssa. Tutkittavat kokivat, etteivät he pystyneet aina auttamaan täysin omien arvojensa mukaisesti.

Aiemmat tutkimukset tukevat käsitystä, että eettisen stressin taustalla voi olla rakenteellisia haasteita (Juujärvi ym. 2023, 1-2;), kuten organisaation rajoitteita Epstein ym. 2019, Juujärvi & Myyry 2021 4-5; Laitinen & Koivisto 2022). Epsteinin ym. (2019) mukaan eettinen stressi voi kasvaa, jos työntekijöiden ammatilliset arvot eivät kohtaa työpaikan käytäntöjen kanssa. Omat kokemukset ja eettiset näkemykset ovat eettisen stressin syitä ja voivat vaikuttaa siihen, miten työntekijät kokevat eettisen stressin. Vapaaehtoistyöntekijät kokivat, että nykyinen Suomen valtion järjestelmä ei aina riitä tarjoamaan riittävää tukea ja apua pakolaisille. Vapaaehtoistyöntekijöillä nousi esiin eettisiä kysymyksiä resurssien kohdentamisesta sekä eri ryhmien kohtelusta ja se vaikeutti heidän tekemää vapaaehtoistyötä. Tasa-arvoista kohtelua ja oikeudenmukaista resurssien jakamista pitäisi kehittää eri väestöryhmien kesken, mikä helpottaisi myös vapaaehtoistyöntekijöiden tekemää työtä.

Tutkimuksessa nousi esille, että vapaaehtoistyöntekijät kokivat hyvän asiakassuhteen olevan auttamisen perusta. Vapaaehtoisuudessa autettavien tarpeisiin vastattiin kuuntelemalla ja keskustelemalla, sekä konkreettisilla toimenpiteillä, kuten antamalla vaatteita ja ruokaa. Vapaaehtoistyöntekijät eivät kuitenkaan aina tienneet parasta tapaa vastata autettavien henkisiin kärsimyksiin, mikä aiheutti sisäistä ristiriitaa. Kuormitusta lisäsi myös epävarmuus oikeasta toimintatavasta ja vapaaehtoistyöntekijöille haastava tilanne oli päätöksenteko autettavan hyväksi, heidän esimerkiksi kohdatessaan traumatisoituneita lapsia ja vanhuksia. Kertomusten mukaan tämä johtui osittain siitä, että sotaa pakenevia oli suuri määrä ja kaikkiin uusiin tilanteisiin ei ollut laadittu riittäviä ohjeistuksia. Tässä yhteydessä nousi esille myös yhteisen puhutun kielen puuttuminen, joka oli merkittävä kuormituksen aiheuttaja ja rajoitti vapaaehtoisten kykyä kommunikoida autettavien kanssa.

Eettinen haaste vaikuttaa liittyvän henkilökohtaisten eettisten arvojen ja organisaation arvojen tai toimintatapojen ristiriitaan (Juujärvi & Myyry 2021, 5). Taustalla olevat syyt ovat samankaltaisia kuin terveydenhuollon alalla toimivilla, jossa esimerkiksi potilaiden hoitoon liittyvät haasteet sekä työntekijöiden osaamattomuuden ja turvattomuuden kokemukset ovat yleisiä eettisen stressin syitä (Laitinen & Koivisto 2022). Eettiseksi ongelmaksi voi nousta se,

että ei osata reagoida tilanteeseen tai tarpeeseen asianmukaisella ja riittävällä tavalla, jos henkilö kokee ristiriitaa tilanteen vaatimusten ja henkilökohtaisten psyykkisten resurssien, kuten ammatillisen osaamisen tai arvojen vuoksi. Tällöin henkilö joutuu arvioimaan uudelleen rooliaan asiakkaan auttamisessa (Juujärvi & Myyry 2021,9, 11.)

Vapaaehtoistyöntekijät ilmaisivat halunsa oppia ukrainan kieltä auttaakseen paremmin, mutta kohtasivat uuden kielen oppimiseksi haasteita ajan ja energian puutteen vuoksi. Organisaatio voisi parantaa vapaaehtoistyön laatua tarjoamalla tulkkiapua tai tarjoamalla kohdennettua, vapaaehtoistyöntekijöille räätälöityä kielenopetusta, joka auttaisi vapaaehtoistyöntekijöitä oppimaan tarvittavan kielen ja kommunikoimaan autettavien kanssa. Jos toiminnan edellytykset eivät ole asianmukaiset, niin riittämättömät resurssit voivat synnyttää eettistä stressiä. (Epstein ym. 2019, 114).

Eettisen päätöksenteon kehittäminen ja yhteistyö eri sidosryhmien välillä ovat tärkeitä keinoja edistää vapaaehtoistyön laatua ja ylläpitää läpinäkyvää eettistä toimintaa myös tulevaisuudessa. Vertailu aiempiin tutkimuksiin vahvistaa, että päätöksentekoprosessiin ja eettisten ongelmaratkaisujen tekemiseen liittyvät periaatteet ovat sovellettavissa myös vapaaehtoistyöhön. Läpinäkyvän päätöksenteon mahdollistavat olosuhteet on otettava tarkkaan huomioon suunniteltaessa toimenpiteitä, jotka edistävät hyvinvointia organisaatioissa. Eettisen ongelman kohtaaminen vaatii eettistä päätöksentekokykyä, joka perustuu sekä eettiseen herkkyyteen että motivaatioon. (Juujärvi ym. 2023, 2;11; Pihlajasaari ym. 2015, 283; Huhtala ym.2010, 14-15, Juujärvi 2011, 24)

Epsteinin ym. (2019,114) mukaan henkilö- ja valtasuhteisiin liittyvät haasteet olivat terveydenhuollon henkilöstöllä eettisen stressin juurisyitä. Tarkemmin eriteltyjä syitä ovat väärin tekeminen, oman äänen esiin tuomisen vaikeudet, ammatillisiin arvoihin liittyvät kokemukset ja omat kokemukset. Tässä tutkimuksessa väärin tekeminen ja omat kokemukset, kuten vaikeudet konkreettisen avun tarjoamisessa olivat yhteneväisiä terveydenhuollosta saatujen aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Oman äänen esiin tuominen tai ammatillisiin arvoihin liittyvät väärinkäytökset eivät tässä kuitenkaan korostuneet.

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että vapaaehtoistyössä vahvalla työ- ja järjestökokemuksella sekä hyvillä henkilösuhteilla oli merkittävä rooli eettisten ongelmien ratkaisemisessa. On kuitenkin mahdollista, että tutkittavat eivät halunneet nostaa henkilösuhteisiin liittyviä haasteita esille. Tutkittavien ammattimainen toiminta pyrki paikkaamaan mahdollisen tukijärjestelmän aukkoja ja sitä kautta parantamaan autettavien hyvinvointia. Eettiset pohdinnat ja empatia ohjasivat vahvasti toimintaa ja päätöksentekoa. Juujärven ym. (2023, 11) mukaan vankka tiimiympäristö voi auttaa ratkaisemaan vuorovaikutuksesta johtuvia konflikteja ja vähentämään eettisiä ongelmia.

Toisena syynä sille, miksi henkilö- ja valtasuhteet eivät korostuneet vapaaehtoistyöntekijöiden vastauksissa, voi selittyä vapaaehtoistyön ja ammatillisen työn eroilla suhteessa työlainsäädäntöön ja menettelytapoihin. Terveysalan ammattilaiset tekevät työtään työlainsäädännön, menettelytapojen sekä organisaatioiden ohjeiden ohjaamana ja rajoittamana. Ammattilaiset kohtaavat monia eettisiä haasteita, ja niiden ratkaisemisessa he pyrkivät löytämään tasapainon asiakkaiden huolenpidon ja oikeudenmukaisuuden vaatimusten välillä. (Juujärvi & Myyry 2021, 4.)

Vapaaehtoistyöntekijöidenkin työtä rajaa tietyt reunaehdot ja eettiset periaatteet, kuten tässä tutkimuksessa (Suomen) Punaisen Ristin toimintaohjeet. SPR korostaa, että jokainen kantaa vastuuta järjestön toiminnan eettisyydestä. (SPR:n eettiset toimintaohjeet työntekijöille 2021, Fundamental Principles of the Red Cross and Red Crescent Movement 2016.) Vapaaehtoistyö perustuu kuitenkin vapaaseen tahtoon auttaa, jolloin yksilö voi valita, millaiseen toimintaan hän haluaa osallistua ilman rahallista korvausta. (Marjovuori 2014, 70; Vapaaehtoistoiminnan määritelmä 2023.) Jos vapaaehtoinen kokee kuormittuvansa tehtävässään liikaa, hän voi lopettaa milloin tahansa. Tutkittavien kokemusten mukaan eettinen stressi vaikutti heikentävästi vapaaehtoistyöhön sitoutumiseen. Tutkittavat kokivat, että heillä on vahva velvollisuuden tunne ja halu auttaa toisia ihmisiä. Vaikutti siltä, että he olivat valmiita jatkaa vapaaehtoistyötä kokemastaan stressistä ja kuormituksesta huolimatta.

7.2 Eettisen stressin vaikutukset vapaaehtoistyössä

Tämän tutkimuksen tulosten mukaiset eettisen stressin vaikutukset ovat verrattavissa tämän hetkiseen tutkimustietoon eettisen stressin vaikutuksista terveydenhuollossa sekä hyvinvoinnin merkityksestä vapaaehtoistyössä. Tulokset jakautuivat tässä tutkimuksessa neljään pääluokkaan: vaikutukset heikentyneeseen työkykyyn, vaikutukset psykofyysisiin oireisiin, vaikutukset vapaaehtoisten sitoutumiseen, vapaaehtoistyön positiiviset vaikutukset.

Vapaaehtoistyön eettisen stressin vaikutukset psykofyysisiin oireisiin olivat merkittäviä, ja sillä oli vaikutuksia heikentyneeseen työkykyyn. Tutkimuksen perusteella liian suuri työmäärä ja vähäiset resurssit suhteessa autettavien määrään vaikuttivat olevan yhteydessä vapaaehtoisten kokemaan fyysiseen ja psyykkiseen uupumukseen. Tämä linkittyy hyvin aiempaan terveydenhuoltoalan tutkimukseen, jossa eettistä stressiä kokeneet ilmoittivat heikentyneestä työkyvystä verrattuna niihin, jotka eivät kokeneet vastaavaa stressiä. (Selander ym. 2022, 2, 9; Laitinen & Koivisto 2022, Huhtala 2010, 16). Tämän tutkimuksen haastatteluissa kävi ilmi, että pitkään jatkunut kuormitus heikensi vapaaehtoistyöntekijöiden sitoutumista ja altisti heidät eettisille ristiriidoille, erityisesti silloin, kun he eivät voineet toimia mielestään parhaalla mahdollisella tavalla auttaessaan muita avun tarpeessa olevia. Tämä näkökulma tukee Juujärven ym. (2023) ja Epsteinin ym. (2019) havaintoa, että eettistä stressiä voi ilmetä tilanteissa, joissa yksilö ei voi toimia omien arvojensa mukaisesti.

Eettinen stressi voi kasvaa, jos työntekijät kokevat olevansa osaamattomia tai turvattomia työssään. Tyypillisiä psyykkisiä oireita ovat tällöin esimerkiksi ahdistuneisuus, ärtyisyys ja voimattomuus. (Selander, Nikunlaakso & Laitinen 2022, 2, 9; Laitinen & Koivisto 2022, Huhtala 2010, 16.) Samankaltaisia tunnetiloja myös tämän tutkimuksen tutkittavat nostivat esille. Tulosten perusteella liian suuri työmäärä ja vähäiset resurssit suhteessa autettavien määrään vaikuttivat olevan yhteydessä vapaaehtoistyöntekijöiden kokemaan fyysiseen ja psyykkiseen uupumukseen. Tämä ilmeni väsymyksenä ja voimattomuutena ja edes auttoi mahdollista loppuun palamista, kuten eräs tutkittavista ilmaisi.

Vapaaehtoistyö saattaa aiheuttaa kuormitusta ja eettistä stressiä, mutta se tarjoaa myös merkityksellisiä kokemuksia. Auttamisen ilo, kiitollisuus, onnellisuuden tunne ja yhteisöllisyyden kokemus olivat vahvoja vapaaehtoistyön positiivisia vaikutuksia tämän tutkimuksen tulosten mukaan. Vapaaehtoistyön perustana oli vahva velvollisuudentunto ja halu auttaa muita, mikä ylläpiti vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista. Tutkittavien kertomuksissa nousivat hyvälle asialle omistautuminen ja sitoutuminen vapaaehtoistyölle työuran aikana, mutta myös sen jälkeen. Tämä tukee aikaisempaa vapaaehtoistyössä tuotettua tutkimustietoa. Vapaaehtoistyö vaikuttaa myönteisesti vapaaehtoistyöntekijöiden kokemaan subjektiiviseen hyvinvointiin (Willem ym. 2020, 1; Ringbom & Valkonen 2018, 1; Haski-Leventhal, D. 2009, 388-390).

Vapaaehtoistyö antoi vapaaehtoistyöntekijöille kokemuksen siitä, että heidän panoksensa on merkityksellinen ja tarpeellinen. Tämä kävi ilmi myös aikaisemmissa vapaaehtoistyötä tutkivissa tutkimuksissa (Willem ym. 2020, 1; Ringbom & Valkonen 2018, 1; Haski-Leventhal, D. 2009, 388-390; Stuart ym. 2020, 6-7). Grönlundin (2012) tutkimus osoittaa myös, että altruistiset motiivit ovat keskeisessä roolissa. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen antaa myös tarkoituksen tunteen työelämän ulkopuolella. Tulos ei ole yllättävä. Nelimarkan tutkielmassa (2019, 4, 76) nousevat esiin eniten vapaaehtoistyöntekijöitä motivoivat asiat, jotka sisälsivät sekä altruistisia että egoistisia motiivielementtejä. Vapaaehtoistyöntekijät pitivät monia sekä egoistisia että altruistisia elementtejä, kuten emotionaalisia palkintoja ja hyvää mieltä sisältäviä motiiveja täysin hyväksyttävinä ja jopa vapaaehtoistoiminnan edellytyksinä.

Vapaaehtoistyöhön liittyvät vaikutukset ja siihen liittyvät tunteet olivat monitahoisia ja tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että vapaaehtoistyön positiivisten kokemusten ja vapaaehtoistyöntekijän subjektiivisen hyvinvoinnin välillä voisi olla yhteys. Stuartin ym. (2020, 19-21) tutkimuksessa kuitenkin todetaan, että ei voida ehdottomasti päätellä, että vapaaehtoistyö johtaa aina parantuneeseen subjektiiviseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa viitattiin varovaisesti myös siihen, että jotkin vapaaehtoistyön tehtävät voivat johtaa ahdistukseen, stressiin tai loppuun palamiseen.

Stuartin ym. (2020, 19-21) tutkimuksessa, mutta myös tässä tutkimuksessa havaittiin, että vapaaehtoisten kokemukset ja niiden vaikutukset heidän hyvinvointiinsa ovat merkittäviä eettisen stressin hallinnan kannalta. Aineiston näyttö vapaaehtoistyön ja vapaaehtoisten subjektiivisen hyvinvoinnin välisestä suhteesta tarjoaa kuitenkin hieman ristiriitaisen kuvan. Eettisen stressin kokemukset ja siihen liittyvät vaikutukset ovat haaste vapaaehtoistyössä, mutta vapaaehtoistyön positiiviset vaikutukset ja merkitykselliset kokemukset motivoivat vapaaehtoistyöntekijöitä kuitenkin jatkamaan työtään, vaikka tehtävät aiheuttavat eettistä stressiä sekä kuormitusta. Yleisesti ottaen näyttö vapaaehtoistyön negatiivisista vaikutuksista suhteessa vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointiin on vielä vähäistä (Stuart, J. ym. 2020, 19), ja siksi tästä näkökulmasta tarvitaan lisää tietoa. Eettisen stressin tunnistaminen ja ymmärtäminen on keskeistä vapaaehtoistyön kehittämisessä. Vapaaehtoistyötä koordinoivien tahojen on tärkeää tarjota lisää tukea auttaakseen vapaaehtoistyöntekijöitä käsittelemään eettisiä haasteita. Tulokset osoittavat tarpeen organisaatioiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden yhteistyön kehittämiseksi myös tulevaisuudessa.

7.3 Eettisen stressin hallinta vapaaehtoistyössä

Tutkittavilla vaikutti olevan hyvät eettisen stressin hallinnan keinot käytössään. Tutkittavat kokivat, että keskeisiä hallintakeinoja eettisen stressin näkökulmasta oli neljä: organisointitaidot, henkilökohtaiset keinot, työnohjaus ja keskustelu sekä organisaation tuki. Useat havainnot heijastavat samoja keinoja ja näkökulmia, jotka ovat tulleet esiin aiemmissa tutkimuksissa vapaaehtoisten hyvinvoinnista. Erityisesti vapaaehtoistyön tasapaino, työn merkityksellisyys, osallisuus, arvostus ja yhteys ovat keskeisiä vapaaehtoisten hyvinvoinnin kannalta (Stuart ym. 2020, 6-7, 54).

Vapaaehtoisorganisaatiolta saatava tuki ja henkilökohtaiset stressin hallintakeinot olivat keskeisiä tekijöitä vapaaehtoistyöntekijöiden eettisen stressin hallinnassa. Organisaatiolta saatava tuki ilmeni vapaaehtoistyöntekijöiden kuvauksissa työn arvostuksena, riittävien resursien tarjoamisena ja yhteistyön edistämisenä. Vapaaehtoistyöntekijät kokivat, että heidän työpanostaan arvostettiin, mutta he toivoivat arvostuksen tulevan ilmi palkitsemisena hyvästä työstä. Palkitsemisella vapaaehtoiset tarkoittivat esimerkiksi kattojärjestön kiitos- ja virkistystapahtumia tai uusien nuorten palkitsemista esimerkiksi elokuvalipuilla ja osallistumistodistuksella, josta voi olla hyötyä yleisten työelämätaitojen kehittymisen näkökulmasta. Mielekäs vapaaehtoistyö luo tunteen tarkoituksenmukaisuudesta. Nämä tukevat Stuartin ym. (2020, 6-7, 54) ja Luoman (2009, 2) tuloksia siitä, että hyvä ryhmähenki, työstä saatu arvostus ja auttamisen tarjoama mielihyvä motivoivat jatkamaan toimintaa. Arvostuksen tunteella voi olla merkittävä rooli eettisen stressin hallinnassa ja se voi lisätä vapaaehtoistyöntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia (Stuart ym. 2020, 6-7, 54; Luoma 2009, 2). Kauppinen & Silfer-Kuhalammen (2015) tutkimus tukee näitä tuloksia. Tutkimuksessa osoitettiin, että työyhteisön

tuki, empatia ja arvostus olivat merkittäviä tekijöitä, jotka paransivat työtyytyväisyyttä ja vähensivät stressiä.

Vapaa-ajan ja vapaaehtoistyön tasapainon ylläpitäminen olivat keskeisiä eettisen stressin hallinnassa, kuten tämäkin tutkimus on osoittanut. Aikaisempi tutkimus vapaaehtoistyöstä tukee näitä löydöksiä, korostaen sosiaalisten tekijöiden, kuten perheen, ystävien ja huumorin, positiivista vaikutusta vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointiin. (Willem ym. 2020, 1; Ringbom & Valkonen 2018, 1; Haski-Leventhal, D. 2009, 388-390; Stuart ym. 2020, 6-7; Ringbom & Valkonen 2018, 1). Tässä tutkimuksessa esille nousseet henkilökohtaiset stressinhallintakeinot sisälsivät lepoa, rentoutumista ja tietoisia stressinhallintatekniikoita, korostaen sosiaalisten suhteiden merkitystä.

Organisaation tarjoamalla tuella ja työnohjauksen saatavuudella oli merkitystä eettisen stressin hallinnassa. Tutkimuksen tulokset vahvistavat, että vapaaehtoistyön järjestöjen tarjoama tuki on keskeinen tekijä vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvoinnin ja kuormittumisen kokemuksen kannalta ja vaikuttaa siihen, kuinka pitkään vapaaehtoistyöntekijät jatkavat mukana vapaaehtoistyössä. (Ringbom & Valkonen 2018, Vapaaehtoistyöetiikka 2014, 5, Stuart ym.2020,6-7.) Luoma et al. (2009, 2) korostavat työnohjauksen ja keskustelun merkitystä vapaaehtoistyöntekijöiden tukemisessa eettisen stressin hallinnassa.

Vapaaehtoistyössä koettujen kokemusten purkaminen ja riittävä koulutus auttavat pitämään mielen tasapainossa. Työnohjaus kehittää toimintaa ja tukee jaksamista myös vapaaehtoistyössä. (Luoma ym. 2009, 2). Laajempi työnohjauksen saatavuus vapaaehtoistyössä koettiin tarpeelliseksi. Ohjauksen tarve on tunnistettu myös laajemmassa kontekstissa, sillä SPR:n ke-säkuun 2023 tiedotteessa on tuotu esille uusia vertaistuellisia käytäntöjä ja keskustelumahdollisuuksien tarjoamista vapaaehtoisille, erityisesti niille, jotka ovat pitkään auttaneet Ukrainan sodan pakolaisia (Suomen Punainen Risti auttaa Ukrainan kriisistä kärsiviä, 2023).

Tuloksista voidaan päätellä, että kuormituksen kokemukset ja taustalla olevat syyt ovat samankaltaisia vapaaehtoistyössä kuin terveydenhuollossa toimivilla. Kestävän vapaaehtoistoiminnan ylläpitäminen on tärkeää. Siksi on tärkeää kehittää keinoja uusien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin, sitouttamiseen ja vastuunjakoon. Näin varmistetaan, että organisaation tavoitteet saavutetaan ja vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointi turvataan. Järjestöillä on eettinen velvollisuus varmistaa vapaaehtoistyöntekijöiden kohtuullinen työtaakka ja tarjota tukiverkosto, joka edistää hyvinvointia. Organisaatiokulttuurin kehittäminen tarjoaa mahdollisuuden edistää eettistä vastuullisuutta ja yhteiskunnallisesti kestävää toimintaa (Johtamistaidon opisto & Juuti 2011).

7.4 Työpaja

Työpajassa laadittu CEV-malli tuotti arvokasta sisältöä käytännön työn kannalta vapaaehtoisryhmän organisaatiolle. Malli tarjoaa konkreettiset toimintaohjeet vapaaehtoistyön kehittämiseen eettisen stressin hallinnan näkökulmasta. Tavoitteena oli luoda kestävämpi ja vastuullisempi ympäristö vapaaehtoistyöntekijöille parantaen samalla avustustyön laatua ja vaikuttavuutta. Tarkoituksena oli ymmärtää paremmin vapaaehtoistyöntekijöiden näkemyksiä, mahdollisia yhteisiä käsityksiä tai esteitä ja ennen kaikkea edistää Punaisen Ristin periaatteiden toteutumista, erityisesti Ukrainan pakolaisten auttamisessa.

Mallin rakentamisen lopullisena päämääränä oli organisaation kulttuurin vahvistaminen, resurssien lisääminen ja uusien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointi. Käytännössä tämä tarkoittaa, että CEV-mallin avulla kehitetään tulevaisuudessa ryhmäkoordinaattoreiden johdolla vapaaehtoistyötä tekevien välistä vuorovaikutusta, tiedonkulkua, sekä kehitetään yhteisön toimivuutta sekä sitoutetaan uusia vapaaehtoistyöntekijöitä mukaan toimintaan. SPR voi halutessaan hyödyntää tätä mallia laajentamalla sitä organisaatioiden muihin paikallisosastoihin. Yhteisten arvojen ja normien luominen yhdessä helpottaa ihmisten toimintaa ja vuorovaikutusta työpaikalla sekä mahdollistaa avoimemman keskustelun eettisissä kysymyksissä (Johtamistaidon opisto & Juuti 2011). Uudenlainen toimintamalli pyrkii luomaan kestävämmän ja vastuullisemman ympäristön vapaaehtoistyöntekijöille sekä parantamaan avustustyön laatua ja vaikuttavuutta, erityisesti Ukrainan pakolaisten auttamisessa, mutta siitä hyötyvät muutkin apua tarvitsevat.

8 Jatkotutkimus- ja kehittämisaiheet

Tämän tutkimuksen haastatteluissa tuli ilmi, että haastateltavat puhuivat mieluummin yleisistä eettisistä ongelmista ja työn kuormittavuudesta sen sijaan, että olisivat ilmaisseet suoraan kokevansa eettistä stressiä. Jatkotutkimuksissa eettisen stressin käsitettä ja sen merkitystä tutkittaville voisi avata enemmän. Haastateltavaa voisi tukea kertomaan kokemuksistaan mahdollisimman laveasti hyvin laadittujen kysymysten avulla. Tutkimuksen otanta oli viisi haastattelua. Laajempi otanta ja kyselytutkimukset voisivat tarjota syvempää ymmärrystä vapaaehtoisten kokemuksista eettisen stressin suhteen eri konteksteissa ja organisaatioissa. Toisaalta laajempi otanta kyselytutkimuksen avulla voi kuitenkin häivyttää yksityiskohtaisia kokemuksia.

Tämä tutkimus osoittaa sen, että vapaaehtoistyön eettisen stressin ymmärtämiseksi syvällisemmin ja hallintakeinojen kehittämiseksi tarvitaan laajamittaista laadullista tutkimusta ja tämän tutkimuksen tulokset antavat suuntaa seuraaville jatkotutkimuksen vaiheille ja toimenpiteille. Eri motivaatiotekijöitä ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on laajasti tutkittu sekä vapaaehtoistyössä (Willem ym. 2020, 1; Ringbom & Valkonen 2018, 1; Marjovuori 2014, 44; Haski-Leventhal, D. 2009, 388-390) että terveydenhuollon kontekstissa (Laitinen & Koivisto 2022), mutta eettisen stressin kokemuksista ja hallinnasta tutkimus on vielä vähäistä (Juujärvi ym. 2023, 2; Lev & Liat Ayalon 2018, s. 628). Tästä syystä aiheesta on tärkeää jatkaa tutkimusta.

Tämä tutkimus auttaa tunnistamaan eettisen stressin eri ulottuvuuksia, sen syitä ja seurauksia. Lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden kehittää tehokkaampia ja kohdennettuja keinoja, jotka voivat parantaa vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointia ja vahvistaa eettisen stressin hallinnan tunnetta. Jatkokehittämisenä voisi keskittyä myös syventämään ja vahvistamaan eri sidosryhmien välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä eettisten kysymysten ratkaisemiseksi. Tämä auttaa organisaatiota varmistamaan, että eettiset odotukset ja hallintakeinot ymmärretään ja hyväksytään kaikkien sidosryhmien keskuudessa, edistään siten eettistä toimintaa ja parantaen vapaaehtoistyön laatua. Järjestöillä on vastuu luoda työympäristö, joka arvostaa vapaaehtoistyöntekijöitä ja tukee vapaaehtoistyöntekijöitä heidän panoksensa ja osallisuutensa kautta sekä tunnistaa eettisen stressin aiheuttaman kuormituksen ja siihen liittyvät vaikutukset.

CEV-mallin integroiminen käytäntöön on keskeinen toimenpide vapaaehtoistyön eettisen toimintakulttuurin vahvistamisessa. Mallin käyttöönotto jää SPR:n paikallisosaston päätettäväksi. Johtamistaidon opiston & Juutin (2011) mukaan CEV-malli on osoittautunut hyödylliseksi konkreettisten eettisen stressin hallintakeinojen tunnistamisessa ja organisaatiot voivat harkita sen sisällyttämistä vapaaehtoisten koulutusohjelmiin tarjoten tukea sen soveltamiseen käytännössä. Työilmapiirikartoitus voisi täydentää CEV-mallia tarjoamalla tärkeää tietoa

organisaation tarpeista. Tulosten perusteella organisaatio voi räätälöidä CEV-mallin käytön vastaamaan paremmin vapaaehtoistyöntekijöiden odotuksia. CEV-mallin avulla organisatiokulttuurin kehittäminen edistää eettistä vastuullisuutta ja kestäväää toimintaa, mikä voi lisätä vapaaehtoistyön houkuttelevuutta. (Johtamistaidon opisto & Juuti 2011, 96, 125) Mallia voidaan käyttää vapaaehtoistyössä myös tarkasteltaessa ja kehitettäessä muita toiminta-alueita, joissa eettisiä riskejä ja haasteita ilmenee.

8.1 Eettisyys

Tutkijalla on aina vastuu tutkimuksensa eettisyydestä (Kohonen, Kuula-Luumi, Spoof 2019, 16). Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus on tärkeää huomioida tutkimuksen jokaisessa vaiheessa (Korstjens. & Moser 2018, 120; Vilka 2021, 41). Suomessa kaikilla tieteenaloilla tutkijaa ohjaavat eettiset periaatteet. Opinnäytetyötä tehtäessä on noudatettu Opetus- ja kulttuuriministeriön tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) määrittämää hyvää tieteellistä käytäntöä ja sen loukkausepäilyjen käsittelemistä Suomessa, opinnäytetöiden eettisiä suosituksia sekä alan ammattieettisiä periaatteita. Plagioinnin tunnistamiseksi valmis opinnäytetyö on tarkistettu Urkund-ohjelmaa käyttäen. (Kärki, Näreaho, Päällysaho. 2019, 3, 11)

Tieteellisessä tutkimuksessa on noudatettu TENK:n laatimia ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. (Kohonen ym. 2019,9). Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan sitä, että tiedonhankinta perustetaan asianmukaisiin tietolähteisiin, oman alan kirjallisuuden tuntemukseen, havaintoihin sekä tutkimuksen analysointiin ja tutkimustuloksiin. (Vilka 2021, 42.)

Opinnäytetyön eettisten ohjeiden mukaan haastatteluista tehtäessä on huomioitu seuraavat asiat: haastateltavien anonymiteetti on suojattu, esteellisyys on selvitetty ja luvattomien lainauksien välttäminen on varmistettu. Tietosuojalainsäädäntö ohjaa, miten henkilötietoja kerätään ja käsitellään. (Kärki ym.2019, 11,14.). Kaikki tutkimuksessa käytetyt lainaukset ovat anonymisoitu niin, ettei yksittäisiä henkilöitä voi tunnistaa. Haastateltavia informoitiin etukäteen tutkimuksen aiheesta puhelimitse ja sähköpostilla. Heiltä pyydettiin suostumus suullisesti haastattelun alussa huomioiden tietosuojaan liittyvät asiat (Liite 1). Suostumuksessa on huomioitu tulosten sekä tutkimusdokumenttien asianmukainen säilytys ja hävittäminen. (Kärki ym. 2019, 11,14.)

Laadullisen tutkimuksen eettisyyden huomioiminen on tärkeää, kun aineiston analyysin apuna on hyödynnetty ChatGPT-tekoälyohjelmaa. Tekoälyohjelmaa käytettäessä on huomioitu tiedonkeruu ja anonymiteetti siten, että teksti ei sisällä lainauksia tai tekstinpätkiä suoraan haastatteluista. Tulosten tulkinnassa on huomioitu, että tekoälyn tuottamat tulokset ovat ehdotuksia, ja niiden tulkinta on tutkijan vastuulla. Tutkija on pyrkinyt varmistamaan, että tulokkittu aineisto on tasapuolinen.

Tutkija on myös dokumentoinut, miten tekoälyä on hyödynnetty tutkimuksessa. Tämä lisää tutkimuksen läpinäkyvyyttä. Analyysivaiheessa on huomioitu samat eettiset periaatteet, joita noudatettaisiin laadullisessa tutkimuksessa ilman tekoälyä. Teknologian käytön lisääminen ei poista vastuuta huolehtia siitä, että tutkimus on eettisesti kestävä ja oikeudenmukaista. (ChatGPT 2023.)

8.2 Luotettavuus

Puusa & Juuti (2020, 175) tiivistävät luotettavuuden kolmeen käsitteeseen: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että ympäristö hyväksyy tutkimuksen tulokset tosiksi ja luottaa asianmukaiseen tiedon keruuseen ja analysointiin. Luotettavuus näyttäytyy oikeanlaisten lähestymistapojen ja tutkimusongelman ratkaisumenetelmien käytämisellä. Lisäksi luotettavuus edustaa mittaustulosten toistettavuutta ja tulosten tarkkuutta.

Kvalitatiivisen tutkimuksen laatukriteerit ovat uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus, ja vahvistettavuus. Myös reflektiivisyys on olennainen osa läpinäkyvyyden ja laadun varmistamista. (Korstjens & Moser 2018, 120.) Kun tutkimuksen kohde ja tulkittu materiaali sopivat yhteen, ja teorian muodostukseen eivät ole vaikuttaneet satunnaiset tai epäolennaiset tekijät, tällöin laadullisella tutkimusmenetelmällä tehtyä tutkimusta voidaan kutsua luotettavaksi. (Vilka 2021, 194-196; Vilka 2015, 196.) Tutkimusaineiston litteroinnin tarkkuus vaikuttaa luotettavuuteen ja tähän tutkija on pyrkinyt kiinnittämään huomiota. Tässä tutkimuksessa litteroinnissa on kirjattu ylös kaikki puhutut sanat, ääntämisvirheet, tauot, keskeytykset ylös kolmella pisteellä, mutta puhetta, ääntämisvirheitä, toistoa ja epäselvyyksiä on jätetty osin pois.

Tutkija on itse ollut osallisena toisessa vapaaehtoisryhmässä, jossa ukrainalaisia pakolaisia autettiin. Tutkimukseen valittiin ympäristö, joka ei ollut tutkijalle ennalta tuttu. Tämän tavoitteena oli vahvistaa tutkimuksen objektiivisuutta, vähentää ennako-odotusten vaikutusta haastateltaviin ja lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Näin pyrittiin varmistamaan, että kertyisi mahdollisimman monipuolista ja avointa aineistoa, joka heijastaa vastaajien omia kokemuksia ja näkemyksiä. Tällöin tutkijalla ei ollut valmiita oletuksia siitä, mitä vastaajien tulisi vastata ja oletuksena oli, että haastateltavat voisivat olla avoimempia ja rehellisempiä vastauksissaan. Lisäksi tuntemattomamman haastateltavien kohderyhmän arveltiin tuovan erilaisia näkökulmia ja kokemuksia, joita tutkija ei olisi välttämättä osannut muuten odottaa. Tavoitteena oli myös tästä näkökulmasta rikastuttaa tutkimusaineistoa ja tuoda uutta tietoa ja ymmärrystä aiheesta. Käsitellessä haastateltavien vastauksia, tutkija on pyrkinyt katsomaan vastauksia neutraalisti tekemättä niistä omia johtopäätöksiä.

8.3 Johtopäätökset

Eettisen stressin kokemusten taustasyiden tunnistaminen ja ymmärtäminen ovat keskeisiä tekijöitä vapaaehtoistyön kehittämisessä ja eettisen stressin hallinnassa. Tutkimuksen tulosten mukaan eettisen stressin vaikutukset SPR:n paikallisosaston vapaaehtoistyöntekijöiden psyko-fyysisiin oireisiin ovat merkittäviä. Resurssipuutteet, avun tarjoamisen haasteet ja rakenteelliset esteet, jotka aiheuttavat eettistä stressiä terveydenhuollossa, aiheuttavat sitä myös vapaaehtoistyössä.

Eettisen stressin hallinta on olennaisesti sidoksissa vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvointiin ja tässä tutkimuksessa useat hyvinvointia koskevat havainnot ovat yhteneväisiä aiempien vapaaehtoistyöntekijöitä käsittelevien tutkimusten kanssa. Vapaaehtoisorganisaatiolta saatava tuki, työnohjaus ja henkilökohtaiset stressin hallintakeinot ovat tärkeitä tekijöitä vapaaehtoisten eettisen stressin hallinnassa. Myös työn arvostus, riittävät resurssit ja yhteistyö organisaation ja vapaaehtoistyöntekijöiden kesken tukevat eettisen stressin hallintaa.

Vapaaehtoistyöntekijöiden henkilökohtaisissa stressin hallintakeinoissa korostui tasapainon löytäminen vapaa-ajan ja vapaaehtoistyön välillä. Kokemus vapaaehtoistyön merkityksellisyydestä ja osallisuudesta koettiin merkittävänä vapaaehtoistyöntekijöiden hyvinvoinnin ja eettisen stressin hallinnan kannalta. Sosiaalisilla tekijöillä, kuten perhe, ystävät ja huumori, oli myös positiivinen vaikutus. Korkea motivaatio ja tyytyväisyys ovat merkittävässä roolissa vapaaehtoistyötä tekevillä ja sen vuoksi monet vapaaehtoistyöntekijät jatkavat usein työskentelyä organisaatiossa, vaikka se olisi kuormittavaa.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää mahdollisimman tarkasti tiettyä ilmiötä, eikä niinkään tutkia ilmiön yleisyyttä, joka voitaisiin määrällisellä tutkimuksella vahvistaa tai kumota. Tutkimusmenetelmäksi valitut yksilöhaastattelut loivat tutkittaville turvallisen ilmapiirin kertoa kokemuksistaan avoimesti, ja haastattelujen aineistoa työstettiin edelleen vielä työpajassa. Tutkimuksen vahvuus perustuu validiteettiin, koska se pohjautuu osallistujien aitoihin eettisiin stressikokemuksiin ja näin ollen syventää ymmärrystä eettisestä stressistä vapaaehtoistyöntekijöiden kokemana. Tutkimuksen lopputuloksena CEV-mallin avulla luodut eettiset ohjeet vahvistavat tulevaisuudessa vapaaehtoistyön eettistä toimintakulttuuria ja edistävät keinoja käsitellä eettistä stressiä käytännössä. Mallia on mahdollista laajentaa muihin SPR:n paikallisosastoihin.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voi todeta, että eettisen stressin esiintyvyys vapaaehtoistyön kontekstissa on hyvin samankaltaista kuin sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Lisätutkimusta tarvitaan, jotta voidaan päätellä vapaaehtoistyöntekijöiden kokeman eettisen stressin ilmiönä olevan yleistä vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistyöhön laajemmin keskittyvän jatkotutkimuksen avulla voitaisiin syventyä organisatorisiin haasteisiin sekä henkilö- ja valtasuhteisiin liittyviin haasteisiin, joita on havaittu terveydenhuollon eettistä stressiä käsittelevissä tutkimuksissa.

Lähteet

Painetut

Ensimmäinen painettu lähde

Haski-Leventhal, D. & Ronel. 2015. Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact the study of on volunteerism. *Academie. Research in Journal for the Theory of Social Behaviour*.39:3, 0021-8308. Published by Wiley

Haski-Leventhal, D. Bargal. D. 2008. Volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. Volume 61(1): 67-102. The Tavistock Institute. SAGE Publications Los Angeles, London, New Delhi, Singapore

Haski-Leventhal, D. 2009. Elderly Volunteering and Well-Being: A Cross-European Comparison Based on SHARE Data. 20:388-404

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Juujärvi, S.& Myyry, L. 2021. Huolenpitoa vai oikeudenmukaisuutta? Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten eettiset ongelmat ja ratkaisukeinot. Tieteellinen artikkeli, *Psykologia* 56 (01), Tallinn ISSN 0355-1067

Juujärvi, S., Myyry, L.& Pesso, K. 2011. Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Johtamistaidon opisto. & Juuti, P. 2011. Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Helsinki: JTO.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J.2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede*, 23 (2), 138-148.

Lev, S. & Ayalon, L. 2018. Moral Distress Among Long-Term Care Social Workers: Questionnaire validation. *Research on Social Work Practice*, Vol. 28(5) 628-637. SAGE.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. 1.-4. painos. Helsinki: WSOY.

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede*, 23 (2), 138-148.

Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä: järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Väitöskirja. Helsinki: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja.

Mänttari-van der Kuip, M. 2020. Conceptualising Work-Related Moral Suffering: Exploring and Refining the Concept of Moral Distress in the Context of Social Work. *British Journal of Social Work*, 50(3), 741-751.

Pihlasaari, P., Muotka, J. & Feldt, J. 2015. Eettisten dilemmojen yhteys työuupumukseen kaupunkioorganisaation henkilöstöllä. Artikkel, *Sosiaalilääketieteen aikakauslehti* 2015:52-282-294.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät toim.* Helsinki: Gaudeamus, 73-83.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä, Jyväskylä. PS-kustannus.

Ensimmäinen sähköinen lähde

Chat GPT. 2023 (Luettu 8.8.2023) Saatavissa: <https://openai.com/blog/chatgpt>

Eettiset toimintaohjeet. 2023. Saatavissa: <https://www.punainenristi.fi/tyomme/punaisen-ristin-toimintaohjeet/>

Epstein, E.G., Whitehead, P., Prompahakul, C., Thacker, L. & Hamric, A. 2019. Enhancing Understanding of Moral Distress: The Measure of Moral Distress for Health Care Professionals, *AJOB Empirical Bioethics*, 10:2, 113-124 (Luettu 18.05.2022) Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23294515.2019.1586008>

Fundamental Principles of the Red Cross and Red Crescent Movement. 2016. Artikkel (Luettu 5.3.2023) Saatavissa: <https://www.icrc.org/en/document/fundamental-principles-red-cross-and-red-crescent>

Grönlund, H. 2012. Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland. Helsinki: University of Helsinki. (Luettu 01.08.2022) Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7938-2>

Harju, A. 2019. Vapaaehtoisuuden filosofia. Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019 (Luettu 31.7.2022) Saatavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf

Hoffer, J. 2019. Agenda 2030: Vapaaehtoistyö luo hyvinvointia Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019 (Luettu 31.7.2022) Saatavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf

Huhtala, M., Puutio, R., Lämsä, A-M., Mauno, S., Kinnunen, U., Hyvönen, K. & Feldt, T. 2019. Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: fokusryhmäkeskusteluiden analyysi. Artikkel. Työelämäntutkimus.1/2010, (8 vsk.) (Luettu 24.7.2022) Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87420>

Jameton, A. 1993. Dilemmas of moral distress: moral responsibility and nursing practice. AW-HONN's Clinical Issues in Perinatal and Women's Health Nursing, 4(4), 542-551 Luettu (25.1.2023) Saatavissa: <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.nelli.laurea.fi/8220368/>

Järjestötoiminta.2023. Punaisen Ristin sivusto vapaaehtoisille. (Luettu 6.2.2023) Saatavissa: <https://rednet.punainenristi.fi/kerava>

Juujärvi, S., Nummela O.& Sinervo, T.2023. Aspects of Ethical Conflicts and their Implications for Work-Related Well-Being: A Cross-Sectional Study among Health and Social Care Professionals (Luettu 10.12.2023) Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/789386>

Kansainvälinen apu. 2023. (Luettu 19.05.2022) Saatavissa: <https://www.punainenristi.fi/tyomme/kansainvalinen-apu/>

Kauppinen, K, Silber- Kuhlampi, M. 2015. Läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittaminen: Kyselytutkimuksen tuloksia. <http://hdl.handle.net/10138/158257>

Kaptein, M. 2008. Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. Journal of Organizational Behavior. Vol. 29, No. 7 (Oct.,2008), pp. 923-947. Published By: Wiley. (Luettu 28.12.2023) Saatavissa: <https://www.jstor.org/stable/30163357>

Kohonen, I., Kuula-Luumi A., Spoof S-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. (Luettu 1.2.2022)

https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Korstjens, I., Moser A. 2018. Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. 2018 Dec;24(1):120-124. (Luettu 1.2.2023) Saatavissa: [doi: 10.1080/13814788.2017.1375092](https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092).

Koskela, S. 2013. Mie teen vaan oman työni”: toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämisestä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto (Luettu 13.3.2022) Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/42061/978-951-39-5330-0.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kärki, A., Näreaho S., Päällysaho S. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (Luettu 14.05.2022) Saatavissa: <https://www.arene.fi/wpcontent/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Laasanen, J. 2011, Vapaaehtoistyön kansantaloudelliset vaikutukset. Mannerheimin lastensuojeluliitto, 4H-liitto. Suomen pelastusalan keskusjärjestö, Suomen Punainen Risti. Raportteja 70. Ruralia- instituutti. Helsingin yliopisto. (Luettu 19.05.2022) Saatavissa: https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Ruralia_instituutin_tutkimus_Raportteja70.pdf

Luoma, T., Hartikka, A., Kallio, M. 2009. Auttajan avuksi. Ohjeita vapaaehtoistyössä jaksamiseen. Opas. Punainen risti (Luettu 21.8.2022) Saatavilla: https://rednet.punainenristi.fi/system/files/page/Ohjeita%20vapaaehtoisty%C3%B6ss%C3%A4%20jaksamiseen_opas_0.pdf

Maahanmuuton vuosi. 2022. Venäjän hyökkäys Ukrainaun vaikutti laajasti maahanmuuttoon 2023. Lehdistötiedote. (Luettu 8.10.2023) Saatavilla: <https://migri.fi/-/maahanmuuton-vuosi-2022-venajan-hyokkays-ukrainaan-vaikutti-laajasti-maahanmuuttoon>

Matthou, C. 2010. Volunteering in European union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA) Directorate General Education and Culture (DG EAC) (Luettu 19.8.2022) Saatavissa: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf

Oh, Y, Gastmans C. 2015. Moral distress experienced by nurses: a quantitative literature review. Abstrakt. Review Nurs Ethics. 2015.Feb;22(1):15-31 (Luettu 30.1.2023) Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24091351/>

Opinnäytetyö YAMK-prosessissa. 2022. (Luettu 1.2.2022) Saatavissa: https://laureauas.sharepoint.com/sites/studentFin_opinnaytetyojavalmistuminen/SitePages/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6-YAMKissa.aspx

- Pietarinen, J. 2015. Etiikka. Verkkoensyklopedia. Julkaistu 3.3.2015. (Luettu 30.9.2023) Saatavissa: <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/etiikka>
- Pihlajasaari, P., Feldt, T., Mauno, S. & Tolvanen, A. 2013. Resurssien ja toimivaltuuksien puute eettisen kuormittuneisuuden riskitekijänä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalveluissa. Työelämän tutkimus, 11(3). (Luettu 30.1.2023)
 Saatavissa: https://laurea.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_1c685cc4362c4cbd9ae4b98e3c6489c4?login=true&catalogLogin=true&
- Rahkonen, J., 2021. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti 18.5.2021. Taloustutkimus. (Luettu 31.7.2022) Saatavissa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/05/Vapaaehtoistyo_tutkimusraportti_2021.pdf
- Ringbom, H. & Valkonen, J. 2018. Vapaaehtoisten mielen hyvinvointi ja sitä edistävät tekijät. Tietopuu: Katsauksia ja näkökulmia 4/2018: 1-14. A-klinikkasäätiö, Helsinki. Viitattu 23.6.2022. Saatavissa: https://tiedostot.a-klinikkasaaatio.fi/Ringbom_Valkonen_tietopuu_katsaus_4-2018.pdf
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T., Kinon, S. 2017. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaalia, Kehittämistoiminnat ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. (Luettu 1.05.2021) Saatavissa: https://canvas.laurea.fi/courses/2960/pages/kirjallisuus-lista-paivitty?module_item_id=116110
- 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. Selander et al. Archives of Public Health. Finnish Institute of Occupational Health, Kuopio. (Luettu 22.08.2022.) Saatavissa: <https://archpublichealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s13690-022-00841-2.pdf>
- SPR:n eettiset toimintaohjeet työntekijöille. 2021. (Luettu 1.2.2023) Saatavissa: <https://www.veripalvelu.fi/veripalvelu/eettiset-toimintaperiaatteet/spr-n-eettiset-toiminta-ohjeet-henkil%C3%B6st%C3%B6lle>
- Stuart, J., Kameräde, D., Connolly, S., Ellis Paine, A., Nichols G. & Grotz J. 2020. "The Impacts of Volunteering on the Subjective Wellbeing of Volunteers: A Rapid Evidence Assessment". What Works Centre for Wellbeing and Spirit of 2012. Saatavissa: <https://whatworks-wellbeing.org/wp-content/uploads/2020/10/Volunteer-wellbeing-technical-report-Oct2020-a.pdf>
- Trevino, L.K. 1986. Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. Academy of Management Review, 11, 601-617: (Luettu 1-9.2023) Saatavissa: <https://www.jstor.org/stable/258313?origin=crossref>

Suomen Punainen Risti auttaa Ukrainan kriisistä kärsiviä. 2023 (Luettu 27.2.2023) Saatavissa: <https://www.punainenristi.fi/punainen-risti-auttaa-ukrainassa/>

Suomen virallinen tilasto. 2021. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/meta/svt/index.html>

Vapaaehtoistoiminnan etiikka. 2014 Etenen kannanotto. (Luettu 21.8.2022) Saatavissa: <https://etene.fi/documents/1429646/1556041/Kannanotto+vapaaehtoistoiminnan+etiikka.pdf>

Vapaaehtoistoiminnan määritelmä. 2023 (Luettu 23.9.2023) Saatavissa: <https://kansalaisareena.fi/vapaaehtoiselle/vapaaehtoistoiminnan-maaritelma/>

Varcoe, C., Pauly, B., Webster, G. & Storch, J. 2012. Moral Distress: Tensions as Springboards for Action. HEC forum, 24(1), 51-62. (Luettu 30.9.2023) Saatavissa: doi:10.1007/s10730-012-9180-2

Willem, R., Drossaert, C., Vuijk, P. & Bohlmeijer, E. 2020. "Impact of Crisis Line Volunteering on Mental Wellbeing and the Associated Factors: A Systematic Review". International Journal of Environmental Research and Public Health 17:5. (Luettu 20.8.2022) Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7084397/pdf/ijerph-17-01641.pdf>

Yeung, B. 2020. Tärkein motiivi on auttamisen halu. Julkaistu 18.11.2020 (Luettu 8.8.2023) Saatavissa: <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tarkein-motiivi-on-auttamisen-halu/>

Julkaisemattomat

Laitinen, J. & Koivisto T. 2022. Eettinen Stressi henkilöstön työhyvinvoinnin uhkana. Vetovoimaa ikäihmisten hoivatyöhön - uusinta tutkimustietoa ja käytännön ratkaisuja -webinaari (luettu 1.9.2022)

Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=5n1IR6UT49s>

VoimaProfi-hanke- 2022-2024. Laurea-ammattikorkeakoulu. (Luettu 1.4.2022)

Taulukot

Taulukko 1: Eettisen stressin syyt terveydenhuollon kontekstissa.....	12
Taulukko 2: Tekijät, jotka lisäävät eettistä stressiä	14
Taulukko 3: CEV-malli (Corporate Ethical Virtues Model)	17
Taulukko 4: Vapaaehtoistyön keskeiset tekijät hyvinvoinnin näkökulmasta.	21
Taulukko 5: Mukaillen SPR:n eettisiä toimintaohjeita työntekijöille vuodelta 2021.....	24
Taulukko 6: Eettisen stressin kokemukset vapaaehtoistyössä.....	56
Taulukko 7: Eettisen stressin vaikutukset.....	59
Taulukko 8: Eettisen stressin hallintakeinot	62
Taulukko 9: Eettistä kulttuuria vahvistava CEV-toimintamalli Punaisen Ristin vapaaehtoisille	64

Taulukko 6: Eettisen stressin kokemukset vapaaehtoistyössä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Kuormitusta aiheuttaa vapaaehtoisten vähyys	Liian vähän vapaaehtoisia, liian kova kuormitus ja vapaaehtoisilla on liikaa töitä	Resurssien puute aiheuttaa eettistä stressiä
Liikaa työtä ja liian vähän vapaaehtoisia, oma vapaa-aika on vähissä - ristiriita oman vapaaajan ja vapaaehtoistyön välissä		
Vapaaehtoisia on vähän, aikaa on vain rajallinen määrä vuorokaudessa. Omasta ajasta on pidettävä kiinni, sillä muuten työ kuormittaa		
Toisen hätä ja tuska tuntuu pahalta	Autettavien hätä on raskas kantaa	Vaikeudet konkreettisen avun tarjoamisessa
Toisen hädän katsominen kuormittaa eettisesti ja autettava kokee, että ei ole välineitä auttaa	Koetaan, että auttamisen resurssit ovat rajalliset	
Autettavien hätä - omat keinot auttaa heitä ovat vähäiset		
Vaatettaminen ja ruuan antaminen ovat konkreettista avun antamista	Konkreettisen avun antaminen koetaan parhaana tapana auttaa	
Kokemus siitä, että ei ole välineitä tai tietoa mitä voi tehdä	Koetaan, että keinot auttaa ovat rajalliset	
Eettinen ongelma yleisesti on järjestelmän toimimattomuus ja se kuormittaa vapaaehtoisia	Yhteiskunnan järjestelmä toimimattomuus kuormittaa	Pakolaisten asema yhteiskunnassa aiheuttaa yleisesti eettistä stressiä

Pakolaisten hyväksikäytön vaara on eettinen ongelma ja se kuormittaa vapaaehtoisia	Pakolaisten asema on huono Suomessa	
Vapaaehtoistyö on tärkeä resurssi kaupungille		
Ukrainan sotaa pakenevien status on heikempi kuin muilla pakolaisilla-vapaaehtoisten apu ja rooli on tärkeä		
Ukrainan sotaa pakenevien status on heikempi kuin muilla pakolaisilla-vapaaehtoisten apu ja rooli on tärkeä	Ukrainalaisten pakolaisten heikko status	
Vanhusten kohtalo ja koettelemuksista selviytyminen	Pakolaisten selviytyminen yhteiskunnassa aiheuttaa eettistä kuormitusta ja epätietoisuutta oikeasta toimintatavasta	Eettistä stressiä aiheuttaa epätietoisuus oikeasta toimintatavasta
Pakolaisten ja erityisesti vanhusten asema ja selviytyminen huolettavat ja aiheuttavat eettistä stressiä		
Ei tiedä mitä seuraavaksi tapahtuu, joten vaikka heitä autettaisiin, niin ei tiedä mitä tehdä seuraavaksi	Epätietoisuus, mitä tapahtuu seuraavaksi	
Vastakkainasettelua muiden apua tarvitsevien kanssa. Kuka on oikeutettu ruoka- apuun? Ukrainan pakolaisten mahdollinen sortaminen	Vastakkain asettelu pakolaisten ja kantaväestön kesken	
Vapaaehtoiset eivät pysty kommunikoimaan samalla kielellä autettavien kanssa	Yhteisen puhutun kielen puuttuminen estää kommunikoinnin.	Yhteisen puhutun kielen puuttuminen aiheuttaa eettistä stressiä
Ei ole yhteistä puhuttua kieltä		
Harmittaa kielitaidon puute	Kielitaidon puuttuminen hankaloittaa auttamista	
Tulkkeja on harvoin saatavilla	Tulkkien vähyys hankaloittaa auttamista	
Ei osaa riittävän hyvin venäjän kieltä		

Taulukko 7: Eettisen stressin vaikutukset

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Liika työmäärä väsyttää, toipuminen kestää pitkään	Liika työmäärä väsyttää, toipuminen kestää pitkään ja autettavien ihmisten kohtaaminen kuormittaa	Vaikutukset heikentyneeseen työkykyyn
Autettavien ihmisten kohtaaminen kuormittaa	Kuormittavista tilanteista toipuminen kestää pitkään ja saattaa johtaa loppuun palamiseen	
Loppuun palaminen on mahdollista		
Kohtaamiset uuvuttavat		
Tuntuu, että on tehnyt jotain hyvää - surevan kohtaaminen ja kuunteleminen tuntuu hyvältä	Toisen ihmisen kohtaaminen ja kuunteleminen tuo auttajalle hyvän olon	Vapaaehtoistyön aiheuttamat psykofyysiset oireet
Tuntuu palkitsevalta auttaa toisia ihmisiä		
Aiheuttaa syvää myötätuntoa näitä ihmisiä kohtaan	Autettavien kohtaaminen herättävät monenlaisia empatian tunteita ja se koetaan myös uuvuttavana	
Tuntee surua toisen puolesta ja surun jakaminen aiheuttaa stressiä		
Hätä toisten puolesta tuntuu pahalta		
Ihmisten kohtaaminen ja kokemusten kuuleminen herättävät paljon tunteita		
Akuutissa kriisissä olevien ihmisten kohtaaminen tuntuu pahalta vapaaehtoisesta	Hämmennyksen tunteet sekavasta maailman tilanteesta sekä autettavien suuri määrä tuntuvat järkyttävältä	
Pakolaisten ja autettavien suuri määrä järkyttää		
Pettymyksen tunne maailman tilanteesta		
Maailman tilanne hämmentää vapaaehtoisia		
Kuormitus kasvaa liian suureksi ja heikentää innostusta vapaaehtoistyöhön	Vapaaehtoistyön kuormittavuus vaikuttaa siihen, että vapaaehtoisia on vaikea saada riittävästi	Eettinen stressi vaikuttaa vapaaehtoisten sitoutumiseen
Vapaaehtoisia on liian vähän suhteessa työhön		
On halua auttaa, mutta aikaa liian vähän ja se aiheuttaa riittämättömyyden tunteita	Vapaaehtoistyön ja vapaa-ajan välinen suhde on haastava säilyttää ja aiheuttaa riittämättömyyden tunteita	

Aikaa on vain rajallinen määrä vuorokaudessa. Omasta ajasta on pidettävä kiinni, sillä se kuormittaa muuten		
Ei ole ikään kuin mitään välineitä, että mitä voisi tehdä	Pakolaisten selviytymisen yhteiskunnassa aiheuttaa eettistä kuormitusta epätietoisuutta, miten toimia oikein	
Vanhojen ihmisten kohtalo mietityttää. Heidän kohtalonsa on ollut kova ja voimat hoitaa omia asioitaan vähenevät iän myötä.	Huoli autettavista kuormittaa	
Pakolaisten ja erityisesti vanhusten asema ja selviytyminen huolettavat ja aiheuttavat eettistä stressiä		
Vaikka heitä autettaisiin, niin ei tiedä, mitä tehdä. Epätietoisuus on kaikkialla, eikä ole selkeää suuntaa.	Epätietoisuus miten toimitaan	
Toisen auttaminen omien voimien mukaan	Auttamisen halu on voimakasta ja toisen auttamisesta tulee kiitollinen olo. Vapaaehtoistyö koetaan sitä kautta merkitykselliseksi	Vapaaehtoistyön positiiviset vaikutukset
Kiitollisuuden tunne, kun saa auttaa		
Tulee hyvä mieli toisen auttamisesta		
Halutaan jatkaa ja vaikka se aiheuttaa kuormitusta, se antaa paljon enemmän.		
ihmisten kanssa oleminen ja heidän auttamisensa tuo hyvän mielen		
Onnellisuus tulee kokemusten jamisesta toisten kanssa	Kokemusten ja omien tunteiden jakaminen muiden kanssa koetaan tärkeäksi	
Toisen auttaminen on toimintaa omien arvojen pohjalta, joita etiikka ja moraaliohjaa	Etiikka ja moraaliohjaus ja siihen liittyvä velvollisuuden tunne vaikuttavat motivaatioon tehdä vapaaehtoistyötä	
Tuntuu, että on tehnyt jotain hyvää - surevan	Toisen ihmisen kohtaaminen ja kuunteleminen tuo auttajalle hyvän olon	

kohtaaminen ja kuunteleminen tuntuu hyvältä		
Tuntuu palkitsevalta auttaa toisia ihmisiä		

Taulukko 8: Eettisen stressin hallintakeinot

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Omaa hyvät organisointitaidot	Työn organisointi, kalenterointi, vapaa-ajan, työajan sekä vapaaehtoistyön rajaaminen	Hyvät organisaatio- taidot ovat tärkeitä eettisen stressin hallinnan kannalta
Työn - ja vapaa- ajan organi- sointi on hallinnassa		
Riittävä lepo	Riittävä lepo ja stressin hallinta keinot	Henkilökohtaiset keinot eettisen stressin hallitse- miseksi
Vapaaehtoistyöstä irrottautumi- nen muuta tekemällä ja rentou- tumalla		
Pitkä työkokemus auttaa hallit- semaan	Ammatillinen itseluottamus lisää hallinnan tunnetta	
Pitkä kokemus vapaaehtoistyötä. Useita henkilökohtaisia keinoja, jotka auttavat jaksamaan ja kä- sittelemään haasteita.	Omien voimavarojen tunnistami- nen	
Perheen merkitys on voimavara	Perheen tuki lievittää stressiä	
Kokemuksista keskusteleminen antaa voimia	Ammatillinen ohjaus ja keskus- telu on tärkeää. Riittävästi aikaa keskusteluun Mahdollisuus keskusteluun ja vertaistukeen.	Työnohjaus ja kes- kustelu on tärkeä eettisen stressin hallinnan kannalta
Työn ohjaus on tärkeää vapaaeh- toistyössä stressin hallinnan nä- kökulmasta		
Säännöllisesti tuntemuksista kes- kusteleminen päivän jälkeen koetaan tärkeänä		
Työnohjausta pitäisi olla enem- män saatavilla		
Kun tietää organisaatioiden tavat toimia, se hillitsee stressiä	Organisaation kautta mahdolli- suus vaikuttaa asioihin	Organisaation tuella on merkitystä eetti- sen stressin hallin- nan näkökulmasta
Järjestötyön kautta pystyy vai- kuttamaan asioihin		
Verkostojen hyödyntäminen, joilla on sama päämäärä		

Kodinomainen tunnelma, vaikka on vaikeita asioita käsiteltävänä	Positiivinen työympäristö, avoin keskustelukulttuuri myös vaikeista asioista yhteisöllisyyden tukeminen.	
Organisaatio arvostaa vapaaehtoisia	Arvostus ja vapaaehtoisten tukeminen on tärkeää	
Yhteistyön merkitys on suuri		
Vapaaehtoistyön tekeminen koetaan tärkeänä organisaation taholta		
Ryhmänvetäjän rooli on tärkeä		

Taulukko 9: Eettistä kulttuuria vahvistava CEV-toimintamalli Punaisen Ristin vapaaehtoisille

1 Selkeys	Eettisten odotusten kuten arvojen, normien, sääntöjen selkeys, konkreettisuus ja ymmärrettävyys: • Vapaaehtoistoiminta järjestetään tavoilla, jotka edistävät jäsenten sitoutumista ja toimitaan Punaisen Ristin arvojen ja periaatteiden mukaisesti • Punaisen Ristin seitsemän perusperiaatetta: inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys. • Toimitaan paikallisesti, lähellä ihmisiä, osana yhteisöä. • Olemme näkyvä järjestö, ja arkipäivän toimintamme on avointa kaikille
2. Esimiehen esi- merkki	Toiminnan yhdenmukaisuus suhteessa organisaatioon sääntöihin ja odotuksiin: • Kaikki, mitä me tehdään vapaaehtoisina, työntekijöinä tai luottamushenkilöinä vaikuttaa siihen, millainen järjestö Punainen Risti on, ja millaisena se näyttäytyy muille. • Jokainen kantaa vastuuta toiminnan eettisyydestä.
3. Johdon esimerkki	Ylimmän johdon ja hallituksen yhdenmukaisuus suhteessa organisaatioon sääntöihin ja odotuksiin: • Kaikki työntekijät, ylimmän johdon ja hallituksen jäsenet sekä vapaaehtoiset sitoutuvat Punaisen Ristin periaatteiden mukaiseen toimintakulttuuriin. • Kaikkea toimintaa ohjaa Punaisen Ristin eettiset ohjeet
4. Toteutettavuus	Organisaation olosuhteiden tarjoama mahdollisuus eettiseen toimintaan: • Yhteistyö ja avoimuus: Toimitaan avoimena ja yhteistyökykyisenä kumppanina valtakunnallisesti ja paikallisesti muiden järjestöjen, viranomaisten, yritysten ja oppilaitosten kanssa.
5. Organisaation tuki	Organisaation tarjoama tuki ja mahdollisuudet sitoutua eettisiin odotuksiin: • Matalan kynnyksen toimintaa, jonka tavoitteena vapaaehtoisroolien jäsentäminen tavoilla, jotka edistävät sitoutumista, kasvua ja vapaaehtoistyön tarkoituksenmukaisuutta: Miten motivoidaan uusia vapaaehtoisia toimintaan mukaan: • Kerrotaan mikä merkitys vapaaehtoisten toiminnalla on yhteisön kannalta ja luodaan vapaaehtoiselle selkeä toimenkuva. • Perehdytetään vapaaehtoinen uuteen tehtävään • Luodaan innostava ja kannustava ilmapiiri. • Tarjotaan mielekästä tekemistä ja huomioidaan eri roolien selkeys ja tehtävien vaihtelu. • Muistetaan kiittää vapaaehtoisia • Järjestetään yhteisiä tapahtumia, joissa vapaaehtoiset pääsevät viettämään aikaa toistensa kanssa.

	• Autetaan vapaaehtoista kehittymään, pidetään kehitys- ja palautekeskusteluja ja tarvittaessa annetaan osallistumistodistus tehtävistä • Tarjotaan ohjausta ja koulutusta. • Tehdään vapaaehtoisen työ näkyväksi myös muille - kutsutaan uusia mukaan toimintaan omien voimavarojensa mukaan • Annetaan mahdollisuus sitoutua ja jakaa arvot.
6. Läpinäkyvyys	Toiminnan seurausten tiedostaminen, omaan ja toisten toiminnan korjaaminen ja muokkaaminen eettisemmäksi: • Pidetään avoimet viestintäkanavat ja palautemekanismit: Julkaistaan säännöllisesti Facebookin ryhmässä mitä eri sidosryhmät ovat tehneet tai suunnittelevat tulevaisuudessa. • Sääntömääräiset vuosikokoukset julkaistaan paikallislehdissä. Vuosikokouksiin lähetetään henkilökohtaiset kutsut sähköpostilla
7. Keskusteltavuus	Mahdollisuus tuoda esille eettisiä aihepiirejä ja keskustelua niistä: • Erilaiset avustustilanteet keskustellaan yhdessä auki etukäteen (esim., lipaskeräys, tai asunnon kalustaminen, tapaamiset kahvilassa) • Avustustilanteet täytyy myös purkaa jälkikäteen ja tarjota kaikille mahdollisuus keskusteluun. • Hallituksen kokouksissa varataan aikaa myös avustustilanteiden läpikäymiseen • Työnohjaus: Työnohjauksesta tehdään ydinryhmälle säännöllistä, viikoittain toistuvaa, pidetään huolta myös spontaaneista keskustelutuokioista
8. Toiminnan seuraukset	Palkitseminen ja rankaiseminen sääntöjen korostamiseksi ja toiminnan ennaltaehkäisemiseksi • Kattojärjestöltä puolivuositain kiitos- ja virkistystapahtumia • Uusien nuorten palkitseminen esim. leffalipuilla ja osallistumistodistuksella • Uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja tehtävässä voidaan korostaa esimerkiksi työkokemuksen saamista, yleisten työelämätaitojen kehittymistä ja toiminnan sosiaalista puolta. • Mahdolliset rikkomukset käydään läpi tapauskohtaisesti ja keskusteluissa korostetaan vapaaehtoistyön merkitystä ja jokaisen osallistuvat henkilökohtaista vastuuta.

Liitteet

Liite 1: Tutkittavan informointilomake.....	64
Liite 2: Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa	70

Liite 1: Tutkittavan informointilomake

Tiedote tutkimuksesta

Hei, olen Niina Kumpulainen ja opiskelen toista vuotta Johtaminen ja kehittäminen terveydenhuollon muutoksessa YAMK-tutkintoa Ammattikorkeakoulu Laureassa. Tutkin opinnäytetyössäni Eettisesti haastavia tilanteita ja eettistä kuormittavuutta vapaaehtoisryhmässä, jossa autetaan ukrainalaisia pakolaisia.

Opinnäytetyön tavoitteena on toimintatutkimuksen keinoin kartoittaa kokemuksia eettiseen stressi liittyvistä tekijöistä avustushenkilöiltä, jotka ovat osallistuneet ukrainalaisten pakolaisten auttamiseen Suomen punaisella Ristillä Keravan avustuspisteellä. Teemahaastattelun avulla selvitän vapaaehtoisten työntekijöiden kokemuksia siitä, että minkälaista eettistä stressiä he mahdollisesti kokevat tehtävässään, miltä kuormituksen kokemukset tuntuvat ja kuinka sitä voidaan hallita. Tulosten perusteella on tarkoitus kehittää vapaaehtoistyöhön toimintamalli, joka auttaa hallitsemaan eettistä stressiä vapaaehtoistyössä.

Toimin itsekin vapaaehtoisena vapaaehtoisryhmässä auttamassa ukrainalaisia ja tätä kautta kiinnostukseni aiheen tutkimiseen syntyikin. Kutsun Sinut kertomaan vapaaehtoistyön voimavaroihin ja haasteisiin liittyvistä kokemuksistasi osallistumalla haastatteluun. Haastattelu 30-45 minuuttia ja se toteutetaan sinulle sopivana ajankohtana (esim. Teamsissä tai paikan päällä). Toivoisin, että olet tehnyt vapaaehtoistyötä ukrainalaisten auttamiseksi jo muutaman kuukauden ajan.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja haastatteluun osallistumisen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Ennen haastattelun alkamista pyydän vielä suullisen suostumuksen osallistumiseen. Käsittelen keräämääni aineistoa luottamuksellisesti tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Heti haastattelun toteutumisen jälkeen poistan järjestelmästä haastattelua varten mahdollisesti kerätyt nimi- ja yhteystiedot. Haastattelut tallennetaan ja litteroidaan eli puretaan tekstiksi. Tässä vaiheessa kaikki osallistujan tunnistamisen mahdollistavat tiedot poistetaan. Säilytän aineiston huolellisesti niin, ettei kukaan minun ja työnohjaajan lisäksi pääse sitä tarkastelemaan. Työssä käytetään sitaatteja haastatteluista siten, etteivät yksittäiset henkilöt tai asiakastyöhön liittyvät tilanteet ole tunnistettavissa. Aineistoa käytetään ainoastaan tässä opinnäytetyössä ja työn on tarkoitus valmistua 2024 alussa. Valmis opinnäytetyö tallennetaan Theseus-tietokantaan.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseeni, otathan minuun yhteyttä sähköpostitse tai puhelimitse X mennessä haastatteluajan sopimista varten. Voit ottaa minuun yhteyttä myös,

jos Sinulle jäi jotain kysyttävää tutkimuksestani. Osallistumisesta ei voida maksaa palkkiota, mutta kertomalla kokemuksistasi autat kartuttamaan tietoa ja pääset nostamaan vapaaehtoisten omia kokemuksia esille. Kiitos ajastasi ja kiinnostuksestasi lopputyötäni kohtaan! Ystävällisin terveisin, Niina Kumpulainen

.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Niina Kumpulainen

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Erikoistutkija, dosentti

Nimi: Leena Forma

Laurea-ammattikorkeakoulu

Liite: 2 Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

Opinnäytetyöntekijä x

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisteripitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Niina Kumpulainen

Organisaatio: Laurea-ammattikorkeakoulu

Puh. -

Sähköposti: -

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimuksessa kerätään seuraavat henkilötiedot:

§ ääni/nauhoite (Teams)

§ nauhoitteen litterointi (Teams-ohjelman ominaisuus)

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Tutkimuksessa käytetään Teams-alustan tallennusta ja litterointiominaisuutta haastatteluiden tallentamiseen. Tallenne/äänite sekä litterointi säilytetään, kunnes lopullinen opinnäytetyö on julkaistu Theseus -alustalla. Julkaisun jälkeen sekä tallenne/äänite että litterointimateriaali hävitetään.

Kirjallinen teksti tallennetaan Word-sovellukseen ja tallennetaan tutkijan oppilaitoksen OneDrive-tallennuspalveluun siten, että tiedostoon vain tutkijan käytettävissä ja luettavissa.

Tutkijan ja osallistujan välillä voidaan olla yhteydessä sähköpostin tai organisaation

Teams-alustan kautta. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen mahdolliset sähköpostit ja viestit Teams -alustalla hävitetään.

Excel- taulukkolaskentaohjelmaa voidaan käyttää tulosten analysointiin, koostamiseen ja luokitteluun. Excel -tiedosto tallennetaan oppilaitoksen OneDrive tallennuspalveluun siten, että tiedosto on vain tutkijan käytettävissä ja luettavissa.

OneDrive-tallennuspalvelu on suojattu käyttäjätunnuksella ja salasanalla, jotka eivät ole kuin tutkijan tiedossa.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on analysoida, koostaa ja luokitella opinnäytetyön tulosten ja johtopäätösten muodostamiseksi

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Opinnäytetyön henkilötietojen käsittelyperuste on suostumus.

Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Tutkimus alkaa arviolta lokakuussa 2022 ja kestää vuoden 2023 loppuun

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Tutkimuksen jälkeen henkilötiedot, kerätty aineisto ja muu hävitetään. Ainoastaan Theseus-tietokannan valmis opinnäytetyö jää jäljelle tutkimuksen päätyttyä.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolelle.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä/siirretään EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä,

niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksen tekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoidaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin

yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttää vain tutkija itse, eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille.

100

Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa tutkimuksen keston ajan, jonka jälkeen ne hävitetään kohdan Henkilötietojenne suojausperiaatteet mukaisesti.

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ei käytetä myöhemmin opinnäytetöissä tai muissa tutkimuksissa.

Liite 3: Haastattelurunko

Tutkimuksen tiedot:

- Esittely ja lopputyön aiheen esittely
- Haastateltavan oikeudet ja tietojen käsittely
- Eettisen stressin peruskäsitteet
- Luvan kysyminen haastattelun tekemiseen ja sen nauhoittamiseen

1.HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

- ikä, kuinka kauan ollut vapaaehtoisena, minkä tahon kautta

Teemahaastattelun kysymysrunko:

1.KOKEMUKSET:

Millaisia ovat vapaaehtoisten kuvaamat eettisesti haastavat tilanteet?

Voisitko kuvailla jonkun eettisesti haastavan tilanteen

Millä tavalla kuormittavaa se oli sinulle?

Miksi tämä asia teki tilanteesta eettisesti kuormittavan?

Eroaako tämä vapaaehtoistyö (ukrainalaisten auttaminen) eettisen stressin näkökulmasta muusta vapaaehtoistyöstä, jota on tehnyt aiemmin?

2.VAIKUTUKSET

Millaisia eettisen stressin tuntemuksia nämä kokemukset aiheuttavat ja minkälaisia vaikutuksia niillä on?

Millä tavoin nämä kokemukset kuormittavat sinua?

Millaisia kuormittuneisuuden kokemuksia nämä tilanteet aiheuttavat sinulle?

Millaisia reaktioita nämä aiheuttavat sinulle?

Miltä eettinen stressi tuntuu fyysisesti?

Miltä eettinen stressi tuntuu psyykkisesti?

3. HALLINTAKEINOT

Miten eettisen stressin kokemuksia ja siihen liittyviä vaikutuksia voidaan hallita vapaaehtoistyössä?

Mikä auttaa sinua hallitsemaan eettistä stressiä?"

Mikä motivoi sinua jatkamaan vapaaehtoistyössä eettisestä stressistä huolimatta (omat voimavarat, järjestön tuki yms.)

Mikä merkitys organisaation tuella on sinulle?

Mikä merkitys ryhmän koordinaattorilla/vetäjällä/johtajalla on kuormituksen hallinnan näkökulmasta sinulle??