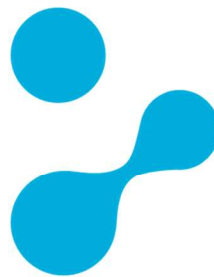


samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

MARI TERVAHARTIALA

# **Työntekijöiden eettinen kuormitus erityisryhmien tuetussa asumi- sessa**

HYVINVOINTIPALVELUJEN KEHITTÄMISEN JA JOHTA-  
MISEN TUTKINTO-OHJELMA  
2024



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

## TIIVISTELMÄ

Tervahartiala, Mari: Työntekijöiden eettinen kuormitus erityisryhmien tuetussa asumisessa

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Hyvinvointipalvelujen kehittäminen ja johtaminen

joulukuu 2024

Sivumäärä: 68

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaista eettistä kuormitusta työntekijät kokevat työssään erityisryhmien tuetussa asumisessa. Lisäksi haluttiin tietää millaisia keinoja työntekijät käyttävät eettisen kuormituksen hallintaan sekä millaista tukea he kaipaavat työssä jaksamiseen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineistonkeruumenetelmänä toimivat kirjoituskutsut. Kirjoituskutsuun vastanneet olivat sosionomeja, sairaanhoitajia tai lähihoitajia. Aineisto analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä käyttäen.

Tulosten perusteella eettistä kuormitusta koettiin määrällisesti paljon ja lähes päivittäin. Työn sisältö koettiin moneltakin kannalta eettisesti kuormittavaksi. Lisäksi eettistä kuormitusta aiheuttivat itsemääräämisoikeus, omaiset, sekä asiakkaalle annettava asumisen tuki ja tuki asiakkaan ongelma- ja kriisitilanteissa.

Työntekijöillä oli olemassa jo hyväksi havaittuja keinoja hallita ja purkaa eettistä kuormitusta. Keskustelut työyhteisössä ja työyhteisön psykologinen turvallisuus nostettiin tärkeiksi tekijöiksi työssäjaksamisen kannalta. Työnantajan toivottiin kuitenkin panostavan vielä enemmän työntekijöidensä psyykkisen hyvinvoinnin tukemiseen ja ammatilliseen tukeen. Myös ajatukset lakisääteisestä työnohjauksesta kaikille sosiaali- ja terveysalan työntekijöille nousivat esiin tutkimusaineistosta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työ erityisryhmien tuetussa asumisessa on monimuotoista ja jatkuvaa tasapainoilua ammattihenkilön vastuun, sekä asiakkaan itsemääräämisoikeuden tukemisen välillä. Eettinen kuormitus heikentää työhyvinvointia ja työssä jaksamista, joten eettistä osaamista, eettistä keskustelua ja tukea eettisten asioiden ja ongelmien äärellä tarvitaan. Lähiesihenkilö on tärkeässä asemassa siinä, että eettisiin ongelmiin tartutaan ja eettinen kuormitus ei kasva liian suureksi. Hyvinvoiva työntekijä tekee työnsä hyvin ja asiakkaat saavat näin ollen laadukkaita palveluita.

Avainsanat: Eettinen kuormitus, ammattietiikka, erityisryhmät, kehitysvamma, tuettu asuminen, eettinen ongelma, eettinen johtaminen, eettinen stressi, eettinen ilmasto

## ABSTRACT

Tervahartiala, Mari: The ethical burden of employees in supported housing for special groups  
Master's thesis  
Developing and Managing Welfare Services  
December 2024  
Number of pages: 68

The purpose of this thesis was to find out what kind of ethical burden employees feel when they work with people with special needs at supported housing. Also wanted to know what methods employees use to manage ethical burden and what kind of support they would like to have to cope at work.

The research was conducted with qualitative methods and the research material was collected from the target group by written essays based on guiding questions. Those who responded to the invitation to write were bachelor of social services, nurses or practical nurses. Materials were analyzed using qualitative content analysis.

Based by the results ethical burden was experienced a lot and almost daily. The content of the work was perceived as ethically burdensome from many points of view. Ethical burden was also caused by self-determination, relatives, housing support given to the client and support in the client problems and crisis situations.

The employees already had well-proven ways to manage and relieve the ethical burden. Discussions in the work community and the psychological safety of the work community were raised as important factors in terms of being able to work. It was hoped that the employer would invest even more in supporting the psychological well-being of its employees and professional support. Ideas about statutory supervision of work for all employees who work in social and health sector also emerged from research material.

As a conclusion it can be stated that work in supported housing for special groups is a diverse and continuous balancing act between professional's responsibility and supporting client's right to self-determination. Ethical burden weakens work well-being and ability to cope at work, so ethical competence, ethical discussion and the support in face of ethical issues and problems are needed. The immediate supervisor is in an important position in that ethical problems are tackled and the ethical burden does not become too great. A well-being employee does his job well and the special groups therefore receive high-quality services.

Keywords: ethical burden, professional ethics, people with special needs, special groups, intellectual disability, supported housing, ethical problem, ethical management, ethical stress, ethical climate

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	7
2 KEHITYSVAMMAISUUS JA VAMMAISTEN ASEMAN MUUTOKSET SUOMESSA .....	9
2.1 Kehitysvammaisuuden syyt ja diagnosointi .....	9
2.2 Toimintakyvyn näkökulma ja sosiaalinen näkökulma .....	10
2.3 Vammaisten aseman muutokset Suomessa .....	11
2.4 Vammaispalveluiden keskeinen lainsäädäntö .....	12
3 ERITYISRYHMIEN ASUMISPALVELUT .....	13
3.1 Erityisryhmien asumismuodot.....	14
3.2 Tuettu asuminen.....	15
4 ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS .....	16
5 EETTISYYS .....	18
5.1 Etiikka.....	19
5.1.1 Etiikan teorioita .....	19
5.1.2 Ammattietiikka .....	21
5.1.3 Ammatilliset arvot .....	22
5.2 Ammattieettisen toiminnan osatekijät .....	22
6 EETTINEN KUORMITUS.....	23
7 EETTINEN TYÖKULTTUURI.....	25
7.1 Eettinen ilmasto.....	26
7.2 Eettinen johtaminen.....	27
8 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	30
8.1 Laadullinen tutkimus.....	30
8.2 Aineiston hankinta .....	31
8.3 Aineistonkeruumenetelmä .....	31
8.4 Aineiston analyysi.....	32
9 TULOKSET .....	35
9.1 Eettistä kuormitusta aiheuttavat tekijät .....	35
9.1.1 Työn sisältö .....	35
9.1.2 Asumisen tuki sekä tuki elämän ongelma-, muutos- ja kriisitilanteissa .....	37
9.1.3 Itsemääräämisoikeus.....	40
9.1.4 Omaiset .....	42
9.2 Keinot eettisen kuormituksen hallintaan .....	42
9.2.1 Eettisen kuorman purkaminen työyhteisössä .....	43

9.2.2 Työohjaus .....	43
9.2.3 Työntekijän henkilökohtaiset keinot .....	44
9.2.4 Työvuorosuunnittelu .....	45
9.2.5 Työyhteisön ulkopuolinen moniammatillinen tuki.....	45
9.3 Työssäjaksamisen tuki .....	45
9.3.1 Eettisten asioiden käsittely .....	45
9.3.2 Työnohjaus .....	46
10 POHDINTA .....	46
10.1 Tulosten tarkastelu opinnäytetyön teoreettisista lähtökohdista.....	47
10.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	54
10.3 Jatkotutkimus- ja kehittämisideat.....	55
LÄHTEET.....	56
LIITTEET .....	62

## 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön työympäristön ja työhyvinvoinnin vuoteen 2030 ulottuvan linjauksen tavoitteena on, että työurat pitenevät, ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin ja, että työ olisi terveellistä. Edellytys työurien pitenemiselle on, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan. Työn tulee olla vetovoimaista ja turvallista ja sen tulee edistää sekä terveyttä että työ- ja toimintakykyä. (Sauni, 2019, s.10-14.)

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen on monen asian summa. Työn tulisi olla merkityksellistä, antoisaa sekä omien ja ammattiarvojen mukaista. Psykologinen turvallisuus ja hyvä johtaminen, sekä työn selkeät prosessit ovat tässä tärkeitä osatekijöitä. (Moilanen, 2024.)

Tavoitteiden ja työhyvinvoinnin määritelmän kanssa ristiriidassa ovat Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian jäsenkyselyn tulokset, joiden mukaan sosiaalialan ammattilaisista 44 % joutuu työskentelemään vastoin ammattietiikkaansa ja 75 % hyvinvointialueella työskentelevistä ammattilaisista on kertonut, että hyvinvointialueelle siirtyminen on vaikuttanut työhyvinvointiin pääasiassa negatiivisesti. Syitä huonoon työhyvinvointiin ovat huonot työolot, liiallinen työmäärä sekä säästöpainheet, jotka aiheuttavat eettistä kuormitusta. (Talentia, 2022.; Satakunnankansa, 2024.) Myös vuonna 2023 tehdyn Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyn mukaan 55 % sote-alan työntekijöistä on joutunut viikoittain tai päivittäin eettisesti haastaviin tilanteisiin (Sarkkinen 2022).

Eettinen kuormitus on yleistä sosiaali- ja terveysalalla ja se heikentää työntekijöiden jaksamista ja työkykyä. Eettisiä kuormitustekijöitä voidaan hallita tilanteista keskustelemalla, sekä pohtimalla työpaikan arvoja ja sääntöjä. Yhdessä sovitut toimintatavat, molemmin puoleinen palaute, sekä oikeudenmukainen

johtaminen vähentävät eettistä kuormitusta. (Työterveyslaitos a, n.d.) Käsillä olevassa sote-alan jatkuvassa muutoksessa on keskeistä huolehtia työntekijöiden työkyvystä. Työkuormituksen hallitseminen ja palautumiseen panostaminen ovat keskeisessä osassa sote-alan veto- ja pitovoiman parantamiseksi. (Työterveyslaitos d, 2024.)

Tutkimustieto erityisryhmien kanssa työskentelevien ammattilaisten eettisestä kuormittumisesta on niukkaa ja julkinen keskustelu siitä on vähäistä. Opinnäytetyöni tavoitteena onkin nostaa alan eettistä kuormitusta julkiseen keskusteluun ja painottaa, että erityisryhmien kanssa tehtävä työ on eettisesti kuormittavaa, monimuotoista ja haastavaa. On oleellista, että runsaasti työssäjaksamiseen vaikuttavaa eettistä kuormitusta tutkitaan ja siihen puututaan. Tämä takaa sen, että sote-alan ammattilaiset jaksavat työssään paremmin ja asiakkaat saavat laadukkaita palveluja.

Tutkin opinnäytetyössäni erityisryhmien tuetun asumisen työntekijöiden eettistä kuormitusta laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin. Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään eettistä kuormitusta erityisryhmien tuetun asumisen ja siellä työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta, sillä tuetussa asumisessa asiakkaat ovat hyvin tietoisia oikeuksistaan, ja itsemääräämisoikeuden tukeminen on yksi olennainen osa työnkuvaa. Olen vahva itsemääräämisoikeuden, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden kannattaja, mutta tunnistan myös haasteet, joita itsemääräämisoikeus alan ammattilaisille asettaa.

Tässä opinnäytetyössä erityisryhmistä puhuttaessa tarkoitetaan kehitysvammaisia, autismikirjon henkilöitä tai muita arjessaan erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Valtaosalla tuetun asumisen asiakkaista on lievä kehitysvamma, joten koin tärkeänä nostaa opinnäytetyössäni esiin kehitysvammaisuutta, sekä avata vammaisten aseman muutosta ajansaatossa.

Kehitysvammaisia ihmisiä on Suomessa arviolta noin 50 000, joista aikuisia on noin 39 000. Kehitysvamma on oire aivojen toiminnan häiriöstä, joka on todettu ennen aikuisikää, ja se vaikuttaa ihmisen kykyyn ymmärtää ja oppia uusia asioita. Kehitysvammaisen henkilön on myös vaikeampi soveltaa oppimaansa

sekä haasteita hallita itsenäisesti elämäänsä. (Vernerinet a, 2024.) Kehitysvammaisuuden vaikutus yksilön elämään vaihtelee paljon. Lievästi kehitysvammainen ihminen voi tulla toimeen melko itsenäisesti ja tarvita apua ja tukea vain jollakin elämän osa-alueella, kun taas syvästi kehitysvammainen tarvitsee ympärivuorokautista hoivaa. (Kehitysvammaliitto a, n.d.)

Uuden vammaispalvelulain on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2025. Laki painottaa muun muassa itsemääräämisoikeutta, yhdenvertaisuutta ja laadukkaita palveluita. Lain painopisteet ovat osittain samoja kuin tutkimustuloksista nousseet eettisen kuormituksen tekijät. Se, että työntekijät pystyvät uuden vammaispalvelulain painopisteitä toteuttamaan, vaatii työntajalta vastaantuloa työn eettisissä haasteissa.

## 2 KEHITYSVAMMAISUUS JA VAMMAISTEN ASEMAN MUUTOKSET SUOMESSA

Kehitysvammaisuus voi johtua monista eri syistä ja kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista. Mielestäni on myös tärkeä ymmärtää historiaa, jotta voi ymmärtää nykyhetkeä. Ajansaatossa on tapahtunut isoja muutoksia vammaisten asemassa ja yhteiskunnan suhtautumisessa vammaisiin. Myös erityisryhmien kanssa työskentelevien ammattilaisten työnkuva ja tapa työskennellä on muuttunut. Vammaisten aseman historia selittää myös omalta osaltaan, sitä miksi vammaisten on edelleen puolustettava oikeuksiaan enemmän kuin valtaväestön ja pidettävä niistä kiinni.

### 2.1 Kehitysvammaisuuden syyt ja diagnosointi

Kehitysvammaisuus voi johtua häiriöstä perintötekijöissä tai odotusajan ongelmista. Syynä voivat olla myös synnytyksen aikainen hapen puute, lapsuusiän onnettomuus tai sairaus sekä raskauden aikainen alkoholi-altistus, myrkytys tai infektio. (Kaski ym., 2012, s.18; Vernerinet b, 2024.)

Kehitysvammaisuuden oireet johtuvat isoaivojen kuorikerroksen poikkeavasta toimintakyvystä. Tämä aivojen osa osallistuu myös useiden eri toimintojen säätelyyn, jolloin kehitysvammaan voi liittyä myös muita kuin älykkyyteen liittyviä häiriöitä. Tällaiset liitännäisoreet voivat ilmetä muun muassa liikkumisen kömpelyytenä, puheen tuottamisen vaikeutena tai poikkeavana käytöksenä. Kehitysvammaan voi yhdistyä myös muita vammoja tai liitännäissairauksia, kuten puhe- ja liikuntavammat, aistiyliherkkyudet, epilepsia, autismi, haastava-käyttäytyminen ja mielenterveyden häiriöt. (Kaski ym., 2012, s.18; Vernerinet b, 2024.)

Suurin osa kehitysvammoista todetaan lapsuudessa tai raskauden aikaisissa sikiötutkimuksissa. Lievän kehitysvamman havaitseminen on vakavampia vammoja vaikeampaa ja se saatetaan havaita vasta kouluikäisen lapsen hidasoppisuuden tai laaja-alaisten oppimisvaikeuksien myötä. (Malm ym., 2004, s.166.) Suomessa kehitysvamman diagnosointi perustuu WHO:n ICD-10-tautiluokitukseen, jossa kehitysvamma jaotellaan neljään eri asteeseen; lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään. Kehitysvammaisuuden astetta arvioidaan moniammatillisesti erilaisilla älykkyyttä mittaavilla testeillä. (Vernerinet b, 2024; Duodecim, 2024.)

## 2.2 Toimintakyvyn näkökulma ja sosiaalinen näkökulma

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella myös toimintakyvyn näkökulmasta sekä sosiaalisesta näkökulmasta. Toimintakyvyn näkökulmasta voidaan tarkastella vammaa siitä näkökulmasta, miten se vaikuttaa ihmisen päivittäiseen selviytymiseen, osallisuuteen ja hyvinvointiin. Millaista apua ja tukea hän tarvitsee sekä millaisia vahvuuksia ja voimavaroja hänellä on. (Vernerinet j, 2024.) Sosiaalinen näkökulma taas korostaa sitä, että vamman haitta ei johdu vammasta vaan ympäristöstä ja yhteiskunnasta (Vernerinet e, 2024).

Myös The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities-järjestön (AAIDD) älyllisen kehitysvammaisuuden mallissa ympäristö, edellytykset ja toimintakyky ovat kehitysvammaisuuden määrittelyssä käytettäviä tekijöitä (AAIDD, 2024).

### 2.3 Vammaisten aseman muutokset Suomessa

Vammaisten asema on sidoksissa eri aikakausien olosuhteisiin ja yhteiskunnalliseen kehitykseen. Siihen vaikuttavat myös kunkin aikakauden uskomukset ja ajatussuuntaukset. Ajanlaskumme alkuaikoina vammaisia voitiin jättää heitteille tai vainota sekä heidät eristettiin ympäristöstä. Vammaisuuteen liitettiin paha ja sitä pidettiin jumalan rankaisuna. Kristinuskon levitessä vammaisia alettiin sääliä ja suojella. Ihmistä pidettiin oikeutettuna saamaan apua, jos hän ei ole syyllinen omaan tilaansa ja vammaisen hoitamisesta tuli lähisuvun velvollisuus. (Malm ym., 2004, s. 17-18.)

Vuonna 1852 Suomessa annettiin vaivaishoitoasetus, joka jakoi avuntarvitsijat heikkomielisiin, mielenvikaisiin, hoitoa tarvitseviin vanhuksiin, sairaisiin, vammaisiin ja turvattomiin alle 16-vuotiaisiin lapsiin. 1879 voimaan tullut asetus yleisestä vaivaishoidosta tiukensi avunsaannin ehtoja. Heikkolahjaisia kohdeltiin huonosti ja ihmisarvoa alentavasti. Jos ei ollut kykenevä elättämään itseään saatettiin ihmiseltä evätä jopa osa kansalaisoikeuksistaan. (Malm ym., 2004, s. 17-18.)

Jo ennen vaivaishoitoasetusta mielisairaanhoito alkoi eriytyä vammaisten hoidosta. Kaupungit olivat edelläkävijöitä ja perustivat vammaisille tarkoitettuja erityiskouluja. Ensimmäinen kuurojenkoulu perustettiin 1846 Porvooseen ja sokeiden opetus alkoi Helsingissä 1865. Kehitysvammaiset saivat oman koulun 1877 ja liikuntavammaisille perustettiin työkoulu myös heikkokykkyisille ja tylsämielisille lapsille ryhdyttiin antamaan opetusta. Koulujen perustaminen oli yksityisten ihmisten aktiivisuuden varassa, mutta taloudellinen tuki tuli valtiolta. (Malm ym., 2004, s. 17-18.)

Vammaisten historiaa leimaa eristämisen aikakausi, joka perustui virheellisiin käsityksiin kehitysvamman syistä. Lievästi kehitysvammaiset aiheuttivat pelkoa ja heidän avioitumisestaan rajoitettiin, heitä suljettiin laitoksiin ja heidän lastensaantimahdollisuuksiaan pyrittiin ehkäisemään sterilisaatiomenetelmien avulla. Tämän aikakauden aikana Hitler määräsi 100 000 kehitysvammaista ja mielisairasta surmattaviksi. (Kaski, 2012, s. 262.)

Vuonna 1993 Suomi allekirjoitti YK:n vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevat yleisohjeet. Siinä Suomi on sitoutunut poistamaan esteitä, jotka korostavat ihmisten eriarvoisuutta. Vuonna 1997 siirrettiin vaikeimmin vammaisten opetus opetustoimen vastuulle. 2000-luvun alussa tavoitteena oli hyvinvoinnin toteutuminen ja osallisuus. Pyrkimyksenä on monimuotoinen yhteiskunta, joka on tarkoitettu kaikille. (Kaski, 2012, 263; Malm ym., 2004, s. 22-29.)

Tämän päivän kehitysvammahuolto elää integroinnin ja normalisoinnin aikakautta. Tämä tarkoittaa, että kehitysvammahuollossa pyritään ottamaan huomioon jokaisen yksilölliset tarpeet sekä tukemaan yhdenvertaisuutta ja osallisuutta. (Kaski, 2012, s. 262.)

#### 2.4 Vammaispalveluiden keskeinen lainsäädäntö

Vammaispalveluiden keskeisiä erityislakeja ovat laki kehitysvammaisten erityishuollosta ja vammaispalvelulaki. Vammaisen voi saada palveluita myös sosiaalihuoltolain perusteella. (Kaski, 2012, s. 265-276.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (591/1977) tuli voimaan 1977 ja sen myötä aloitettiin kehittämään kehitysvammaisten avohuoltoa. Tämä loi mahdollisuuksia erilaisten avopalvelujen ja asumismuotojen kehittämisen. Kehitysvammaisten opetus siirrettiin harjaantumisopetuksena peruskouluun vuonna 1985. (Kaski, 2012, s. 276.) Lakia kehitysvammaisen erityishuollosta eli kehitysvammalakia muutettiin 10.6.2016. Muutoksilla vahvistettiin erityishuollossa

olevan henkilön itsemääräämisoikeutta ja itsenäistä suoriutumista. Muutosten tavoitteena on myös vähentää rajoitustoimenpiteiden käyttöä ja vahvistaa kehitysvammaisten asiakkaiden oikeusturvaa. (Vernerinet g. 2024.)

Vuonna 1984 voimaan tullut sosiaalihuoltolaki linjaa, että kehitysvammaisilla on oikeus saada kaikkia sosiaalihuoltolain mukaisia palveluja, joiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää henkilön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. (Kaski, 2012, s. 267.)

Vammaispalvelulaki tuli voimaan vuonna 1988 ja se on ensisijainen kehitysvammalakiin nähden. Lain tavoitteena on edistää vammaisen henkilön elämää yhteiskunnan yhdenvertaisena jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia esteitä ja haittoja. (Kaski, 2012, s. 276.)

Uuden vammaispalvelulain on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2025. Uudistuksen tarkoituksena on tukea vammaisen henkilön itsenäistä elämää ja itsemääräämisoikeuden toteutumista, yhdenvertaisuutta, osallisuutta sekä turvata laadukkaat yksilöllisen tarpeen mukaiset palvelut. Tarkoituksena on, että oikeus palveluihin määräytyy tarpeen, eikä diagnoosin perustella ja että vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet otetaan paremmin huomioon. Uudistuksen myötä nykyinen vammaispalvelulaki kumotaan. Uusi vammaispalvelulaki sisältää myös säännökset vammaisille henkilöille järjestettävistä sosiaalihuollon erityispalveluista. Kehitysvammalakiin ollaan jättämässä säädökset itsemääräämisoikeuden vahvistamista ja perusoikeuksien rajoittamista sekä tahdosta riippumattonta erityishuoltoa koskevat pykälät. (THL b. 2024.)

### 3 ERITYISRYHMIEN ASUMISPALVELUT

Tässä opinnäytetyössä erityisryhmien asumispalveluilla tarkoitetaan arjessaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden asumista. Asumispalveluita vammaisille henkilöille voidaan järjestää vammaispalvelulain, kehitysvammalain

tai sosiaalihuoltolain perusteella. Jos vammainen henkilö ei saa riittäviä ja hänelle soveltuvia palveluita sosiaalihuoltolain perusteella, sovelletaan vammaispalvelu- ja kehitysvammalakeja. Vammaispalvelulaki on ensisijainen laki kehitysvammalakiin nähden. Asumisen toteuttamisessa on kuultava vammaista henkilöä, otettava huomioon hänen toiveensa ja tarpeensa ja varmistettava, että henkilön etu toteutuu. Hyvinvointialue tekee päätöksen sovellettavasta laista ja asumisen toteuttamisesta käytännössä. (THL a, 2023.)

Erityisryhmien asumisessa on jo jonkin aikaa menty siihen suuntaan, että jokaisella on ainakin teoriassa mahdollisuus valita kotinsa itse. Laitosasumista on purettu ja tilalle on tullut uusia yksilöllisiä asumisratkaisuja. Hallitus linjasi 2.periaatepäätöksessään vuonna 2012, että laitosasuminen lakkautetaan Suomessa asteittain. Päämääränä on, että jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus asua samoin kuin muutkin, tehdä asumiseensa vaikuttavia ratkaisuja ja saada tarvitsemansa tukipalvelut. Periaatepäätös nojaa Suomen perustuslakiin sekä YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevaan yleissopimukseen. (Vernerinet k, 2024.)

Tässä opinnäytetyössä on keskitytty tuettuun asumiseen, sillä tuettu asuminen on hyvä esimerkki yksilöllisestä ja itsemääräämisoikeutta kunnioittavasta asumisratkaisusta. Tuetun asumisen asiakkaat ovat myös hyvin tietoisia oikeuksistaan, ja itsemääräämisoikeuden tukeminen on oleellinen osa työntekijöiden työtä.

### 3.1 Erityisryhmien asumismuodot

Asumispalveluissa asuvia suomalaisia yli 18-vuotiaita kehitysvammaisia on 12 000. Heidän lisäksi noin 9000 kehitysvammaista asuu itsenäisesti ja sama määrä omaisten luona (Kehitysvammaliitto b, n.d.).

Kehitysvammaisella on mahdollisuus saada asumiseensa yksilöllistä ja henkilön tarpeisiin mitoitettua tukea. Asumisenvaihtoehtoja voivat olla asuminen omassa asunnossa täysin itsenäisesti, asuminen omassa asunnossa

henkilökohtaisen avun tai muun tukimuodon turvin, asuminen omassa asunnossa asuntolan tai ryhmäkodin läheisyydessä niin, että tuki annetaan tuettuna asumisena yksikön henkilökunnalta. Kehitysvammaisten asuminen voidaan jakaa autettuun, ohjattuun ja tuettuun asumiseen. Autettu asuminen on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat ympäri vuorokauden paljon apua ja tukea elämäänsä. Ohjatussa asumisessa saa apua ja tukea päivittäin, ilman yövalvontaa. Tuetussa asumisessa henkilöllä on oma koti, jonne hän saa tukea. Autettu ja ohjattu asuminen on ryhmämuotoista. Henkilöllä on oma huone ja kylpyhuone, mutta muut tilat ovat yhteisiä. Asuminen voidaan toteuttaa myös perhehoitona. (Kehitysvammaliitto b, n.d.; Vernerinet c, 2024.)

### 3.2 Tuettu asuminen

Tuettu asuminen tarkoittaa itsenäistä asumista, jota tuetaan sosiaaliohjauksella (Sosiaalihuoltolaki, 2022/790, 3 luku, 21a§). Tuetussa asumisessa henkilö asuu omassa asunnossaan hänen tarpeisiinsa räätälöidyn yksilöllisen tuen turvin (Vernerinet c, 2024). Tuki voi olla kodinhoidollisiin asioihin, kuten ruuanlaittoon ja siivoukseen liittyvää, lääkehoidosta huolehtimista tai yhdessä asiointia kodin ulkopuolella. Joillekin asiakkaille tukea ja turvaa tuovat keskustelukäynnit ja tietoisuus siitä, että apua on tarvittaessa saatavilla, kun taas jotkut asiakkaista tarvitsevat ja saavat tukea ja käytännön apua ja ohjausta monella elämän osa-alueella.

Eri hyvinvointialueet määrittelevät tuettua asumista esimerkiksi seuraavasti:

”Tavoitteena on, että voit asua mahdollisimman itsenäisesti silloinkin, kun tarvitset siihen tukea ja palveluita. Asumisen tuen kokonaisuus suunnitellaan yksilöllisen tilanteesi perusteella, ja sen järjestämisessä kuullaan sinun tarpeitasi ja toiveitasi.” (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024.)

”Tarjoamme tukea omaan asuntoosi. Tulemme kotiisi ja autamme ja tuemme sinua niissä asioissa, joissa haluat tai tarvitset. Näitä kotiin tehtäviä käyntejä kutsumme tukikäynneiksi. Mietimme yhdessä kanssasi, millaista tukea tarvitset. Voit tarvita apua esimerkiksi raha-asioissa tai uusiin ihmisiin tutustumisessa. Kunnioitamme itsemääräämisoikeuttasi, eli saat päättää itse asioistasi ja kannat niistä myös vastuun. Autamme ja tuemme sinua, jolloin et ole päätöstesesi kanssa yksin. Haluamme, että voit

elää sellaista elämää, joka on mahdollisimman paljon sinun itsesi näköistä.” (Satakunnan hyvinvointialue, 2024.)

”Tuettu asuminen on ammatillista tukea ja ohjausta asiakkaan omaan kotiin sekä kodin ulkopuolella tapahtuvien asioiden hoitoon. Lähtökohtana palvelussa ovat asiakkaan yksilölliset tarpeet. Työn tavoitteena on tukea asiakasta omatoimisuuteen ja turvalliseen elämään.” (Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, 2024.)

Tuetussa asumisessa korostuvat erityisesti asiakkaan itsemääräämisoikeus ja oikeus oman näköiseen elämään. Henkilökunnalla voi olla joskus vaikeuksia löytää oikeaa ratkaisua itsemääräämisoikeuden maksimoinnin ja terveyden turvaamisen välillä. (Vernerinet.fi, 2024.)

## 4 ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS

Itsemääräämisoikeudessa on pohjimmiltaan kyse siitä, saako ihminen itse käyttää valtaa omissa asioissaan vai päätetäänkö asioista hänen puolestaan (THL c. 2024). Asiakkaan itsemääräämisoikeus ja sen kunnioittaminen pitäisi olla kaiken lähtökohta, kun palveluja annetaan. Itsemääräämisoikeuden toteutuminen, terveyttä ja turvallisuutta vaarantamatta tulee maksimoida. (Vernerinet.fi h.2023.)

Henkilön itsemääräämisoikeutta turvataan laajalti Suomen lainsäädännössä, sekä kansainvälisillä sopimuksilla. Vammaisten näkökulmasta merkittävin asiakirja on YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus. Sopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata yhdenvertaiset ihmis-oikeudet ja perusvapaudet täysimääräisesti kaikille vammaisille henkilöille. (Vernerinet.fi g.)

Myös kehitysvammalaki korostaa henkilön oikeutta täysmääräiseen osallistumiseen, sekä mahdollisuutta vaikuttaa omiin asioihinsa. Lain mukaan kehitysvammaisen ihmisen itsemääräämistä tulee vahvistaa ja hänen itsenäistä

suoriutumistaan tukea. Tämän lisäksi itsemääräämisoikeudesta säädetään perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, sosiaalihuoltolaissa, sekä laissa asiakkaan asemasta ja oikeudesta. (Vernerinet g. 2023.)

Kehitysvammalain mukaan asiakkaan itsemääräämistä edistävät toimet on kirjattava palvelu- ja hoitosuunnitelmaan. Suunnitelman laatiminen on aina hyvinvointialueen vastuulla. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon asiakkaan toivomukset ja mielipide sekä kunnioitettava hänen itsemääräämisoikeuttaan. Asiakkaan osallistuminen palveluiden suunnitteluun ja toteuttamiseen on myös mahdollistettava. (THL c, 2024.)

Sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden mukaan työntekijän tulee kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta, sekä kerrottava asiakkaalle eri vaihtoehdoista ja niiden vaikutuksista, mikä käytännössä tarkoittaa asiakkaan mahdollisuutta tehdä valintoja Itsemääräämisoikeudesta puhuttaessa on pohdittava myös asiakkaan osallisuutta sekä asiakaslähtöisyyttä. Osallisuudessa korostuu asiakkaan oikeus saada tietoa omista asioistaan, mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja näin vaikuttaa omiin asioihinsa. (Heikkinen, 2022, s.12-16.)

Itsemääräämisoikeuden ja päätöksen teon tueksi on olemassa erilaisia työvälineitä, joiden avulla saadaan esille ihmisen omia toiveita ja haaveita, sekä ilmaisemaan mielipiteitään ja tekemään valintoja. Työntekijät tai läheiset voivat hyödyntää asiakkaan kanssa esimerkiksi positiivista riskinarviointia, jossa itsemääräämisoikeuden sekä turvallisuuden terveyden tasapainottamista koskevat kysymykset vaativat huolellista pohdintaa. (Vernerinet i.2024.)

Päätöksen teon tukemisella vahvistetaan tukea tarvitsevan henkilön itsemääräämistä arjen asioissa. Vammaisella henkilöllä voi olla haastetta tiedon vastaanottamisessa, sisäistämisessä ja soveltamisessa sekä asioiden havaitsemisessa. Tällöin tuettu päätöksen teko on tarpeen. Päätösten tekoa voidaan harjoitella arjen asioissa miettimällä syy-seuraussuhteita, sekä ratkaisun etuja ja haittoja. Päätöksentekokyky voi vaihdella ja muuttua ajansaatossa ja se edellyttää harjoittelua. Kaikilla on myös oikeus tehdä huonoja päätöksiä ja mahdollisuus oppia näistä. (Vernerinet i. 2024.)

## 5 EETTISYYS

Sosiaalialan työ on jatkuvaa tasapainoilua eettisten kysymysten kanssa. Sosiaalialan ammattilaisen työllä (tekemisellä tai tekemättä jättämisellä) on jatkuvasti vaikutusta asiakkaan elämään. Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet ja periaatteet luovat pohjan käytännön työn toteuttamiseen arjessa. Ne koostuvat arvoista, joita sosiaalialan ammattilaisen tulee omassa työskennellessään heijastaa, ja ne auttavat punnitsemaan oman työn laadukkuutta. (Raatikainen, ym., 2020, 180-186.) Ammatilliset arvot ovat ammattikunnan toiminnan perusta (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, s.62-65).

Ammattieettisissä ongelmatilanteissa, joista syntyy eettistä kuormitusta, ammattilaisen henkilökohtaiset arvot sekä käsitys oikeasta ja väärästä kietoutuvat ammattietiikan arvoihin ja periaatteisiin. (Juujärvi ym., 2011, s. 24).

Juujärven ym. (2007, s.29) mukaan eettisten kysymysten käsittely edellyttää useiden eri etiikan teorioiden tuntemusta. Koska etiikkaan liittyvät käsitteet ja teorit saattavat olla hyvinkin hajanaisia ovat Juujärvi, Myyry ja Pessa (2007, s.20-21) mukailleet James Restin eettisen toiminnan mallia ammattieettisen toiminnan osatekijöitä kuvatessa.

Etiikan teorioista voidaan nostaa esiin normatiivisen etiikkaa teorit, joita voidaan käyttää eri ammattialojen eettisiin lähtökohtiin (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, s.37-38.; Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s.42-43). Näitä ovat hyveetiikkaa, luonteenlaadun etiikkaa, velvollisuusetiikkaa ja seurausetiikkaa. Nämä perustuvat toimijan eettisyyden ja omantunnon varaan. (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s.52.) Oikeudenmukaisuuden etiikka ja huolenpidon etiikka taas liittyvät vahvasti käytännön työhön (Juujärvi ym., 2011, s.153; s.213).

## 5.1 Etiikka

Etiikka on moraalifilosofian osa-alue, jossa pyritään selvittämään, mitä moraalilla on ja miten moraalisia ongelmia voidaan ratkaista. Etiikka pyrkii selvittämään oikean ja väärän, hyvän ja pahan sisältöä sekä moraalisten kysymysten lähestymistapoja filosofisin keinoin. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, s.37-38.)

”Etiikka” ja ”moraali” sanoja saatetaan arkipuheessa käyttää samaa tarkoittavina, mutta teoreettisissa ja tieteellisissä merkityksissä niiden eroja pyritään selvittämään. Moraalilla tarkoitetaan käsitystä, periaatetta ja käytännön hyväksyttävää toimintaa. Etiikka taas viittaa moraalialueeseen ja pohtivaan tieteelliseen tasoon. (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s.36.)

### 5.1.1 Etiikan teorioita

Normatiivisen etiikan teoriat käsittelevät kysymyksiä tekojen moraalista oikeudesta tai vääryydestä sekä pohtivat onko olemassa yleisiä eettisiä periaatteita, joita voidaan käyttää toiminnan tarkasteluun. Ne ovat teorioita oikean ja hyvän juurisyistä. (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s.51.)

Hyve-etiikka korostaa ihmisen luonnetta ja sen mukaan hyvällä ihmisellä on moraalisesti hyviä ominaisuuksia eli hyveitä. Hyve-etiikan merkittävänä edustajana voidaan pitää Aristotelea. Aristoteleen mukaan hyve on luonteenpiirre ja luonteenpiirteet ratkaisevat kuinka suhtaudumme tekoihimme ja tunteisiimme. Hyveellisen ihmisen tunteilla ja järjellä on sama päämäärä. Hyveellinen ihminen ei tavoittele omaa etuaan, vaan tekee asioita niiden hyvyden vuoksi. (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s. 52-53.)

Luonteenlaadun etiikka korostaa ihmistä toimijana, sekä tämän motiiveja, asenteita ja tavoitteita. Oikealla luonteenlaadulla tehty asia on hyvää. Kristillistä etiikkaa pidetään luonteenlaadun etiikkana, sillä siinä korostuu ihmisen toiminta rakkaudesta Jumalaan ja ihmisiin. (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s.55.)

Velvollisuus etiikan eli deontologisen etiikan lähtökohtana on velvollisuus. Velvollisuus etiikassa henkilön toiminta riippuu yksilöstä ja tilanteesta ja velvollisuus selvitetään arvostelukykyyn ja intuitioon luottaen. Velvollisuus etiikka voidaan jakaa toimintaetiikkaan ja periaate-etiikkaan. Periaate-etiikan lähtökohtana on, että velvollisuus pohjainen toiminta noudattaa yleispäteviä eettisiä periaatteita. Periaate etiikan tunnetuin edustaja on Immanuel Kant. Kant pitää ihmistä järkipäisenä ja etiikan lähtökohtina toimivat järki, autonomia ja hyvä tahto. (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s.56.)

Seurausetiikan katsontakantana ovat tekojen seuraukset sekä tavoitteet, joihin pyritään. Päämäärään pyrkiessä keinon hyvyys tai huonous ei ole oleellista vaan päämäärä oikeuttaa keinot. Seurausetiikassa toimenpiteet saattavat olla ristiriidassa itsemääräämisoikeuden kanssa mutta tässä ei nähdä olevan ongelmaa, vaan teon moraalinen arvo määräytyy sen seurauksista. (Sarvimäki & Stenbock- Hult, 2009, s.62.)

Huolenpidon etiikka tarkoittaa ihmissuhteisiin liittyvää etiikkaa, jossa korostetaan emotionaalista sitoutumista eettisen toiminnan perustana. Tässä korostuvat halu vastata toisen ihmisen tarpeisiin ja edistää hänen hyvinvointiaan. Ammattietiikan näkökulmasta huolenpitoa asiakkaasta voi verrata palvelun laatuun. Huolenpitoon liittyy olennaisesti eettinen herkkyyks. (Juujärvi, 2011, 213.) Huolenpidon etiikassa korostuu sen käytännöllinen luonne. Huolenpidon etiikassa pidetään oikeanlaisena sellaista eettistä toimintaa, joka pyrkii asiakkaan kärsimyksen minimointiin, hyvinvoinnin lisäämiseen. Sille on myös ominaista avoin keskustelu. Huolenpidon etiikassa ammattilaisen empatiakykyä pidetään välttämättömänä. (Juujärvi, 2011, 217-227).

Oikeudenmukaisuutta koskevat säädökset on kirjattu lakiin ja niillä on keskeinen rooli työyhteisöjen arvoissa ja eri alojen eettisissä ohjeissa. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa sitä, että jokainen saa sen, mikä hänelle kohtuudella kuuluu. Se voidaan määritellä myös niin, että kahta samanlaista tapausta samanlaisissa olosuhteissa tulee kohdella samalla tavalla. Pohdinnassa oikeudenmukaisuudesta on kysymys siitä, millainen ihmisen erilainen kohtelu on

oikeutetuin ja sille on ominaista puolueettomuuden korostaminen (Juujärvi, 2011, 153-155).

### 5.1.2 Ammattietiikka

Ammattietiikka tarkoittaa ammattialan yhteistä näkemystä ammatillisen toiminnan oikeasta ja hyvästä sekä väärästä ja pahasta ja se ohjaa koko ammatillista toimintaa (Juujärvi ym, 2011, s.13; Heikkinen, 2022, s.7). Sosiaalialan ammatillisen työn keskeiset eettiset periaatteita, sekä ammattietiikan lähtökohtia ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus.

Ammattietiikkaa edistää asiakkaan hyvän elämän toteutumista ja eettisiin toimintatapoihin vaikuttaminen on osa ammatillisuutta. Ammattieettiset ohjeet eivät aina vastaa suoraan erilaisiin ristiriitoihin, mutta ne ohjaavat pohtimaan asiakkaan oikeuksia ja työntekijän velvollisuuksia. (Heikkinen, 2022, s.7.) Ne myös suojaavat asiakkaita ja antavat työntekijöille ohjeita oikeanlaisesta toiminnasta sekä tukevat ammatillisesti kestävään laadukkaaseen toimintaan. Ne eivät ole yhtä sitovia, kuin lainsäädäntö mutta niiden merkitys on tärkeä toiminnan oikeuttamisessa sekä hyvän ja pahan toiminnan osoittamisessa. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, s. 165.)

Sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattitoiminnan päämääränä on edistää sosiaalista toimintakykyä, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta, sekä ehkäistä syrjäytymistä ja lisätä hyvinvointia. Sosiaalihuollon ammattihenkilöllä on myös velvollisuus ottaa huomioon säädökset sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, sekä asiakastietojen käsittelystä. Käyttäytymisen ja toiminnan pitää osoittaa ammattihenkilön olevan tehtävän vaatiman luottamuksen arvoisen, sekä kohdeltava asiakasta asiallisesti hänen ihmisarvoaan, yksityisyyttään ja itsemääräämisoikeuttaan kunnioittaen. Ammattihenkilön pitää työssään pysyä ammattihenkilön roolissa. (Valvira.n.d.) Sosiaalialan ammattihenkilön on myös kyettävä arvioimaan kriittisesti toimintaa myös organisaatiotasolla. (Heikkinen, 2022, s.7.)

Sote-alan ammattilaiset ja johtajat käyttävät päivittäin eettistä harkintaa työssään, jolloin asiakaslähtöinen toiminta sotepalveluissa perustuu ammattilaisten eettiseen osaamiseen (Sihvo ym. 2020, s.19). Eettinen harkinta on ammatilliseen toimintaan liittyvien valintojen, keinojen, kohteiden ja seurausten tutkimista ja käsittelyä. Se edellyttää työyhteisön sisäisiä keskusteluja, mikä turvaa oman toiminnan kriittisen arvioinnin. Sosiaalialan ammattilaisen toiminnassa eettinen harkinta on tiedon ja kokemuksen ohella osa ammattikäytäntöä. Päätöksen tekoon vaikuttavat myös työntekijän tunteet, elämäntilanne ja -kokemukset. (Heikkinen,2022, s.25.)

### 5.1.3 Ammatilliset arvot

Ammatilliset arvot opitaan koulutuksen aikana ja työelämässä ja ne sisältyvät alan eettisiin ohjeisiin. Ammattilaisilla voi olla erilaisia näkemyksiä arvoista ja sen takia onkin tärkeää käydä arvokeskusteluja. Erilaiset arvot voivat täydentää toisiaan tai olla ristiriidassa. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, s.62-65.)

Arvot voivat olla sekä yksilöllisiä ja yhteisöllisiä. Hyvinvoivan työntekijän taustalla on yksilön ja työyhteisön arvojen kohtaaminen. (Juujärvi ym., 2007, s. 51.) Arvoristiriidat ovat kuitenkin yleisiä ammatillisessa toiminnassa. Ristiriitoja voivat aiheuttaa työntekijän omien arvojen ristiriitaisuus, sekä ristiriidat asiakkaan, työntekijöiden tai työyhteisön arvojen ja normien kanssa. (Juujärvi ym., 2011, s.57.) Toisilleen vastakkaisten arvojen yhtäaikainen toteutuminen aiheuttaa työntekijälle stressaavia ristiriitoja. Toimiminen omien arvojen vastaisesti aiheuttaa ammatillisen identiteetin murenemistä ja huonommuuden tunnetta. Arvoristiriitojen kohtaaminen kannustaa huomioimaan eri näkökulmia ja etsimään niiden välistä tasapainoa. (Juujärvi ym., 2011, s.55–56.)

### 5.2 Ammattieettisen toiminnan osatekijät

Juujärvi, Myyry ja Pessa (2007, s.20-21) mukailevat James Restin eettisen toiminnan mallia, jota pidetään tämän päivän tunnetuimpana mallina, kun kuvataan ammattieettisen toiminnan osatekijöitä. Restin malli pohjautuu laajaan

kirjallisuuskatsaukseen, joka osoitti, että etiikkaan liittyvät käsitteet ja teoriat ovat hyvin hajanaiset. Restin mallissa ammattieettisen toiminnan osatekijöinä nähdään, eettinen herkkyys, moraalis-eettinen ongelmanratkaisu, eettinen motivaatio ja eettinen toimeenpanotaito. Eettisen toiminnan kannalta on oleellista, että kaikkia neljää osatekijää käytetään, sillä yhden osatekijän puuttuminen aiheuttaa epäonnistumisen koko toiminnassa. Työntekijältä vaaditaan eettistä herkkyyttä ja valmiutta havaita moraalinen dilemma sekä moraalis-eettisiä ongelmanratkaisutaitoja. Moraalinen toiminta tilanteessa tarvitsee henkilöltä eettistä motivaatiota laittaa eettisesti oikeat, toimintaa ohjaavat arvot etusijalle. Eettisiä toimeenpanotaitoja taas vaaditaan, jotta tilanne tulee hoidetuksi eettisesti oikein ja perustellusti oli tilanne, kuinka haastava tahansa. Epäonnistumiset voivat johtua siitä, että työntekijällä on herkkyyttä havaita tilanne, mutta taidot tilanteen ratkaisemiseksi puuttuvat. Haastava ammattieettinen tilanne taas voi aiheuttaa sen, että ammattilaisilta puuttuu eettinen toimeenpanotaito tilanteen hoitamiseksi, vaikka he tietäisivätkin, mikä on oikea tapa toimia. (Juujärvi ym., 2007, s.20-21.)

## 6 EETTINEN KUORMITUS

Eettinen kuormitus tarkoittaa stressin ja kuormittuneisuuden kokemuksia, jotka aiheutuvat eettisistä haasteista. Tällaisissa tilanteissa työntekijä ei tiedä, mikä on oikea tapa toimia ja eettistä kuormaa aiheuttaa epätietoisuus, eri vaihtoehtojen ja niiden seurausten pohdinta sekä vaatimusten ristiriitaisuus. Eettistä kuormitusta aiheuttavat myös tilanteet, jossa työntekijä tietää, mikä olisi oikea ja paras ratkaisu, mutta ei jostakin syystä pysty näin toimimaan tai työntekijä joutuu toimimaan omiensa tai työpaikan arvojen, sääntöjen tai normien vastaisesti. Erityisesti ”en pysty”-tilanteilla on nähty olevan yhteyttä eettisen kuormittuneisuuden kasvuun. (Työturvallisuuskeskus, 2021, s.6 ; Työturvallisuuslaitos a, n.d.)

Eettisen ongelman peruskysymyksenä voidaan pitää, mikä on hyvää tai paha, oikein tai väärin tietyssä tilanteessa. Eettinen ongelma muodostuu arvojen ristiriidasta, eikä siihen ole yhtä oikeaa ratkaisuvaihtoehtoa. Useat ratkaisuvaihtoehdot ovat kaikki epätäydellisiä, eivätkä poista ongelmaa kokonaan. On tavallista, että eettinen ongelma kestää pitkään ja sillä voi olla kauaskantoisia seurauksia. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, s. 61.)

Eettisesti haastavia tilanteita voidaan pitää psykologisina stressitekijöinä, sillä tällaisten tilanteiden kohtaaminen voi luoda työntekijälle kokemuksen, että hänen voimavaransa eivät riitä ympäristön vaatimuksiin. Eettisen kuormittuneisuuden käsite pohjautuu psykologisiin stressiteorioihin. Näiden mukaan stressi muodostuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen ristiriidasta. Eettisen kuormituksen lisäksi moraalista ahdistusta ja omantunnon stressiä voidaan käyttää stressitekijöitä kuvaavana ilmiönä. (Simelius ym., 2022, s. 394.)

Kun eettisesti haastavia tilanteita tapahtuu usein, eikä sitä käsitellä, voi syntyä eettistä kuormitusta. Haastavia tilanteita voi syntyä niin työkavereiden, omaisten, kuin asiakkaidenkin kanssa. Myös työmäärä ja kiire aiheuttavat haastavia tilanteita. (Työturvallisuuslaitos a, n.d.)

Työntekijä ei aina tunnista kärsivänsä eettisestä kuormituksesta, vaan oireet voivat olla moninaisia, kuten stressaantuneisuutta ilman selkeää syytä (Sarkinen, 2022). Eettisestä kuormituksesta voi seurata poissaoloja työstä, mielen-terveyden ongelmia, epäsosiaalisia tapoja sekä fyysisiä oireita (Nikunlaakso ym., 2022, kohta 4.5.). Eettinen kuormitus voi aiheuttaa myös turhautumista, suuttumusta ja sekä työkyvyn heikentymistä (Työturvallisuuslaitos a, n.d.).

Eettinen kuormitus voi olla työntekijöiden ilmaisemaa huolestuneisuutta siitä, tekevätkö he työssään oikeita ratkaisuja ja toimivatko he oikein tai parhaalla mahdollisella tavalla. Eettistä kuormitusta voidaan kuvata myös eettisenä taakana tai eettisenä kuormana. (Molander, 2015, s.33.)

Hoitotyössä erityisesti resurssipula on tavallisimmista eettisistä pulmista. Työntekijä haluaisi tehdä työn hyvin ja laadukkaasti, mutta raha tai aika ei riitä.

Työntekijä voi joutua punnitsemaan työssään eri vaihtoehtoja ja niiden seurauksia. Voi olla tilanne, jossa tarjolla on vain huonoja vaihtoehtoja ja niistä on valittava se vähiten huono. (Sarkkinen, 2022.; Molander, 2014, s.240.)

Eettisestä kuormituksesta tehtyjen tutkimusten tuloksissa mainitaan myös muita eettisen kuormituksen syitä, joita ovat epäreilu johtaminen, henkilö- ja valtasuhteet, haasteet potilaiden hoidossa, sekä työntekijöiden osaamattomuuden ja turvattomuuden tunne. Moni eettisen kuormituksen syy liittyy työyhteisön sisäisiin asioihin, kuten toimintatapoihin ja ihmisten välisiin suhteisiin. Näin ollen niihin tulisi puuttua työyhteisössä. Myös yhdessä sovitut toimintamallit ja selkeä työnkuva keventävät eettistä kuormaa. (Sarkkinen, 2022; Nikunlaakso ym., 2022, kohta 4.Results.)

Eettisestä kuormituksesta tehty integratiivinen kirjallisuuskatsaus tuo ilmi, että lisäkoulutusten tarjoaminen hoitotyöntekijöille ja esihenkilöille auttaisi eettistä kuormitusta aiheuttavien asioiden käsittelyssä ja tuen tarjoamisessa työntekijöille. Aiheesta tarvittaisiin enemmän tutkimustietoa, erityisesti kotimaisia tutkimuksia. (Inkeroinen& Niemelä, 2022, s.27-32, s.35.)

## 7 EETTINEN TYÖKULTTUURI

Eettinen työkuulttuuri tarkoittaa yksikön jäsenten yhtenäistä käsitystä oikeasta ja väärästä ja ymmärrystä siitä, miten yhteiset arvot edistävät eettistä työskentelytapaa. Kun työyhteisö toimii eettisesti, ehkäisee se eettistä kuormitusta. Epäeettinen työskentelytapa taas altistaa kuormittaville ristiriitakokemuksille. (Työterveyslaitos b, n.d.) Eettisessä työkuulttuurissa jokainen organisaation jäsen tietää yksikön säännöt, tavoitteet, oikeudet ja vastuut. Eettiseen toimintaan on riittävästi taitoa ja resursseja ja siihen kannustetaan. (Työterveyslaitos b, n.d.)

Molanderin (2014, s.275-276) mukaan johdon, työterveyshuollon ja työntekijöiden yhteistyö eettisen kuormituksen arvioinnissa on ensiarvoisen tärkeää. Työntekijä voi nostaa eettisen ongelman esiin työkaverilleen, esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai työterveyshoitajalle. Sitä voidaan käsitellä työpaikkakokouksessa eettisen foorumin keinoin. Työyhteisössä olisi suositeltavaa tunnistaa millaisia yhteisiä ja jaettuja selviytymiskeinoja on olemassa sekä tehdä kirjalliset organisaation eettiset toimintaperiaatteet. Myös työturvallisuuslaki edellyttää psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointia ja niihin puuttumista ennistä tehokkaammin. (Työturvallisuuslaki 2002/738, luku 5, 25§).

Yksi merkittävä keino vaikuttaa työyhteisön eettisyyteen on esihenkilön ja johdoportaan esimerkki. Hankaliltakin tuntuvia asioita tulisi osata ottaa esille ja hakea niihin ratkaisuja. (Sinkkonen ym., 2011, s. 95.) Työilmapiirin eettisiä käytäntöjä ja ilmapiiriä voidaan myös kehittää. Työntekijät ja esihenkilöt pystyvät viemään työolosuhteita parantavia kokeiluja käytäntöön, jos he saavat käyttää aikaa uuden toimintatavan kehittämiseen. Kehittämisen tuloksena syntyneiden toimintatapojen juurruttaminen pysyvästi käytännön työhön edellyttää sellaisia työn organisointiin ja työtapoihin liittyviä toimia, jotka takaavat työn kehittämisen olevan osa työtä. Tätä mahdollistaa omalta osaltaan myös työn organisoinnin ja toimintatapojen kehittämisen salliminen työntekijätasolla. (Saari ym., 2022, 57.) Työntekijällä on myös oikeus saada tukea erityisesti eettisesti haasteellisissa tilanteissa esihenkilöltä, työyhteisöltä tai moniammatilliselta työryhmältä (Heikkinen, 2022, s.27).

## 7.1 Eettinen ilmasto

Eettisestä työ- ja organisaatiokulttuurista puhuttaessa voidaan käyttää myös termiä eettinen ilmasto. Sillä tarkoitetaan organisaatiossa jaettua, yhteistä näkemystä eettisesti kestävästä ja hyväksyttävästä käytöksestä. Tähän liittyy myös se, miten eettiset aiheet käsitellään organisaatiossa. Organisaatiossa eettinen ilmasto vaikuttaa päätöksentekoon työyhteisössä sekä

menettelytapoihin, joita pidetään hyväksytyinä ja suositeltavina eettistä päätöksentekoa edellyttävissä tilanteissa. (Heino & Tauriainen 2020, s. 157)

Eettistä kuormitusta voidaan hallita ja eettistä osaamista on pyrittävä koko ajan vahvistamaan. Työyhteisössä pitää pyrkiä vastuulliseen toimintaan, jolloin kyky tunnistaa, ratkoa ja ottaa puheeksi eettisiä ongelmia, on jokaisen vastuulla. Tämä kaikki edellyttää psykologista turvallisuutta eli työilmapiiriä, jossa on turvallista ottaa psykologisia riskejä. Tällaisessa ilmapiirissä jokainen uskaltaa olla oma itsensä, pyytää ja antaa apua, sekä luottaa siihen, että omia mielipiteitään voi esittää ja virheitä voi tehdä. (Työterveyslaitos c, n.d.)

Eettinen organisaatiokulttuuri lisää työn imua, sekä tukee niin organisaation toiminnalle kuin työntekijän hyvinvoinnille suotuisia työtavoitteita. Eettinen organisaatiokulttuuri voi lisätä myös työntekijän sitoutumista organisaatioon, mikä taas näkyy työntekijän organisaation menestykseen suuntautuneita työtavoitteina. (Huhtala, 2013, s.80.)

## 7.2 Eettinen johtaminen

Eettinen johtaminen tarkoittaa työyhteisön hyvinvoinnin edistämistä sekä ristiriitojen oikeudenmukaista ja rakentavaa ratkaisemista. Se vaikuttaa työhyvinvointiin ja hyvinvoiva työntekijä taas toimii tehokkaammin ja on kehitysmyönteinen. Asiakkaat kohtaavat hyvinvoivan työntekijän palveluhalukkaana ja laadukkaana palveluna, mikä puolestaan parantaa asiakastyytyväisyyttä. (Molander, 2014, s.43-43,; Heiskanen & Salo, 2007, s.31.)

Henkilökunnan eettinen stressi voi lisääntyä, jos työntekijät kokevat epävarmuutta organisaation johtamisen tavoitteissa, johdonmukaisuudessa, arvopohjaisuudessa ja eettisyydessä. Johdon tehtävänä on myös etiikan näkyväksi tekeminen ja työntekijöiden tulee voida luottaa siihen, että johtamisen tarkoituksena on edistää työntekijöiden hyvää. Työntekijöiden tulee olla selvillä työnantajan odotuksista ja toiminnan hyväksyttävyydestä. Parhaimmillaan eettinen

johtaminen on vuoropuhelua ja yhteisten toimintakäytäntöjen rakentamista. (Molander, 2014, s.42-43.)

Eettistä johtajaa voidaan kuvata oikeudenmukaiseksi, luottamusta kasvattavaksi, puolueettomaksi, lahjomattomaksi, suorasekäiseksi ja vastuuta kantavaksi. Oikeudenmukainen johtaminen pitää sisällään alaisten kuulemista heille tärkeissä asioissa, sekä avointa ja totuudenmukaista tiedonkulkua. Päätöksentekoprosessien tulee olla läpinäkyviä ja johdonmukaisia. Luottamusta tulee rakentaa ja johtajan olla luottamuksen arvoinen. Oikeudenmukaisuuteen liittyy myös kokemus kiitoksesta ja toisaalta myös kriittisen palautteen saaminen niin, että se esitetään henkilöstölle reilusti. (Heiskanen & Salo, 2007, s.15-16.) Eettinen johtaja ja esihenkilö ei voi olla pelkästään alaistensa käskyttäjä vaan hänen pitää osata vuorovaikutuksen taidot ja perustella ratkaisunsa. Perustellut päätökset tekevät toiminnasta hyväksyttävämpää ja helpommin ymmärrettävämpää. (Hagqvist ym., 2014, s. 193.)

Lähiesihenkilöillä on keskeinen rooli siinä, että toiminta on eettisesti kestävä ja että työntekijät saavat tarvitsemaansa opastusta ja tukea eettisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Nämä saavutetaan riittävällä yhteisellä ajatusten vaihdolla ja vuorovaikutuksen sujuvuudella. (Molander, 2014, s.253.) Esihenkilö voi vähentää työntekijöidensä eettistä kuormitusta muun muassa huolehtimalla siitä, että paikalla on riittävästi osaavaa henkilökuntaa. Tämä ehkäisee jossakin määrin eettisten ongelmien syntymistä. Hyvä esihenkilö kannustaa henkilökuntaa puhumisenkulttuuriin ja nostaa esiin hankalatkin asiat. (Sarkkinen, 2022.) Työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoon on tärkeää. Eettiseen päätöksentekoon mukaan ottaminen mahdollistaa vaikean asian epävarmuudentunteen käsittelyn, jolloin henkilökunnan on helpompaa luottaa päätöksien olevan parhain mahdollinen ja perusteltu ratkaisu. (Molander, 2014, s.265.)

Esihenkilöt ja johtajat voivat edistää eettisten ongelmien esille tuomista omissa organisaatioissaan, sekä käyttää apunaan eettisten ongelmien ratkaisemiseen asiantuntijoita ja eettisiä ohjeistuksia (Aitamaa, 2020, s.55). Lähiesihenkilön tulee päättää eettisistä kehittämistoimista, sekä mahdollisista ulkopuolisten

asiantuntijoiden ja työnohjauksen hyödyntämisestä. Johdon tehtävänä on laatia ja kehittää pelisäännöt, jossa voi hyödyntää työyhteisön omatoimista kehittämistyötä. Johdon tärkeänä tehtävänä on myös arvioida, onko eettisen kuormituksen ja eettisen ilmapiirin tunnistamisen, keventämisen ja parantamisen eteen tehty kaikki mahdollinen, vai voisiko tätä edelleen kehittää. (Molander, 2014, s.277-278.)

Eettisen osaamisen johtaminen voi olla vaikeaa ja haastavaa. Esihenkilö tarvitsee henkilöstönsä tuekseen tietoa ja käytännön välineitä eettisen osaamisen kehittämisestä. (Poikkeus, 2019, s.38-39, s.77-78.) Esihenkilöiden eettisistä ongelmista syntyvää ahdistusta voidaan hallita työyhteisössä säännöllisillä keskusteluilla eettisyydestä. Keskustelu on myös merkittävä esihenkilön eettistä kuormitusta vähentävä keino. (Aitamaa 2020, s.56, s.74.)

Eettistä osaamista voidaan käsitellä kokonaisuutena, jossa eettiseen toimintaan liittyy tietoisuus lainsäädännöstä sekä eettisistä arvoista, periaatteista ja toimintaohjeista. Lisäksi kokonaisuudessa korostuu eettinen herkkyys havaita ja ratkaista eettisiä ongelmatilanteita ja nostaa niitä keskusteluun. (Poikkeus, 2019, s.38-39, s.77-78.) Empatia on edellytys eettiselle herkkyydelle. Hyvällä johtajalla on kykyä asettua niin työntekijän kuin asiakkaankin asemaan. Empatian kokemista vaikeuttaa kuitenkin etääntyminen arjen työstä ja ristiriidoista. Organisaation johdossa olevien olisikin hyvä vieraila säännöllisesti yksiköissä ja kokeilla työskentelyä henkilökunnan rinnalla arjen töissä. (Juujärvi & Häkkinen, 2019, s. 465.) Työkaverin epäeettiseen toimintaan puuttuminen on myös eettistä herkkyyttä, mikä saattaa aiheuttaa konfliktitilanteita (Molander, 2014, s.47).

Myös organisaation johdon tulisi sitoutua ammattieettisiin ohjeisiin, jotka ohjaavat sosiaali- ja terveysalaa. läkkäiden hoidossa ylemmän johdon sitoutumisen puute eettisiin periaatteisiin on jo johtanut laiminlyönteihin vanhustyön arjessa, kun ensisijaisena on nähty taloudellisen voiton tavoittelu. Työvoimapulan ja henkilöstön vaihtuvuuden syynä voidaan nähdä eettisestä kuormituksesta aiheutunut psyykinen rasitus ja työstressi. (Juujärvi & Häkkinen, 2019, 465.)

## 8 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin tuoda esiin erityisryhmien tuetun asumisen työntekijöiden kokemusta ja näkemystä työn eettisestä kuormituksesta.

Tutkimuskysymyksinä oli:

1. Millaista eettistä kuormitusta työntekijät kokevat työssään erityisryhmien tuetussa asumisessa?
2. Millaisia keinoja he käyttävät kuormituksen hallintaan?
3. Millaista tukea työntekijät kaipaavat työssäjaksamiseen?

### 8.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kokonaisvaltainen kuvaaminen (Hirsijärvi ym., 2018, s.160). Se on luonteeltaan aineistoveitoista. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen muodostumisen kannalta on olennaista millaisia aineiston tuottaminen ja analyysi ovat. (Gunther & Hasanen, 2021, kohta tutkimuksen kulku.)

Laadulliseen tutkimukseen yhdistyy tiettyjä ominaispiirteitä, kuten kvalitatiivisen aineiston suosiminen, sitoutuminen lähelle menevään tarkasteluun, subjektiivisuuden arvostaminen, asianosaisten omien merkitysten korostaminen, sekä monimutkaisuuden sietokyky. Sen tyypillinen piirre on, että tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa tieto kerätään ihmisiltä metodeilla, joissa tutkittavien ääni pääsee esiin. Myös tutkimuksen kohdejoukko valitaan tietoisesti. Laadulliseen tutkimukseen käytetään induktiivista analyysia, jolloin lähtökohtana ei ole teoria vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. (Juhila, 2021, kohta laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet; Hirsijärvi ym., 2018, 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisesti yleistämään asiaa, vaan kuvaamaan ilmiötä ja ymmärtämään toimintaa. Tutkittavien tieto ja kokemus aiheesta muodostuu tällöin tärkeäksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.98.)

## 8.2 Aineiston hankinta

Tutkimuksen toteuttamiseen ja aineiston keräämiseen myönnettiin tutkimuslupa kesäkuun 2024 lopulla, ja päätin odottaa aineiston keräämisen kanssa kesän yli maksimoidakseni mahdollisten tutkimukseen osallistujien määrän. Lähestyin elokuussa 2024 sähköpostitse eräitä tuettua asumista järjestävien tahojen esihenkilöitä. Kerroin heille tutkimuksesta, sen kulusta ja pyysin toimitamaan sähköpostin mukana olevat liitteet (kirjoituskutsu liite 1, tiedote ja tietosuojaseloste tutkimukseen osallistuville liite 2, sekä suostumuslomake tutkimukseen liite 3,) työntekijöille, joita tutkimus koskee, sekä tiedottamaan tutkimuksesta työntekijöitä. Tässä vaiheessa kävi ilmi, että yhdessä yksiköistä ei ole enää tuettua asumista, mikä pienensi mahdollisten tutkimukseen osallistujien määrää hieman. Tutkimukseen osallistuvat ammattiryhmät rajasin sosionomeihin, sairaanhoitajiin sekä lähihoitajiin.

Suostumuksia palautettiin määräaikaan mennessä seitsemän ja myöhemmin sain saman verran aineistoksi pyydettyjä kirjoitelmia. Kirjoitelmien määräksi tuli yhteensä 15 A4-paperia. Suostumukset ja aineistot kerättiin eri aikaan, joten suostumusta ei voitu suoraan yhdistää aineiston kirjoittajaan.

## 8.3 Aineistonkeruumenetelmä

Tiedonkeruumenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin kirjoituskutsuja (Liite 1). Pyysin tutkimukseen osallistuvilta kirjoitelmia eettiseen kuormitukseen liittyen. Kirjoituskutsussa johdateltiin kirjoittaja aiheen pariin kertomalla lyhyesti eettisestä kuormituksesta sekä esitettiin esimerkkejä, mitä kautta tutkittava voi aiheesta lähestyä.

Kirjoitelmissa on keskeistä tutkittavan omakohtaisten kokemusten dokumentaatio, niin, että hän kirjoittaa niistä itse ja pääpaino on kirjoittajan suhteella tapahtuneeseen, koettuun ja nähtyyn. Kirjoitelmia pyytämällä on mahdollista tarttua ajankohtaisiin aiheisiin, joista ei löydy valmiita tutkimusaineistoja. (Pöysä, 2021, kirjoituskutsut.)

Eettinen kuormitus on jokaisen kokemana erilaista ja hyvin henkilökohtaista, joten koen, että tutkimusmenetelmänä kirjoituskutsu sopi parhaiten aineistonkeruumenetelmäksi. Valmiit kysymykset esimerkiksi kyselylomakkeessa tai haastattelurungossa olisivat voineet sulkea pois, jotain hyvin oleellista, eikä tuotettu aineisto olisi näin ollen ollut yhtä rikasta. Kirjoitelmien pyytämisessä on riski, että osa tutkittavista rajautuu tutkimuksen ulkopuolelle, siitä syystä, että ei pidä kirjoittamisesta tai kokee sen työläänä. Kirjoitelmien käyttö edellyttää, että tutkittava kykenee parhaimmillaan ilmaisemaan itseään kirjallisesti (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s.96). Laadullisen aineiston keräämisen tavoite on sen sisällöllinen rikkaus, ei niinkään aineiston määrä, joten uskalsin ottaa riskin, joka nähdäkseni kannatti (Vilkkä, 2005, s.109). Vaikka kirjoitelmien määrä jäi vain seitsemään, olivat ne sisällöllisesti runsaita ja vastasivat mielestäni hyvin kaikkiin tutkimuskysymyksiin.

Kirjoituskutsuun vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja se tapahtui anonyymisti. Vastanneet toimittivat kirjoitelmat suljetussa kirjekuoressa yksikössä määriteltyn paikkaan. Kirjoituskutsuun vastanneilta ei kysytty tausta- tai yhteistietoja ja tuloksia raportoidessa otettiin huomioon, että yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa.

#### 8.4 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä käyttäen.

Aineistolähtöisen analyysin pyrkimyksenä on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, jonka analyysiyksiköitä ei ole etukäteen muodostettu. Koska analyysi on aineistolähtöistä ei mahdollisella aikaisemmalla tutkimustiedolla ole juuri tämän tutkimuksen analyysin kanssa mitään tekemistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.108.)

Laadullisessa sisällön analyysissä keskitytään siihen, mistä asioista ja teemoista aineisto kertoo. Se perustuu tutkijan tekemälle koodaukselle, jossa tunnistetaan ja nimetään aineistosta erilaisia sisällöllisiä elementtejä. Sisällön analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Vuori, 2021, kohta laadullinen sisällönanalyysi.)

Sisällön analyysi perustuu tutkijan tulkintaan ja päättelyyn. Laadullinen sisällön analyysi alkaa tutkittavien tuottamaan aineistoon perehtymällä eli käytännössä luin aineistoa läpi useaan kertaan. Tämä jälkeen aineisto pelkistettiin eli redusoitiin. Tutkimusaineistosta etsittiin tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja ja samaa asiaa kuvaavat ilmaisut värikoodattiin. Tämän jälkeen aineisto klusteroitiin eli ryhmiteltiin, jolloin pelkistetyt ilmaukset listatiin ja niistä etsittiin sekä samankaltaisuudet, että erilaisuudet. Ryhmittelyn tein tutkimuskysymysten alle. Se auttoi minua hahmottamaan kokonaisuutta. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmiteltiin ja niistä muodostettiin ala- ja yläluokkia. Tämän jälkeen aineisto käsitteellistettiin eli eroteltiin tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostettiin teoreettisia käsitteitä. Käsitteitä yhdistelemällä syntyivät vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 123-127.)

## Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Toimimme usein yksin asiakkaiden kodeissa ja teemme tilanteissa itsenäisiä päätöksiä	Työskentelemme ja teemme päätöksiä yksin.
Joidenkin asiakkaiden omaisten kanssa ollaan eri mieltä asiakkaan asioista. Jotkut omaiset yrittävät polkea asiakkaamme itsemääräämisoikeutta mm kieltämällä ystäviä tulemasta kylään. Siinä täytyisi parhaalla mahdollisella tavalla lutviutua niin, että kukaan ei suuttuisi.	Ammattilaisten ja omaisten näkemys asiakkaan asioista ja itsemääräämisoikeudesta ei kohtaa.

## Esimerkki pääluokkien syntymisestä

Alaluokka	Pääluokka
Kuormituksen määrä Ammatillinen vastuu Haastavat asiakastilanteet Työtä ohjaavat arvot Eriävät näkemykset työyhteisön sisällä	Työn sisältö
Asumisen tuki Tuki elämän ongelma-, muutos- ja kriisitilanteessa	Asiakkaalle annettava tuki

## 9 TULOKSET

Tutkimuksen tulokset on ryhmitelty tutkimuskysymysten alle, jolloin ne vastaavat tutkimuskysymyksiin. Taulukosta on nähtävissä tutkimustulokset, niin kuin ne myöhemmin opinnäytetyössä esitetään (Taulukko 1).

Taulukko 1. Tutkimustulokset

Eettistä kuormitusta aiheuttavat tekijät	Keinot eettisen kuormituksen hallintaan	Työssäjaksamisen tuki
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Työn sisältö</li> <li>•Asumisen tuki, sekä tuki elämän ongelma-, muutos- ja kriisitilanteissa</li> <li>•Itsemääräämisoikeus</li> <li>•Omaiset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Eettisen kuormituksen purkaminen työyhteisössä</li> <li>•Työnohjaus</li> <li>•Työntekijän henkilökohtaiset keinot</li> <li>•Työvuorosunnittelu</li> <li>•Työyhteisön ulkopuolinen moniammatillinen tuki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Eettisten asioiden käsittely</li> <li>•Työnohjaus</li> </ul>

### 9.1 Eettistä kuormitusta aiheuttavat tekijät

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Millaista eettistä kuormitusta työntekijät kokevat työssään erityisryhmien tuetussa asumisessa?” nousi laadullisen sisällönanalyysin perusteella vastauksiksi neljä pääluokkaa; työn sisältö, asiakkaalle annettava tuki, itsemääräämisoikeus ja omaiset.

#### 9.1.1 Työn sisältö

Kirjoitelmista kävi ilmi, että eettistä kuormitusta työssä erityisryhmien tuetussa asumisessa koettiin määrällisesti olevan paljon ja lähes päivittäin.

Työtä kuvattiin monimuotoiseksi ja se sisälsi pääosin yksintyöskentelyä asiakkaiden kodeissa, sekä paljon ratkaisujen pohtimista ja päätöksen tekoja

yksin, juuri käsillä olevassa tilanteessa. Asiakkaiden kanssa käytävät keskustelut kevyistä aina erittäin arkaluontoisiin ja raskaisiin aiheisiin kuuluivat olennaisena osana työnkuvaan ja keskustelu tuotiin esiin ainoana konkreettisenä keinona yrittää vaikuttaa asiakkaan parhaaksi.

”Tuetussa asumisessa kohtaa paljon eettistä kuormitusta ja törmää usein asioihin, mihin haluaisi puuttua ja voida vaikuttaa mutta jostakin syystä eräänlainen keinottomuus tulee eteen.”

Työntekijät kokivat, että ammattihenkilöinä heillä on työssään suuri vastuu, mutta käytännön keinoja vaikuttaa, esimerkiksi asiakkaan elämänlaatuun, ei juurikaan ollut. Työn kuvattiin sisältävän haastavia asiakastilanteita ja eettistä päätöksen tekoa. Käynneillä asiakkaan kotona asiakas on voinut olla myös haastavasti käyttäytyvä, käyttäytyä epäasiallisesti tai olla päihteiden vaikutuksen alaisena.

”Asiakas on aina työntekijöiden kanssa riidoissa. Tällä hetkellä hän ei halua minua luokseen ja laittaa haukkumaviestejä. Välillä niitä tulee montakin päivässä.”

Työntekemistä ohjasivat vahvasti ammatilliset arvot ja itsemääräämisoikeus, mutta ammattiarvojen ja omien arvojen välillä koettiin välillä olevan ristiriitaa. Moni pohti, onko toiminut työssään oikein, sillä ratkaisuja kuvattiin välillä olevan vaikea löytää. Vastuuta saatettiin kokea myös sellaisista asiakkaan asioiden eteenpäin viemisestä, jotka eivät tuetun asumisen henkilökunnalle kuulu.

”Lisäksi omat vaikutusmahdollisuudet asioiden etenemiseen ovat melko rajalliset, sillä monet päätökset ovat muiden ammattilaisten, kuten sosiaalityöntekijöiden ja lääkäreiden käsissä. Tämä aiheuttaa turhautumista, koska en voi itse vaikuttaa asioiden etenemiseen yhtä paljon kuin haluaisin ja samalla tunnen vastuuta siitä, että asukas saisi tarvitsemansa avun.”

Arvoristiriitoja ja eettistä kuormitusta aiheuttivat myös säästöpainheet. Koettiin, että työ ei ole, säästöjen takia, tarpeeksi laadukasta. Myös resurssit koettiin riittämättömiksi.

”Omalla kohdallani yksi merkittävimmistä eettisen kuormituksen lähteistä on säästötoimenpiteiden vaikutus palvelun ja työn laatuun.”

Työntekijän halu auttaa sekä turvata asiakkaan terveys ja turvallisuus nousivat kirjoitelmissa vahvasti esiin. Eettistä kuormitusta taas aiheutti se, että asiakkaan ei aina koettu ymmärtävän sitä, että työntekijän tarkoitusperät ovat hyvät ja tavoitteena toimia asiakkaan parhaaksi.

”Asiakkaat eivät aina ymmärrä sitä, että tarkoitusperämme ovat hyvät ja ajattelemme vain heidän parastaan ja hyvinvointiaan.”

Runsas eettinen kuormitus aiheutti työntekijöissä muun muassa ahdistusta, sekä riittämättömyyden tunnetta. Se sai myös työn tuntumaan välillä raskaalta ja hyödyttömältä, jolloin työstä tuli rutiininomaista suorittamista. Omia toimintatapoja myös kyseenalaistettiin ja mietittiin työpäivän jälkeen. Eettiset kysymykset ja pohdinnat seurasivat työntekijää kotiin, eikä keinoja puuttua eettistä kuormitusta aiheuttaviin asioihin koettu aina olevan.

”Pohdin asioita myös vapaa-ajallani, työn ulkopuolella ja, kuormituksesta riippuen, vaikuttaa se myös jaksamiseen yleisellä tasolla sekä kokonaisvaltaiseen palautumiseen.”

”Riittämättömyyden tunne on usein sellainen asia, mitä kokee päivästä toiseen.”

Työyhteisöjen sisällä ei juurikaan ollut ristiriitoja, jotka olisivat aiheuttaneet eettistä kuormitusta. Ainoana tuotiin esiin eriävät näkemykset tavasta tehdä työtä.

”Onneksi olemme samanhenkisiä ja useimmista asioista ajattelemme samoin. Ei tule paljoakaan työpaikan sisäisiä ristiriitoja.”

### 9.1.2 Asumisen tuki sekä tuki elämän ongelma-, muutos- ja kriisitilanteissa

Huomattavaa eettistä kuormitusta työntekijöille aiheutti se, että asiakkaan asumisen tuki ei toteudu tai että tuen määrä ja tuen tarve eivät kohtaa.

Tuen toteutumattomuuden kuvattiin johtuvan siitä, että asiakas kieltäytyi tuesta, eikä sitoutunut työntekijöiden käynteihin. Asiakkaat saattoivat olla työntekijöiden mielestä myös sijoitettuina vääränlaiseen tai liian kevyeen asumismuotoon. Tällä tarkoitettiin sitä, että asiakkaan käytännöntaidot ja elämänhallinta eivät olleet riittävät tuettuun asumiseen tai asiakkaalla oli monimuotoisia ongelmia, joihin tuettu asuminen ei ollut riittävä tukimuoto.

”Pidän myös tärkeänä sitä, että jos asiakas palveluissa on, niin tukikäynteihin tulisi sitoutua, sekä asiakkaiden olla parhaiten heitä palvelevassa asumismuodossa.”

Tällaisessa tilanteessa koettiin, että asiakkaan etu ei toteudu ja työntekijät toivat esiin näkemystä, että asiakas ei pärjää nykyisellä tuella. Työntekijöille syntyi olo, että he ”kannattelevat asiakasta”, jolloin luotiin näennäisesti ulospäin kuva siitä, että asiakas pärjää tuetussa asumisessa, vaikka totuus oli toinen.

”Itselleni aiheutuu tästä eniten eettistä kuormitusta, jos koen, että asiakas on väärässä asumismuodossa ja tarvitsisi enemmän tukea elämäänsä.”  
 ”Toisinaan tuetussa asumisessa asuvat henkilöt eivät ole ollenkaan oikeassa paikassa. Tuki henkilölle on täysin riittämätön tai hän ei ota tukea vastaan. Tässäkin kohtaa ohjaajana olet sivusta seuraajana ihmisen elämän suistuessa raiteiltaan. On kuitenkin vaikea saada asiakas oikeanlaisen tuen piiriin, mikäli hän ei sitä itse halua tai läheiset sitä syystä tai toisesta vastustavat. Tämänkaltaisista tilanteista syntyvä eettinen kuormitus on suuri.”

Kuormituksen kuvattiin kasvavan kohtuuttomaksi sellaisissa tilanteissa, kun asiakkaalla ei ollut juurikaan elämänhallintaa ja hän olisi tarvinnut väliintuloa esimerkiksi päihdeasioissa mutta asiakas ei ollut halukas muuttamaan sopivampaan asumismuotoon.

”Tunne siitä, että sinä ohjaajana vähäistä tukea antamalla mahdollistat hänen jatkaa elämäänsä samankaltaisena, tuntuu tosi väärältä.”

Asiakkaiden ongelmien ja kriisitilanteiden kuvattiin olevan haastavia ja moninaisia, eikä niihin ollut yhtä oikeaa ratkaisua. Joskus kaikki ratkaisuvaihtoehdot olivat vain huonoja. Ongelmien ja kriisitilanteiden pohtiminen ja ratkaisujen löytäminen aiheuttivat työntekijöille eettistä kuormitusta. Työntekijät

kertoivat, että miettivät usein jälkikäteen oliko ratkaisu oikeanlainen ja mitä olisi voitu tehdä toisin. Usein ratkaisuja tehtiin omien arvojen ja ammattiarvojen pohjalta.

Työntekijät saattoivat kokea keinottomuutta tai osaamattomuutta asiakkaiden ongelmien edessä. Myöskään aikaa esimerkiksi kriisin keskellä ei auttamiseen aina koettu olevan tarpeeksi, jolloin työntekijä koki työskentelevänsä omien arvojensa vastaisesti.

”Tunnen joskus, ettei oma osaamiseni riitä auttamaan asukkaista kaikissa heidän kohtaamisissaan haasteissa.”

”Ohjaajana toivoisin voivani antaa oman työaikani puitteissa enemmän keskusteluapua asiakkaille, jotka käyvät läpi jonkinasteista kriisiä. Koen työskenteleväni arvojani vastaan, kun en tätä pysty työssäni toteuttamaan.”

Asiakkaan vaikeus saada asumisen ulkopuolista tukea elämän muutos- ja kriisitilanteissa aiheutti työntekijöille eettistä kuormitusta. Erityisesti asiakkaan mielenterveydenongelmiin saatavan avun koettiin olevan vaikeasti saatavilla ja työntekijöille syntyi tunne siitä, että kukaan ei ota asiakkaan asiasta vastuuta. Keinottomuus tällaisissa tilanteissa koettiin eettisenä taakkana. Kehitysvammadiagnoosin koettiin aiheuttavan haastetta psyykkisen avun saamiseen. Asiakkaan heikentynyt vointi ja avun saamisen hitaus aiheuttivat työntekijöille eettistä kuormitusta.

”Koen työssäni eettistä kuormitusta, jos asiakas ei saa tarvitsemaansa apua tai hänen asioistaan ei ota tietty taho vastuuta. Pomputellaan asiakasta palvelusta toiseen. Kehitysvammadiagnoosi voi vaikeuttaa oikean palvelun löytymistä. Mielenterveysongelmien hoito ihmisellä, jolla myös kehitysvamma aiheuttaa haasteita.”

”En voi vaikuttaa asioiden etenemiseen yhtä paljon kuin haluaisin, ja samalla tunnen vastuuta siitä, että asukas saisi tarvitsemansa avun.”

### 9.1.3 Itsemääräämisoikeus

Lakiin perustuvaa Itsemääräämisoikeutta ja sen tärkeyttä tuotiin kirjoitelmissa runsaasti esiin, mutta samalla sen kuvattiin aiheuttavan paljon erilaisia eettisesti kuormittavia työtilanteita.

Kirjoitelmissa pohdittiin paljon itsemääräämisoikeuden tukemista. Eettistä kuormitusta aiheuttivat tilanteet, jolloin työntekijän tuli tukea asiakkaan itsemääräämisoikeutta, vaikka työntekijän mielestä päätös tulisi olemaan asiakkaalle haitallinen. Omien ja asiakkaan arvojen koettiin joskus olevan ristiriidassa ja eettistä kuormitusta syntyi tilanteista, jolloin asiakasta piti tukea toimimaan työntekijän henkilökohtaisia arvoja vastaan.

Tilanteiden, jolloin työntekijä koki asiakkaan toiveiden olevan epärealistisia mutta samalla työntekijän tuli asiakasta tukea, koettiin eettisesti kuormittavan. Kehitysvammaisen asiakkaan perheenperustamishaaveet ja niistä keskusteleminen asiakkaan kanssa, koettiin yhdeksi tällaisista toiveista. Tällaisiin hyvin henkilökohtaisiin ja arkaluontoisiin kysymyksiin liittyi usein henkilökunnan pohdinta omasta ammatillisuudesta ja omista henkilökohtaisista arvoista.

”Toisaalta ajatukseni tuntuu minusta tunnekylmiltä, toisaalta realistisilta ja asiallisilta pohdinnoilta.”

Itsemääräämisoikeuden sekä asiakkaan terveyden ja turvallisuuden tasapainoa pohdittiin kirjoitelmissa paljon. Sen, että asiakas teki itsemääräämisoikeuden nojalla itselleen vahingollisia valintoja, aiheutti työntekijöille paljon eettistä kuormitusta. Tällaisia valintoja kerrottiin olevan toteutumaton lääkehoito, asiakkaan heikko ravitsemus ja hygienia, sekä kehnot asumisolosuhteet.

”Esimerkiksi lääkehoito, jos se ei toteudu ja asiakas voi, tästä johtuen, selkeästi huonosti. Hän kuitenkin itse päättää ottaako lääkkeitä vai ei. Tuetussa asumisessa tämänkaltaisissakin tapauksissa kokee välillä olevansa sivustaseuraaja, kun asiakkaan elämänlaatu selkeästi heikkenee.”

”Toiset syövät vanhaa ruokaa, toisilla ongelmana annoskoot. Toisilla ei ole rahaa ruokaan.”

Asiakkaiden kerrottiin saattavan kokea myös taloudellista tai muunlaista hyväksikäyttöä tilanteissa, joissa he saivat itse päättää. Eettistä kuormitusta tämä aiheutti työntekijöissä, sillä työntekijöillä ei ollut keinoja puuttua tilanteeseen ja he kokivat, että eivät voi hyväksikäytölle mitään, vaikka olisivat halunneet asiakasta auttaa.

Työn tekemisen lähtökohtana kuvattiin kirjoitelmissa olevan luottamussuhde asiakkaaseen. Se, että asiakas ei aina välttämättä puhunut totta, kertoi vain osan totuudesta tai jätti asioita kertomatta, aiheutti työntekijöille eettistä kuormitusta, sillä epäily asiakkaan kertomaa kohtaan oli olemassa mutta silti siihen piti luottaa muun muassa päätöksiä tehdessä.

”Hyvin usein tapahtuvaa kuormitusta on runsas valehtelu ja se, että paljon ollaan asiakkaiden kertoman tiedon varassa.”

”Tämä on usein haastavaa, sillä asukas saattaa kertoa voivansa hyvin ja kaiken sujuvan mallikkaasti, vaikka kaikki merkit viittaisivat päinvastaiseen.”

Yksi runsaasti eettistä kuormitusta aiheuttava asia oli ristiriita ammattihenkilön vastuun ja itsemääräämisoikeuden toteutumisen välillä ja näiden kahden tekijän tasapainon löytämisessä. Työntekijät kokivat olevansa vastuussa asiakkaistaan, mutta asiakkaalla oli kuitenkin täysi valta päättää asioistaan itse. Asiakkaan ja henkilökunnan näkemykset itsemääräämisoikeudesta ja asiakkaan kyvyistä päättää asioistaan eivät aina kohdanneet ja eettistä kuormitusta aiheutui pohdinnasta sen suhteen kuinka paljon asiakkaan elämään voi puuttua.

”Asiakas saa itse päättää asioistaan mutta työntekijällä on kuitenkin vastuu hänestä.”

”Jos asiakas jatkuvasti tekee itselleen vahingollisia valintoja, koska itsemääräämisoikeus, niin milloin olisi hyvä hetki hieman varovasti polkea tätä oikeutta? Vai onko sellaista kuitenkaan?”

#### 9.1.4 Omaiset

Tilanteet ja yhteistyö omaisten kanssa koettiin välillä eettisesti kuormittavaksi. Yhteistyö omaisten kanssa kuvailtiin pahimmillaan hankalaksi tai mahdottomaksi. Joitakin omaisia kuvattiin vaativiksi tai helposti suuttuviksi, mikä lisäsi työntekijän painetta hoitaa työnsä mallikkaasti ja tästä aiheutui pitkässä juoksussa eettistä kuormaa.

Omaisten kanssa syntyvät näkemuserot asiakkaan asioista, tuen tarpeesta tai henkilökunnan roolista asiakkaan elämässä koettiin eettisesti kuormittaviksi. Myös hyvästä hoivasta sekä itsemääräämisoikeuden tärkeydestä ja toteutumisesta saatettiin olla omaisten kanssa eri mieltä. Työntekijän mielestä omaisen tapa hoitaa asiakasta tai hänen asioitaan oli puutteellinen ja toisaalta työntekijöillä oli kokemuksia, että omaiset eivät luottaneet heidän taitoihinsa toimia asiakkaan kanssa. Tällaisista tilanteista aiheutui työntekijöille eettistä kuormitusta.

”Joidenkin asiakkaiden omaisten kanssa ollaan eri mieltä asiakkaiden asioista. Jotkut omaiset esim. yrittävät polkea asiakkaamme itsemääräämisoikeutta kieltämällä ystäviä tulemasta kylään.”

”Ristiriitoja tulee asiakkaiden ja heidän omaistensa kanssa usein asumisesta ja siellä pärjäämisestä. Monesti olemme aivan erimieltä siitä, miten asiakas pärjää itsenäisessä asumisessa ja miten häntä pitäisi auttaa.”

#### 9.2 Keinot eettisen kuormituksen hallintaan

Toisena tutkimuskysymyksenä oli ”Millaisia keinoja he (työntekijät) käyttävät kuormituksen hallintaan?” Tuloksiksi nousivat eettisen kuorman purkaminen työyhteisössä, työnohjaus, työntekijän henkilökohtaiset keinot, työvuorosuunnittelu sekä työyhteisön ulkopuolelta tuleva moniammatillinen tuki.

### 9.2.1 Eettisen kuorman purkaminen työyhteisössä

Yleisimpänä keinona eettisen kuormituksen hallintaan oli eettisen kuorman purkaminen keskustelemalla työyhteisössä joko työntekijöiden kesken tai esihenkilön kanssa. Kollegiaalisella tuella koettiin olevan erittäin suuri merkitys vaikeiden asiakastilanteiden käsittelyssä ja eettisesti kuormittavien tilanteiden purkamisessa. Työyhteisö koettiin voimavarana ja siitä puhuttiin lähes kaikissa kirjoitelmissa erittäin positiiviseen sävyyn. Yhtenä työyhteisön kannattelevana voimana pidettiin ratkaisukeskeisyyttä.

”Tuskin jaksaisin tehdä tätä työtä ilman ymmärtävää työyhteisöä.”

Tärkeintä eettisissä keskusteluissa ei ollut ratkaisun löytäminen, vaan se, että omaa eettistä taakkaansa sai ainakin hetkellisesti kevennettyä. Myös jo pelkkä tietoisuus siitä, että eettisen kuorman purkaminen on sallittua, tilanteen niin vaatiessa, koettiin helpottavaksi tekijäksi.

”Kokemusten jakaminen jo vähentää kuormitusta ja tulee tunne, että ei ole ajatuksien kanssa yksin.”

Eettistä kuormaa purettiin pääasiassa työajalla mutta joskus myös vapaalla olevaan työkaveriin saatettiin olla yhteydessä. Jossakin työyhteisössä oli erikseen sovittu käytäntö, että vapaalla tai lomalla olevalle työkaverille voi tarpeen vaatiessa laittaa viestin.

### 9.2.2 Työohjaus

Työohjauksen hyödyistä eettisen kuorman hallinnassa oltiin selkeästi kahta eri mieltä. Toiset kokivat työohjauksen olevan hyvä tilaisuus purkaa eettistä kuormitusta ja sen koettiin auttavan eettisten asioiden käsittelyssä sekä tukevan työntekijän psyykkistä hyvinvointia.

Toisaalta taas koettiin, että työnohjauksesta ei ollut apua eettisen kuormituksen hallintaan. Ongelmana nähtiin pääosin työnohjaajat ja työntekijät kokivat, että työnohjaajat eivät olleet ymmärtäneet työn sisältöä. Keskusteluiden koettiin myös jääneen pinnallisiksi ja työnohjauksessa oli joidenkin vastaajien mielestä keskitytty epäolennaisuuksiin.

”Joskus on ollut työnohjausta, jolta odotin paljon juuri eettisten asioiden ja kuorman purkamiseen liittyvää keskustelua ja tukea... Ongelmana on kuitenkin ollut työnohjaajat. He eivät ymmärtäneet työn luonnetta.”

### 9.2.3 Työntekijän henkilökohtaiset keinot

Työntekijät kokivat, että työn merkityksellisyyden kokeminen helpottaa eettistä kuormitusta. Eettistä kuormitusta oli myös opittu sietämään ja asioihin kerrottiin suhtautuvan joko huumorin avulla tai kyynisesti.

Vapaa-ajan koettiin olevan erittäin merkityksellinen tekijä eettisen kuormituksen hallinnassa. Vapaa-ajalla tehtävien asioiden kerrottiin vievän ajatuksia pois työstä. Harrastusten ja sosiaalisten suhteiden nähtiin auttavan eettisestä kuormituksesta palautumiseen. Työnantajan koettiin arvostavan työntekijöiden vapaa-aikaa, joka käytännössä näyttäytyi niin, että työntekijää ei vapaa-ajalla kuormitettu esimerkiksi esihenkilön taholta työasioilla.

Työntekijät kuvasivat myös hallitsevansa eettistä kuormaa rajaamalla selkeästi työ- ja vapaa-aikaa. Käytännössä tämä näkyi niin, että esimerkiksi henkilökohtaista työpuhelinta käytettiin vain työajalla.

Joissakin kirjoitelmissa kerrottiin työasioita pohdittavan myös vapaa-ajalla ja tämän vaikuttavan työntekijän jaksamiseen ja kokonaisvaltaiseen palautumiseen.

#### 9.2.4 Työvuorosuunnittelu

Vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun koettiin auttavana tekijänä eettisestä kuormituksesta palautumisessa. Autonomisen työvuorosuunnittelun koettiin vaikuttavan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja jaksamiseen, jolloin eettisestä kuormituksesta palautuminenkin oli helpompaa, kun työvuoroihin ja vapaapäiviin pystyi vaikuttamaan itse.

#### 9.2.5 Työyhteisön ulkopuolinen moniammatillinen tuki

Eettisiin ongelmiin koettiin saavan tukea sosiaalityöntekijöiltä sekä kuntoutusohjaajilta. Yhteistyötä kuvattiin tiiviiksi, säännölliseksi ja yhteisten keskusteluiden sisältävän eettistä pohdintaa. Käytännössä tuki näyttäytyi oman työn selkeytymisenä ja vastuunjakamisena.

### 9.3 Työssäjaksamisen tuki

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli ”Millaista tukea työntekijät kaipaisivat työssäjaksamiseen?”

Tähän tutkimuskysymykseen voidaan tuloksina nähdä eettisten asioiden käsittely sekä työnohjaus. Monissa kirjoitelmissa tuli ilmi, että hyviä keinoja työyhteisöjen sisällä oli jo olemassa ja niiden toivottiin jatkuvan. Työnantajan toivottiin kuitenkin panostavan vielä enemmän työntekijöidensä psyykkisen hyvinvoinnin tukemiseen ja ammatilliseen tukeen. Esimerkkejä tuen muodoista ei kirjoitelmissa annettu.

#### 9.3.1 Eettisten asioiden käsittely

Eettisten asioiden käsittelyyn toivottiin ajan kanssa tapahtuvia rakentavia ja säännöllisiä keskusteluja työyhteisössä.

”Nyt asiat puhutaan ikään kuin ohimennen, kun keritään.”

Toiset kaipasivat ammatillista ja johdettua keskustelua eettisissä kysymyksissä ja eettisen kuorman hallinnassa, kun taas toisille riittäisi keskustelu työyhteisön sisällä.

### 9.3.2 Työnohjaus

Työnohjaus koettiin työnantajan panostuksena työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Säännöllisestä työnohjauksesta nähtiin olevan hyötyä eettisen kuormituksen käsittelyyn ja sitä toivottiin saavan. Esiin nousivat ajatukset, että työnohjauksen pitäisi olla lakisääteistä kaikille sosiaali- ja terveystyöntehtäjille.

”Lakisääteinen työnohjaus tulisi ulottua kaikille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, ei pelkästään mielenterveys- ja päihdetyötä tekeville. Esimerkiksi on täysin unohdettu, että valtaosalla kehitysvammadiagnoosin saaneita on myös mielenterveyteen liittyviä haasteita.”

Myös eriäviä mielipiteitä työnohjauksen hyödyistä eettisen kuorman käsittelyssä tuotiin esiin. Aikaisempien huonojen kokemusten perusteella työnohjauksesta ei koettu tulevaisuudessakaan olevan hyötyä eettisissä kysymyksissä tai eettisen kuormituksen hallinnassa.

## 10 POHDINTA

Tutkimuksen tuloksia voidaan tarkastella opinnäytetyön teorian pohjalta. Eettisyys, itsemääräämisoikeus, eettinen työkuultuuri ja eettinen kuormitus tulevat näkyviksi myös tutkimustuloksissa. Tulokset noudattavat myös aiemmin tehtyjen sote-alan tutkimusten ja kyselyiden linjaa eettiseen kuormituksen määrään liittyen. Niitä on hyvä peilata myös ammattietiikan lähtökohtiin sekä

käytännön työtä ohjaaviin huolenpidon ja oikeudenmukaisuuden etiikoihin. Tutkimustulosten mukaan erityisesti huolenpidon etiikka korostuu työntekijöiden tavassa tehdä työtä erityisryhmien tuetussa asumisessa.

### 10.1 Tulosten tarkastelu opinnäytetyön teoreettisista lähtökohdista

Opinnäytetyön tutkimustulokset myötäilevät aiempien sote-alan tutkimuksia ja kyselyitä, jotka jo aiemmin, on tässä opinnäytetyön johdannossa, on mainittu. Eettistä kuormitusta erityisryhmien tuetussa asumisessa on paljon ja usein. Tulosten perusteella eettinen kuormitus näyttäytyy erityisryhmien tuetussa asumisessa erilaisena kuin esimerkiksi ikääntyneiden kotihoidossa. Ikääntyneiden palveluissa eettisen kuormituksen aiheuttajana on pidetty pääosin kiirettä ja resurssipulaa (Sarkkinen, 2023; Molander, 2014, s.240).

Erityisryhmien tuetussa asumisessa eettistä kuormitusta muodostavat tämän tutkimuksen perusteella työn sisältö, asiakkaalle annettava tuki, itsemääräämisoikeus ja omaiset. Kirjoitelmissa kiirettä ei mainittu oleellisena eettisen kuormituksen aiheuttajana, pois lukien asiakkaiden kriisitilanteet, jolloin aikaa auttaa ja keskustella toivottiin olevan enemmän.

Tuetun asumisen työntekijöillä on usein käsissään ihmisen koko elämä. Työnkuva on erittäin laaja ja moniulotteinen. Työntekijöillä on kuitenkin keinoja vaikuttaa asiakkaan hyvinvointiin ja elämään hyvin minimaalisesti. Myös työntekijän vastuu erityisryhmien tuetussa asumisessa on suuri. Työntekijä on vastuussa asiakkaan terveydestä ja turvallisuudesta sekä muun muassa lääkähoidosta. Toisessa vaakakupissa painavat itsemääräämisoikeus ja ammattilaisen velvollisuus antaa asiakkaan ottaa riskejä, erehtyä ja oppia asiat ”kantapään kautta”. Eettinen harkinta ja päätöksen teko, sekä vaa’an pitäminen tasapainossa ovat läsnä joka hetki.

Itsemääräämisoikeus on jokaisen perusoikeus mutta se on myös tutkimustulosten perusteella hankalia tilanteita ja ammattilaisille eettistä kuormitusta aiheuttava tekijä. Työntekijän tulee turvata itsemääräämisoikeuden

maksimaalinen toteutuminen terveyttä ja turvallisuutta vaarantamatta ja sen tulisi olla kaiken lähtökohta, kun palveluja annetaan. (Vernerinet h.2023). Tuessa asumisessa rajan veto tällaisissa tilanteissa on kuin veteen piirretty viiva. Työntekijä on välillä mahdottoman edessä pohtiessaan, kuinka paljon voi puuttua, mihin pitäisi puuttua ja ennen kaikkea, miten voi puuttua asiakkaan elämään.

Erytisryhmien kohdalla tulisi mielestäni huomioida, että he ovat palveluissa syystä ja päätös asumisesta on lakiperusteinen. Itsemääräämisoikeuden lisäksi myös tuen tarvetta ja tuen toteuttamista on kuvattu palvelusuunnitelmassa, joka perustuu kehitysvammalakiin. (THL c, 2024.) On katsottu, että tukea ja apua tarvitaan. Liika vastuu omasta elämästä ja sen isoista kysymyksistä voi myös kuormittaa asiakasta tai johtaa suoranaisiin vaaratilanteisiin. On yksilöstä kiinni, kuinka isoja päätöksiä hän on tuettunakaan valmis tekemään ja ymmärtääkö hän päätöstensä seuraukset. Niin kuin eräässä kirjoitelmassa pohdittiin ”Mikä määrä itsemääräämisoikeutta on liikaa?” Tästäkin näkökulmasta huolimatta haluan todeta, itsemääräämisoikeuden, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden kuuluvan kaikille. Työntekijän näkökulmasta olisi ihanteellista, jos asiakas olisi halukas ottamaan näissäkin tilanteissa tukea vastaan.

Erilaisia työvälineitä itsemääräämisoikeuden tukemiseen tulisi käyttää enemmän. Niiden avulla saadaan esille toiveita ja haaveita, sekä mielipiteitään. Ne myös auttavat valintojen tekemisessä. (Vernerinet i, 2024.) Kirjoitelmista käy ilmi, että yleisenä ja usein käytössä olevana keinona käytettiin keskustelua, jota voidaan pitää empatian ohella ominaisena huolenpidon etiikan lähtökohdista tehtävälle työlle (Juujärvi ym., 2011, s. 217-227). Työvälineiden käyttö edellyttää asiakkaalta yhteistyöhalukkuutta ja kärsivällisyyttä asian suhteen, sekä työntekijältä aikaa, taitoa ja osaamista työvälineiden käyttöön.

Hyve-etiikan mukaan hyveellisen ihmisen tunteilla ja järjellä on sama päämäärä. (Sarvimäki & Stenbock- Hult, 2009, s. 52-53.) Järjen ja tunteiden vastakkainasettelua pohdittiin kirjoitelmissa, kun kyseessä olivat asiakkaan henkilökohtaiset tai arkaluontoiset asiat. Pohdintoihin sisältyi lisäksi mietintää omasta ammatillisuudesta ja omista henkilökohtaisista arvoista. Työntekijät

tekivät kuitenkin päätöksiä lähinnä järjen perusteella, asiakkaan parasta ajatellen. Tämän voidaan katsoa liittyvän huolenpidon etiikkaan, jossa huolenpitoa asiakkaasta voi verrata palvelun laatuun ja jossa päämääränä on asiakkaan hyvinvoinnin lisääminen (Juujärvi ym., 2011, 217-227). Järkiperäisiä päätöksiä voidaan pitää myös periaate-etiikan mukaisina päätöksinä. Periaate-etiikan mukaan ihminen on järkiperäinen ja etiikan lähtökohtina toimivat näin ollen järki, autonomia ja hyvä tahto. (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009, s.56).

Asiakkaan asioita vastaavien eri ammattiryhmien ammattilaisten pitäisi ”vetää yhtä köyttä”, jotta asiakkaan paras saataisiin toteutumaan. Kirjoitelmista huokui työntekijöiden halu toimia asiakkaan parhaaksi ja edistää hänen hyvinvointiaan, jolloin voidaan todeta huolenpidon etiikan ohjaavan vahvasti ammattilaisten toimintaa (Juujärvi ym., 2011, s.213). Ammattilaisten tulisi kuulla ja kuunnella toisiaan ja asioista viime kädessä päättävällä taholla tulisi olla tarpeeksi tietoa ja realistinen kuva asiakkaan tilanteesta sekä asumisen muodosta, johon asiakasta ollaan sijoittamassa.

Vammaispalveluiden käsikirjan mukaan asumisen toteuttamisessa on kuultava vammaista henkilöä, otettava huomioon hänen toiveensa ja tarpeensa ja varmistettava, että henkilön etu toteutuu. (THL a, 2023.) Tällä hetkellä on meillä trendi, jossa asumisen palveluita kevennetään kauttaaltaan. Asiakkaiden sijoittelu oikeanlaisen tuen piiriin on kuitenkin erittäin tärkeää. Asiakkaalla on oikeus valita asuinpaikkansa itse, mutta tuen tulisi olla tarvitsijalleen oikein mitoitettua ja sisällöltään oikeanlaista. Liian kevyt tuki johtaa pahimmillaan asiakkaan erittäin huonoon vointiin ja henkilökunnan kuormittumiseen. Asiakas yrittää sinnitellä ja henkilökunta kannattelee.

Tuetussa asumisessa tuen tulisi toteutua, jotta asiakas voi palveluissa olla. Tukikäynteihin tulisi sitoutua ja niiden toteutuminen pitäisi olla asumisen ehto. Työntekijät ovat keinottomia, jos asiakas ei avaa ovea tai kieltäytyy tuen vastaanottamisesta. Se, että asiakkaan todetaan monen ammattilaisen sanomana tarvitsevan asumiseensa tukea, mutta hän ei sitä ota vastaan, on haitallinen kuvio niin asiakkaalle, kuin ammattilaiselle.

Asumiskokeiluja, joissa arjentaitoa ja elämänhallintaa pystytään kartoittamaan ja harjoittamaan, pitäisi ehdottomasti järjestää ennen asumisen päätöstä. Tämä käytäntö takaisi omalta osaltaan sen, että asiakas ohjautuu oikeanlaisen tuen ja asumisen piiriin.

On tavallista, että eettiseen ongelman ei ole yhtä oikeaa ratkaisuvaihtoehtoa. Eettinen ongelma voi myös kestää pitkään ja sillä voi olla kauaskantoisia seurauksia. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, s. 61.) Keinot eettisen kuormituksen hallintaan ovat tutkimustulosten pohjalta miltei täysin työntekijälähtöisiä. Kirjoitelmista välittyi, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työyhteisöt ovat psykologisesti turvallisia ja vaikeistakin asioita voidaan puhua. Työntekijät keskustelevat eettisistä ongelmista työyhteisössä, refleктоivat paljon omaa toimintaansa ja pitävät vapaa-aikaa tärkeänä tekijänä eettisestä kuormasta palautumiseen. Jäin miettimään mitä sitten, jos näin ei olisi? Murenisiko yksittäinen työntekijä pikkuhiljaa oman eettisen kuormansa alle?

Eettistä työkuultuuria tukemaan ja eettisten ongelmien pohdintoihin tarvitaan mielestäni ehdottomasti ammatillista, uutta näkökulmaa tuovaa, ulkopuolista tukea. Sillä tuntuu kohtuuttomalta, että jää työntekijöiden tehtäväksi myös eettisen kuormituksen osalta huolehtia omasta työssäjaksamisestaan. Molander (2014, s.275-276) painottaakin johdon, työterveyshuollon ja työntekijöiden yhteistyötä eettisen kuormituksen arvioinnissa. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeiden mukaan työntekijällä on myös oikeus saada tukea erityisesti eettisesti haasteellisissa tilanteissa esihenkilöltä, työyhteisöltä tai moniammatilliselta työryhmältä (Heikkinen, 2022, s.27). Esihenkilön ja johtoportaan pitäisi toimia esimerkkeinä eettisissä kysymyksissä mutta myös muistaa, että kuormitustekijöiden arviointi ja niihin puuttuminen on kirjattu työturvallisuuslakiin. (Sinkkonen ym., 2011, s. 95.; Työturvallisuuslaki 2002/738, luku 5, 25§).

Uskon työnohjauksesta ja ulkopuolisesta neutraalista näkemyksestä olevan hyötyä eettisen kuorman hallinnassa, sillä eettisen kuormituksen syitä voi olla monia, kuten epäreilu johtaminen, haasteet potilaiden hoidossa, sekä työntekijöiden osaamattomuuden ja turvattomuuden tunne. Eettistä kuormitusta voi syntyä myös työyhteisön sisäisistä asioista, kuten toimintatavoista.

(Sarkkinen, 2022; Nikunlaakso ym., 2022, kohta 4.Results.) Näin ollen kuormitusta on haastava ja mielestäni miltei mahdoton yrittää kokonaan ratkaista pelkästään työyhteisön sisällä.

Työnohjaajan pitäisi mielestäni edes hieman tuntee työn sisältöä tai olla jonkinlainen käsitys asiakasryhmästä, jonka kanssa työntekijät työskentelevät. Jos tätä ei ole, on vaikea päästä asioiden ytimeen. Työnohjaus ei saisi myöskään olla kustannuskysymys, vaan ehdottomasti saatavilla oleva etu, jos sille tarvetta nähdään olevan.

Työnantajan tulisi omalta osaltaan aktiivisesti etsiä keinoja eettisen kuormituksen pienentämiseksi. Eettiseen työkuulttuuriin pitäisi myös kannustaa ja nähdä se ennen kaikkea yhtenä työssäjaksamisen ja työssä jatkamisen välineenä, sekä suurena vaikuttajana myös asiakastyytyväisyyteen. Huomion arvoista on, että eettinen organisaatiokulttuuri lisää työn imua, sekä tukee niin organisaation toiminnalle kuin työntekijän hyvinvoinnille suotuisia työtavoitteita. Eettinen organisaatiokulttuuri voi lisätä myös työntekijän sitoutumista organisaatioon, mikä taas näkyy työntekijän organisaation menestykseen suuntautuneita työtavoitteina. (Huhtala, 2013, s.80.)

Tällä hetkellä, kun säästöpainet ovat kovat ei tällaiselle ajattelulle kuitenkaan käytännössä näytä olevan sijaa. Johdon suunnalta saatetaan jopa kehottaa toimimaan omia tai ammattiarvoja vastaan, vaikka Juujärven ym. (2011, s.55–56) mukaan toimiminen omien arvojen vastaisesti aiheuttaa ammatillisen identiteetin murenemistä ja huonommuuden tunnetta.

On erittäin lyhytnäköistä kehottaa työntekijöitä menemään pelkkä talous edellä, vaikka työnlaatu ja sekä asiakkaiden, että työntekijöiden hyvinvointi vaarantuvat. Varoittavia esimerkkejä siitä, mihin tällainen johtaa, löytyy jo vanhuspuolelta. Juujärven ja Häkkisen (2019, s.465) mukaan iäkkäiden hoidossa ylemmän johdon sitoutumisen puute eettisiin periaatteisiin on jo johtanut laiminlyönteihin vanhustyön arjessa, kun tavoiteltu taloudellista voittoa. Myös organisaation johdon tulisi sitoutua sosiaali- ja terveysalan ammattieettisiin ohjeisiin (Juujärvi & Häkkinen, 2019, 465). On myös huomioitavaa, että

sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden mukaan sosiaalialan ammattihenkilön on myös kyettävä arvioimaan kriittisesti toimintaa myös organisaatiotasolla. (Heikkinen, 2022, s.7.) Kritiikkiä ja vastalauseita on siis lupa, ellei jopa velvollisuus esittää.

Avainasemassa eettisen kuormituksen hallintaan ja eettisen työkuulttuurin mahdollistamiseen ovat johdon lisäksi myös lähiesihenkilöt. Lähiesihenkilöillä on keskeinen rooli siinä, että toiminta on eettisesti kestävä ja että työntekijät saavat tarvitsemaansa opastusta ja tukea eettisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Nämä saavutetaan riittävällä yhteisellä ajatusten vaihdolla ja vuorovaikutuksen sujuvuudella. (Molander, 2014, s.253.) Myös tutkimustuloksista käy ilmi, että työkavereiden lisäksi myös esihenkilön kanssa haluttiin keskustella eettisesti haastavista tilanteista. Työntekijät myös toivoivat työssä jaksamisen tueksi ajan kanssa käytäviä eettisiä keskusteluja.

Leino-Kilpi & Välimäki (2014, s.62-65) muistuttavat, että ammattilaisilla voi olla erilaisia näkemyksiä arvoista ja sen takia onkin tärkeää käydä arvokeskusteluja. Tutkimustuloksista on todettavissa, että (arvo)ristiriitoja ja eroavaisuuksia tavasta tehdä työtä ei tutkittavien työyhteisöissä juurikaan ollut. Tätä voidaan pitää kantavana voimana ja työpaikan vahvuutena, joka auttaa jaksamaan. Niin kuin Juujärvi ym. (2011, s.57) kuvaavat on tutkimustuloksistakin nähtävillä, että toisilleen vastakkaisten arvojen yhtäaikainen toteutuminen aiheuttaa työntekijälle stressaavia ristiriitoja. Ristiriitoja kuvattiin aiheutuvan työntekijän omien arvojen ristiriitaisuudesta, sekä asiakkaan ja työntekijöiden arvojen ristiriitaisuudesta. Myös organisaation toimintaohjeet saattoivat aiheuttaa arvo-ristiriitoja.

Lähiesihenkilöiden töitä lisätään jatkuvasti muun muassa yhdistämällä useampia yksiköitä yhden esihenkilön johdettavaksi. Trendinä taitaa pian olla, että lähiesihenkilön sijaan voidaan puhua etäesihenkilöstä. Tämä on huono uutinen moneltakin kannalta mutta erityisesti eettisten ongelmien käsittelyn kannalta. Eettiset ongelmat vaativat paljon läsnä olevaa pohdintaa ja välillä nopeaa reagoitua. Juujärvi ja Häkkinen (2019, s. 465) painottavat, että esihenkilöltä vaaditaan eettistä herkkyyttä, jonka pohjana toimii empatia. Haasteena

voidaan nähdä kuitenkin etäännyminen arjen työstä ja ristiriidoista. Eettisestä johtamisesta voidaan puhua myös oikeudenmukaisena johtamisena, johon liittyy olennaisesti kokemus kiitoksesta ja oikeus saada kriittistä palautetta reilusti (Heiskanen & Salo, 2007, s.15-16). Näitä on jatkossa yhä vaikeampi toteuttaa, jos lähiesihenkilöllä ei ole enää mahdollisuutta olla tarpeeksi läsnä sekä tuntee käytännön työtä ja työntekijöitä.

Työn raskautta mitataan helposti esimerkiksi vain sen tuottaman fyysisen rasituksen, väkivallan uhan tai vuorotyön haittojen näkökulmasta ja työpaikoilla tehdään erilaisia riskiarviointeja työn eri osa-alueiden kuormittavuudesta. Nyt, kun myös työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 2002/738, luku 5, 25§) edellyttää psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointia ja niihin puuttumista tulisi työtä erityisryhmien tuetussa asumisessa tarkastella myös eettisen kuormituksen näkökulmasta.

Tällä hetkellä kognitiivinen kuormitus ja fyysinen kuormitus ovat näissä arvioissa jo hyvin edustettuina. Emotionaalisesta kuormituksesta saatetaan jo puhua, mutta eettistä kuormitusta ja sen vaikutusta työhyvinvointiin ei juurikaan huomioida. Eettinen kuormitus on mielestäni kuitenkin kaikkein vaikein poistaa tai ratkaista näistä edellä mainituista. Eettisestä kuormituksesta voi seurata mielenterveyden ongelmia, epäsosiaalisia tapoja sekä fyysisiä oireita (Nikunlaakso ym., 2022, kohta 4.5). Jatkuva eettinen kuormitus uuvuttaa ja voi johtaa samalla tavoin työnlaadun heikkenemiseen, sekä sairauslomiin, kuin mitkä tahansa muut työn kuormitustekijät. Näitä tulisi pohtia työsuojelua ja työterveyshuoltoa myöden. Asiaan voisivat tarttua myös ammattiliitot ja esihenkilön olisi hyvä ottaa eettinen kuormitus puheeksi vuotuisissa kehityskeskusteluissa.

Haluan uskoa, että eettisen kuormituksen tosissaan ottamisella ja kuorman hallinnalla, sekä eettisen työkuulttuurin kannustamisella turvattaisiin sote-alan veto- ja pitovoimaa. Jokainen ammattilainen haluaa pohjimmiltaan tehdä työnsä hyvin sekä ammatillisesti ja useimmiten työntekemisessä on mukana myös ripaus sydäntä.

”Työ on kuitenkin mielekästä ja tuntee tekevänsä merkityksellistä, tärkeää työtä, joka myös antaa paljon. Jokainen päivä on erilainen ja tulee uusia asioita eteen...Haasteista huolimatta en vaihtaisi pois! Haasteet on luotu voitettaviksi.”

## 10.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisesti luotettavan ja hyväksyttävän tutkimuksen edellytys on, että tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta a, 2024.)

Luotettavuus otetaan huomioon toiminnan laadun suunnittelussa, menetelmissä, analyyseissä ja voimavarojen käytössä. Rehellisyys toteutuu toiminnan arvioinnissa ja raportoinnissa avoimena, puolueettomana viestintänä, mitään salaamatta. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan myös muita tutkijoita ja heidän tuottamaansa pitää arvostaa sekä kantaa vastuu koko tieteellisen toiminnan elinkaaresta aina ideasta valmiin raportin julkaisemiseen ja vaikutuksiin asti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta b, 2023, s.12.)

Tutkimusta tehdessäni olen toiminut ihmisiin kohdistuvien hyvien tieteellisten-periaatteiden mukaisesti ja tutkijana kunnioittanut tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta.

Tutkittavia on informoitu tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja siitä, että he voivat keskeyttää osallistumisen, milloin vain. Tutkittavat palauttavat kirjoitelmat nimettöminä, joten ne eivät sisältäneet henkilötietoja. Tutkittavia tai välillisesti muita henkilöitä ei ole mahdollista tunnistaa tutkimustuloksista.

Tutkimuksen eettiselle ennakoarvioinnille ei katsottu olevan tarvetta. Kohdeorganisaatiota ei kuitenkaan mainita opinnäytetyöraportissa, sillä esimerkiksi tutkittavien antamat esimerkit eettisesti kuormittavista tilanteista saattavat liittyä asiakkaisiin tai heidän läheisiinsä.

Työskentelen itse erityisryhmien parissa mutta olen huolellisesti pitäytynyt tutkijanroolissa, enkä ole tuonut esiin omia näkemyksiäni ja kokemuksiani tutkimustuloksina. Tuon tutkimustuloksissa avoimesti esiin kaiken, mitä analyysin pohjalta on selvinnyt, enkä anna omien mielipiteideni vaikuttaa tähän. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan olen kunnioittanut aikaisempia tutkimuksia ja niiden tekijöitä, sekä noudattanut asianmukaisia viittauskäytänteitä.

### 10.3 Jatkotutkimus- ja kehittämisideat

Jatkotutkimusideoina tämän opinnäytetyön pohjalta voidaan nähdä eettisen kuormituksen tutkiminen laajemmalti vammaispuolella, sillä tutkimusta tältä alueelta tästä aiheesta on vähän. Myös eettinen johtaminen ja sen haasteet lähiesihenkilön näkökulmasta olisi hyvä tuoda näkyväksi tutkimuksen keinoin.

Kehittämisideoina voidaan pitää työyhteisökohtaisen eettisen toimintamallin kehittämistä ja toimintamallin viemistä työyhteisöön. Tässä voidaan hyödyntää James Restin eettisen toiminnan mallia, jolloin kaikki ammattieettisen toiminnan osatekijät tulevat huomioiduiksi. Myös erilaisten juuri tuettuun asumiseen sopivien itsemääräämisoikeutta tukevien menetelmien kokoaminen ja näkyväksi tuominen olisi varteen otettava kehittämisidea.

Tutkimuksen tuloksia voidaan myös hyödyntää työterveyshuollossa ja kehittää sen pohjalta työntekijöiden työssäjaksamista tukevia palveluita.

## LÄHTEET

AAIDD. The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Defining criteria for intellectual disability. (n.d.) Haettu 28.9.2024 osoitteesta <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>

Aitamaa, E. (2020). Ethics in nursing management. Identifying Ethical problems and Methods Used by Nurse Managers to Solve These. Doctoral Programme in Nursing Science. Faculty of Medicine. [väitöskirja, Turun yliopisto]. UTUPub. [www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8082-6](http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8082-6)

Duodecim. Terveyskirjasto. (2021). Kehitysvammaisuus. Haettu 25.3.2024 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556>

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue. (n.d.) Tuetun asumisen palvelut. Haettu 29.3.2024 osoitteesta <https://www.hyvaep.fi/palvelu/tuetun-asumisen-palvelut/>

Gunther, K. & Hasanen, K. (2021). Johdanto. Tutkimuksen kulku. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. [Viitattu 4.9.2024.]

Hagqvist, A., Nevalainen, M. & Puranen, J. (2014). Kapasiteetti johtajan menestystekijä. Fitra Oy.

Heikkinen, A. (toim.) (2022). Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 3.painos

Heino, T. & Tauriainen, P. 2020. Positiivisen eettisen ilmaston merkitys ammatteittaiselle toiminnalle. Eettinen toimintamalli – osaamista tulevaisuuden koulutukseen ja sote-alan työhön. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu B:65. Haettu 1.9.2024 osoitteesta [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347276/B65\\_Eettinen\\_toimintamalli.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347276/B65_Eettinen_toimintamalli.pdf?sequence=7&isAllowed=y)

Heiskanen, E. & Salo, J. (2007). Eettinen johtaminen tie kestävään menestykseen. Talentum Media Oy.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2018). Tutki ja kirjoita. Tammi. 22.painos.

Huhtala, M. (2013). Virtues that work: Ethical organisational culture as a context for occupational wellbeing and personal work goals. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:9789513953607>

Inkeroinen, O. & Niemelä, A. (2022). Hoitotyön eettinen kuormitus ikääntyneiden palveluissa osana Hyvä veto-hanketta. [yamk-opinnäytetyö, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121630376>

Juhila, K. (2021). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. [Viitattu 4.9.2024.]

Juujärvi, S. & Häkkinen, M. (2019). Vanhustenhoidon tila haastaa kehittämään laaja-alaista eettistä osaamista. Yhteiskuntapolitiikka. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019091828748>

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. (2007). Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Tammi.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. (2011). Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Tammi. 2.painos.

Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. (2012). Kehitysvammaisuus. Sanoma Pro Oy 5.uudistettu painos.

Kehitysvammaliitto a. (n.d.) Kehitysvammaisuus. Haettu 29.3.2024 osoitteesta <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>

Kehitysvammaliitto b. (n.d.) Asuminen. Haettu 22.11.2024 osoitteesta <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/asuminen/>

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. (2014). Etiikka hoitotyössä. Sanoma Pro Oy 8. uudistettu painos.

Malm, M. & Matero, M. & Repo, M. & Talvela, E. (2004). Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Moilanen, S. (17.5.2024). Mistä on työhyvinvointi tehty?. <https://ttk.fi/2024/05/17/mista-on-tyohyvinvointi-tehty/>

Molander, G. (2014). Hoidanko oikein? Eettinen kuormitus hoito- ja hoiva-työssä. PS-kustannus.

Nikunlaakso, R., Selander, K., Weiste, E., Korhonen, E., Paavolainen, M., Koivisto, T. & Laitinen, J., (2022). Understanding Moral Distress among Elder-care Workers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19 (15), 9303. [DOI: 10.3390/ijerph19159303](https://doi.org/10.3390/ijerph19159303)

Poikkeus, T. (2019). Support for nurses' ethical competence - Organizational and individual support by nurse leaders. [väitöskirja, Turun yliopisto]. UTUPub. [www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7529-7](https://www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7529-7)

Pöysä, J. 2021. Kirjoituskutsut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. [Vii-tattu 4.4.2024.]

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. (2020). *Ammattin sosionomi*. Sanoma Pro Oy 2019. 3. uudistettu painos.

Saari, E., Levonius, V., Weiste, E. & Laitinen, J. (2023). Kokeilujen käynnistymisen jäljillä-ongelmapuhetta vai kestäviä ratkaisuja eettisen kuormituksen vanhustyön resurssiniukoissa olosuhteissa? <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/125639/85703>

Sarkkinen M. Työpiste. (2022). Eettinen kuormitus työssä - kymmenen kysymystä ja vastausta. Haettu 23.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyopiste/eettinen-kuormitus-tyossa-kymmenen-kysymysta-ja-vastausta>

Sarvimäki, A & Stenbock-Hult, B. (2009). *Hoitotyön etiikka*. Edita.

Satakunnan hyvinvointialue. (n.d.) Tuki-Ovi. Haettu 28.3. 2024 osoitteesta <https://satakunnanhyvinvointialue.fi/palvelut/vammaispalvelut/vammaisten-asumisen-ja-paivaaikainen-toiminta/tuki-ovi/>

Satakunnankansa. (6.9.2024). Säästöpainet ja muutokset ajavat hyvinvointialueen sosiaalialan ammattilaiset kohtuuttomiin tilanteisiin. <https://www.satakunnankansa.fi/lukijalta/art-2000010675603.html>

Sauni, R. (2019). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4>

Sihvo, P., Vesterinen, O., Koski, A., Malkavaara, M. & Pasanen, M. (2020). Eettinen toimintamalli – osaamista tulevaisuuden koulutukseen ja sote-alan työhön. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:65. Haettu 27.3.2024 osoitteesta [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347276/B65\\_Eettinen\\_toimintamalli.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347276/B65_Eettinen_toimintamalli.pdf?sequence=7&isAllowed=y)

Sinkkonen, M. & Kauppila, T. & Laulainen, S. (2011). Hyvä, paha johtaja- Sosiaalityön eettinen johtaminen Teoksessa Sosiaalityön arvot ja etiikka. Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (toim). PS-kustannus.

Simelius, S., Turunen, R., Herttalampi, M. & Feldt, T. (2022). Omantunnon stressi hyvinvoinnin riskitekijänä työterveyshuollossa. *Sotilaslääketieteellinen aikakauslehti*. <https://doi.org/10.23990/sa.102584>

Sosiaalihuoltolaki 2022/790. Haettu 5.4.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Talentia. (17.11.2022). ”Rakastan tätä työtä, mutta kohta alkaa mitta täytymään”- Sosiaalialan ammattilaisista puolet uupuneita.

<https://www.talentia.fi/uutiset/rakastan-tata-tyota-mutta-kohta-alkaa-mitta-taytymaan-sosiaalian-ammattilaisista-puolet-uupuneita/>

THL a. Vammaispalveluiden käsikirja. (15.12.2023.) <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelu/t/asuminen>

THL b. Vammaispalveluiden käsikirja. Uusi vammaispalvelulaki. (30.8.2024). <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/uusi-vammaispalvelulaki>

THL c. Vammaispalveluiden käsikirja. Itsemääräämisoikeuden tukeminen. (5.1.2024). <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen>

Tuomi J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) a. Hyvä tieteellinen käytäntö. (2024). <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta b. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsittely Suomessa. (2023). [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työturvallisuuskeskus. Eettinen kuormitus työssä. (2021). <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>

Työturvallisuuslaitos a. Mitä on eettinen kuormitus. (n.d.) Haettu 2.9.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/eettinen-kuormitus-ja-sen-hallinta/mita-on-eettinen-kuormitus>

Työterveyslaitos b. Millainen on eettinen työkuulttuuri? (n.d.) Haettu 2.9.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/eettinen-kuormitus-ja-sen-hallinta/millainen-on-eettinen-tyokulttuuri>

Työterveyslaitos c. Miten voitte hallita eettistä kuormitusta. (n.d.) Haettu 2.9.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/eettinen-kuormitus-ja-sen-hallinta/miten-voitte-hallita-eettista-kuormitusta>

Työterveyslaitos d. Työpuntari-suositukset: Voimaa soteen!. (2024) <https://www.ttl.fi/tyopuntarista-voimaa-soteen/tyopuntari-suositukset>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Haettu 2.9.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valvira. Ammattihenkilöiden ammattieettiset velvollisuudet. (n.d.) Haettu 19.5.2024 osoitteesta <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/ammattieettiset-velvollisuudet>

Varsinais-Suomen hyvinvointialue. Kehitysvammaisen henkilöiden palveluasuminen. (n.d.) Haettu 28.3.2024 osoitteesta <https://www.varha.fi/fi/palvelut/kehitysvammaisten-henkiloiden-palveluasuminen>

Vernerinet a. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Mitä kehitysvammaisuus on. Haettu 26.3.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Vernerinet b. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta (2024). Lääketieteellinen näkökulma. Haettu 26.3.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>

Vernerinet.c. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta.(2024). Asumisen vaihtoehtoja. Haettu 28.3.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/asumisen-vaihtoehtoja>

Vernerinet e. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Sosiaalinen näkökulma. Haettu 24.3. 2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>

Vernerinet f. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Itsemääräämisoikeus. Haettu 26.3.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus>

Vernerinet g. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Itsemääräämisoikeus ja lainsäädäntö. Haettu 1.9.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus-ja-lainsaadanto>

Vernerinet h. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Itsemääräämisoikeuden tukeminen ja haastavat tilanteet. Haettu 1.9.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen-ja-haastavat-tilanteet>

Vernerinet i. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Itsemääräämistä tukevat työvälineet. Haettu 1.9.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/itsemaaraamista-tukevat-tyovalineet>

Vernerinet j. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Toimintakyvyn näkökulma. Haettu 26.3.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>

Vernerinet k. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. (2024). Laitosasumisen lakkauttaminen. Haettu 10.9.2024 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/laitosasumisen-lakkauttaminen>

Vilka, H. (2005). Tutki ja kehitä. Tammi.

Vuori, J. (2021). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.)*Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].  
<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>. [Viitattu 4.9.2024.]

## LIITTEET

### LIITE 1 KIRJOITUSKUTSU

#### **Hei, Sinä erityisryhmien kanssa työskentelevä ammattilainen (sosio- nomi, sairaanhoitaja tai lähihoitaja!**

Opiskelen Hyvinvointipalvelujen kehittämisen ja johtamisen ylempää korkeakoulututkintoa Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Olen tekemässä opinnäytetyönä laadullista tutkimusta työntekijöiden eettisestä kuormituksesta erityisryhmien tuetussa asumisessa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaista eettistä kuormitusta henkilökunta työssään kokee, miten keinoja heillä on purkaa eettistä kuormitusta ja millaista tukea he toivovat työssä jaksamiseen.

Eettinen kuormitus on aina yksilöllinen kokemus. Eettisiä haasteita voi syntyä tilanteissa asiakkaiden, omaisten, työkavereiden tai esihenkilön kanssa. Eettinen kuormitus tarkoittaa stressin ja kuormittuneisuuden kokemuksia, jotka aiheutuvat eettisistä haasteista. Tällaisissa tilanteissa työntekijä ei tiedä, mikä on oikea tapa toimia ja eettistä kuormaa aiheuttaa epä tietoisuus, eri vaihtoehtojen ja niiden seurausten pohdinta sekä vaatimusten ristiriitaisuus. Eettistä kuormitusta aiheuttavat myös tilanteet, jossa työntekijä tietää, mikä olisi oikea ja paras ratkaisu, mutta ei jostakin syystä pysty näin toimimaan. (Työturvallisuuskeskus.)

#### **Tutkimuksen aineistoksi toivon sinulta kirjoitelmaa, jossa pohdit työsäsi esiintyvää eettistä kuormitusta.**

- Voit kertoa esimerkein eettisistä ongelma- ja ristiriitatilanteista, joita olet kokenut asiakkaan/asukkaan kanssa työskennellessäsi.
- Voit kertoa esimerkein eettisistä ongelma- ja ristiriitatilanteista, joita olet kokenut asiakkaan/asukkaan läheisten kanssa tai työyhteisössä.
- Miten eettinen kuormitus ilmenee sinussa?

- Millaisia jo olemassa olevia keinoja sinulla on eettisen kuormituksen käsittelyyn?
- Millaista tukea toivoisit eettisten ongelmien/ eettisen kuormituksen käsittelyyn työyhteisöltä, esihenkilöltä, joltakin muulta?
- Jotain muuta, mitä haluat kertoa eettiseen kuormitukseen liittyen.

Toivon, että palautat kirjoitelman 31.8.2024 mennessä joko postitse osoitteeseen Mari Tervahartiala xxx tai vaihtoehtoisesti voit jättää sen suljetussa kirjekuoressa yksikkösi esihenkilölle tai hänen määrittämänsä paikkaan, josta noudan kirjoitelmat viikolla 35-36.

Kuoren päälle "Mari Tervahartiala".

### **Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.**

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Mari Tervahartiala

opiskelija

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Hyvinvointipalveluiden kehittäminen ja johtaminen (yamk)

Tutkimukseni ohjaava opettaja on Merja Sallinen,

TtT, yliopettaja, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Sähköposti: merja.sallinen@samk.fi

## LIITE 2 TIEDOTE JA TIETOTURVASELOSTE TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Työntekijöiden eettinen kuormitus erityisryhmien tuetussa asumisessa.

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tarkastella työntekijöiden eettistä kuormitusta erityisryhmien tuetussa asumisessa.

Olen arvioinut, että sovellut tutkimukseen, koska työskentelet osittain tai kokonaan sellaisten erityisryhmään kuuluvien asiakkaiden kanssa, joiden itsenäistä asumista tuetaan heille räätälöidyn yksilöllisen tuen kautta.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta, sinun osuuttasi siinä ja sitä, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta missään määrin kielteisesti.

Voit myös keskeyttää osallistumisen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytä tai peruutat suostumuksen, sinusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

### **1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä ja yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:** opiskelija Mari Tervahartiala

xxx Pori

### **2. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin erityisryhmien tuetun asumisen henkilökunnan kokemusta ja näkemystä työn eettisestä kuormituksesta. Tutkimuksen valmistuttua tulokset on tarkoitus esitellä avoimessa keskustelutilaisuudessa, johon kutsutaan tutkimukseen osallistuneet, muuta alan henkilökuntaa, lähiesihenkilöitä, työterveyshoitaja, sekä asumisen päälliköt. Valmis opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksessa ei kerätä suoria nimi tai henkilötietoja. Tutkimusaineisto muodostuu kerättävistä kirjoitelmista, jotka toimitetaan nimettöminä tutkijalle. Käsien kirjoitetut kirjoitelmat kirjoitetaan heti puhtaaksi ja alkuperäinen hävitetään.

Suostumukset ja aineistot kerätään eri aikaan, joten suostumusta ei voida suoraan yhdistää aineiston kirjoittajaan.

Tutkimuksessa kertyvä aineisto on vain opinnäytetyöntekijän käytössä ja sitä käytetään vain tämän opinnäytetyön tekemiseen. Aineisto säilytetään asianmukaisesti salattuna.

### **3. Tutkimuksen vastuullinen opinnäytetyön tekijä:**

Mari Tervahartiala

xxx Pori

050xxxxxxx [mari.tervahartiala@student.samk.fi](mailto:mari.tervahartiala@student.samk.fi)

### **4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot:**

Satakunnan ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on Osmo Santavirta. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@samk.fi

### **5. Opinnäytetyön aihe ja kesto:**

Opinnäytetyön nimi: Työntekijöiden eettinen kuormitus erityisryhmien tuetussa asumissa.

Kyseessä on kertatutkimus.

Henkilötietojen käsittelyn kesto: Tutkimusaineisto kerätään kesän 2024 aikana ja tutkimusprosessi kestää joulukuun 2024 loppuun. Aineistoa säilytetään asianmukaisesti salattuna opinnäytetyöprosessin loppuun saakka ja sen jälkeen se tuhoetaan.

### **6. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste**

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:

tutkittavan suostumus

### **7. Mitä tietoja keräämme ja tallennamme**

A. Arkaluonteiset henkilötiedot

Opinnäytetyössä ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

### **8. Mistä henkilötietoja kerätään**

Henkilötietoja ei kerätä.

### **9. Tietojen siirto tai luovuttaminen muille**

Tietoja ei luovuteta muille. Tiedot ovat vain opinnäytetyöntekijän käytettävissä.

### **10. Automatisoitu päätöksenteko**

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

### **11. Henkilötietojen suojausten periaatteet**

Tiedot ovat salassapidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen: Säilytän kirjoitelmat niin, että muilla ei ole niihin oikeutta.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot: Tietokoneeni on suojattu viruksentorjuntaohjelmalla ja salasalla. Vain minulla on pääsy tietokoneelle ja opinnäytetyökansioon.

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa.

### **12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen**

Tutkimusrekisteri ja aineistot tuhoetaan asianmukaisesti.

### **13. Mitä oikeuksia sinulla tutkittavana/rekisteröitynä on ja oikeuksista poikkeaminen.**

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on: Mari Tervahartiala

050xxxxxxx mari.tervahartiala@student.samk.fi

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole ole-massa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa yliopisto voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) yliopisto ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

## LIITE 3 SUOSTUMUSLOMAKE

Olen tutustunut opinnäytetyötä koskevaan kirjoituskutsuun sekä tiedotteeseen tutkimukseen osallistuvalla ja ymmärtänyt, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Halutessani voin keskeyttää osallistumisen ilman mitään seuraamuksia.

Työssäni toimin osittain tai kokonaan sellaisten erityisryhmään kuuluvien asiakkaiden kanssa, joiden itsenäistä asumista tuetaan heille räätälöidyn yksilöllisen tuen kautta. Minulta ei kerätä henkilötietoja, eikä epäsuoria tunnisteita. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Hyvinvointipalveluiden kehittäminen ja johtaminen (YAMK) opinnäytetyö  
Tutkimuksen nimi: Työntekijöiden eettinen kuormitus erityisryhmien tuetussa asumisessa.

Tutkimuksen tekijä: Mari Tervahartiala

050xxxxxxx mari.tervahartiala@student.samk.fi

Ohjaava opettaja: Merja Sallinen, TtT, yliopettaja, SAMK [merja.sallinen@samk.fi](mailto:merja.sallinen@samk.fi)

Suostun osallistumaan Mari Tervahartialan tutkimukseen ja siihen, että kirjoitelmaani käytetään tutkimuksen tarpeisiin.

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Suostumuslomakkeen voit palauttaa 21.7.2024 mennessä yksikkösi esihenkilölle tai hänen määrittämäänsä paikkaan, josta noudan lomakkeet.