



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Tiedoston nimi: Eettinen stressi sote-alalla

Äänitteen kesto: 40 min

Litterointimerkinnät

Anu Raulo:	Haastattelija 1
Ulla Teppo:	Haastattelija 2
Mari Kangasniemi:	Vastaaaja 1
Mari Huhtala:	Vastaaaja 2
Puhuja:	Puhuja

sa-
(sana) sana jää kesken
epävarmasti kuultu jakso puheessa tai epävarmasti
tunnistettu puhuja

(-) sana, josta ei ole saatu selvää

(--) useampia sanoja, joista ei ole saatu selvää

, . ? : kieliopin mukainen välimerkki tai alle 10 sekunnin tauko
puheessa

(Musiikkia.)

Puhuja: Tämä on Joku muu, mikä? -podcast. Pohdintoja sote-kentän nykytilasta ja tulevaisuudesta.

Anu Raulo: Minä olen Anu Raulo.

Ulla Teppo: Ja minä olen Ulla Teppo. Tänään keskustelemme eettisyydestä sote-alalla, ja mihin eettiset ristiriidat voivat johtaa. Meillä on keskustelussa mukana kaksi työelämän ja etiikan tutkijaa, dosentti Mari Huhtala Jyväskylän yliopistosta ja dosentti Mari Kangasniemi Turun yliopistosta. Tervetuloa.

Mari Kangasniemi: Kiitos.

Mari Huhtala: Kiitos.

Ulla Teppo: Mari Huhtalalle ensin, olet tutkinut esimerkiksi työhyvinvointia, uupumusta ja työn imua. Kerrotko vähän itsestäsi ja tutkimuksestasi.

Mari Huhtala: Joo, olen siis Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella ollu reilut 12 vuotta ja tutkinut tosiaan näitä mainitsemiasi ilmiöitä monesta eri näkökulmasta. Ja aina siinä on jotenkin ollu meillä mukana tää arvonäkökulma, ja se liittyy tietysti keskeisesti myös tähän eettisen stressiin, eettiseen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



kuormittuneisuuteen. Ja me ollaan (ensin) [01:32] me aloitettiin oikeestaan johtajien parissa, koska johtajien työssähän se tavallaan korostuu, kun sul on paljon sidosryhmiä, kenen kanssa sä toimit. On asiakkaita, alaisia, ylempää johtoa, hyvin monenlaista. Ja siinä ne eettiset haasteet ja ristiriidat saattaa olla sitten yleisiä ja korostuneita. Mutta sit ollaan lähetty aika pian laajentaa sitä, et ollaan tutkittu erilaisilla kaupunkiorganisaation henkilöstöryhmillä, jossa oli muun muassa justiin sote-alan työntekijöitä mukana. Ja nyt ihan uusimpana meillä oli esimerkiksi sairaanhoitopiiri, jossa sitten keskityttiin muun muassa tämmöseen omantunnon stressiin, joka on tietysti hyvin läheinen käsite kyllä eettiselle kuormitukselle. Ja tosiaan tätä hyvinvointinäkökulmaa näissä on paljon katottu, että millä tavalla. Ja useinhan se niin on, että se on riskitekijä sille työuupumukselle, jos työssä paljon tämmöstä eettistä stressiä koetaan.

Anu Raulo: Lisää sote-alan näkökulmaa aiheeseen tuo tänään tutkija Mari Kangasniemi. Ja sä oot ollut tekemässä Tehyn tänä vuonna julkaisemaa teosta Etiikka arjessa. Olet myös toiminut Tehyn eettisen toimikunnan puheenjohtajana. Kerrotko, Mari, mikä eettisissä kysymyksissä sinua kiinnostaa.

Mari Kangasniemi: Eettiset kysymykset terveydenhuollossa ehkä siksi kaikist jotenki, tai suurin kiinnostavin tekijä on se, että se on väistämätön ja ohittamaton osa kaikkien toimintaa. Ja lähtee jo sieltä koko terveydenhuollon tarkotuksesta, joka on arvoperustainen, jolla pyritään paitsi terveyteen ja käytännöllisyyteen ja pitämään ihmiset hyvinvoivina ja terveisinä ja yhteiskunnan osana myös hyvin vahvasti arvoperustainen. Miten me arvotetaan terveyttä? Millä tavalla siihen päästään? Mitkä ovat ne sallitut, hyväksytyt keinot, jolla niihin voidaan päästä? Ja siten se heijastuu väistämättä myös niihin toimijoihin, eli ammattilaisiin, jotka toimii terveydenhuollossa. Miten nää seikat otetaan huomioon? Käytännöllinen ja eettinen tavoite sillä toiminnalla, mutta myös minä ammatissa, näennäisesti yksityishenkilönä, mut sit mä tuunki siihen tehtävään, yhteiskunnalliseen tehtävään. Niin mitä ne arvot siinä mun työssä tarkoittaa? Miten mä toimin mahdollisesti jännitteen kanssa? Ja kolmanneksi, kaikista keskeisimpänä, asiakas ja potilas. Siitä, millä tavalla sen asiakkaan ja potilaan hyvä hoito toteutuu ja saadaan toteutumaan niin, että se vastaa siihen terveydenhuollon tavoitteisiin. Siksi, että etiikka on mukana kaikessa näissä toiminnoissa, on kiinnostunu etiikasta.

Ulla Teppo: Mari Huhtala, tutkimuksessasi tämmönen keskeinen käsite on eettinen stressi. Kerrotko, mitä se on.

Mari Huhtala: Meil on tosiaan, mejän ensimmäises hankkeessa jo 2009, niin me lähdettiin tätä jotenkin käsitteellistämään, et miten me tätä lähettäs tutkimaan. Kun paljon todellaki tää eettisen kuormituksen tutkimus on ollu siellä sote-alalla. Ja kuten sanoin, et me lähettiin itse asias niist johtajista liikkeelle. Ja me haluttiin



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



tämmönen jotenkin hyvin yleinen määritelmä, joka vois pätee työhön ku työhön, ammattiin ku ammattiin. Ja sitte taustakirjallisuuden pohjalta valittiin tämmönen kaksikulotteinen näkemys. Eli toisaalta meillä on työssä tilanteita (-) [05:09] tämmösiä en tiedä -haasteita ja dilemmoja. Eli sä kohtaat jonkin haastavan työhön liittyvän vaikka päätöksen, jossa sä joudut toteamaan, et itse asiassa minä en tiedä, mikä olisi tässä nyt se oikea ja eettisin ja paras tapa toimia. Ja toinen on sitten tämmönen en pysty -tilanne. Ja se on sitten meidänki kaikis tutkimuksissa todettu, et se on se, mikä enemmän kuormittaa, luonnollisesti, kun kyse on tilanteesta, jolloin sä kyllä tiedät vaikka terveydenhoitoalan ammattilaisena, et tässä tilanteessa ammattiettiikkani ja kaikki mitä työstäni tiedän, niin haluaisin tehdä tälläisen päätöksen tai toimia tällä tavalla, mutta sit joku estää sinua. Se voi olla, no sote-alalla ensimmäisenä nyt tulee mieleen kiire tai työntekijäpula. Eli se, että yksinkertaisesti ei oo vaikka aikaa kohdella potilasta niin hyvin ja rauhassa kun itse haluaisit. Ja sit se stressi on tästä näistä kahdentyyppisistä dilemmatilanteista syntyvää stressin ja kuormittuneisuuden kokemusta.

Ulla Teppo: No, Mari, tästä vielä jatkoa. Eettinen stressi, joka kuormittaa, niin mikä sen erottaa siitä muusta työn kuormittavuudesta se eettinen stressi?

Mari Huhtala: Eli eettisyydessä on aina kyse jollain lailla oikeasta ja väärästä. Eli se, että meillä voi työssä olla hyvin monenlaisia kuormitustekijöitä. Ihan vaikka laadulliset odotukset, mitä sun pitäis sun työssä saada aikaan tai kuinka paljon tulosta ja kuinka nopeesti. Mutta eettisyydessä on jotenki keskiössä se oikeen ja väärän kysymys ja myös ne omat arvot ja niitten mukaan toimiminen. Pystyykö niitä omia arvoja esimerkiksi toteuttamaan omassa työssä. Ja sitä kautta ne voi olla todella henkilökohtasia. Ne voi herättää tunteita, koska ne kytkeytyy niihin omiin arvoihin ja siihen ammattietikkaan. Sillä tavalla se on myös tämmönen hyvin joskus jopa arkaluontoinenki asia vaikka työyhteisössä verrattuna siihen, että normaalisti puhuttas jostain ylipäättään työssä koetusta vaikka kiireestä tai paineesta.

(Musiikkia.)

Anu Raulo: Mari Kangasniemi, olet tutkija hoitotyön ja terveydenhuollon etiikassa. Pystytkö kiteyttämään tärkeimpiä eettisiä kysymyksiä hoitotyössä?

Mari Kangasniemi: Ajattelisin, et tärkein, kaikist tärkein ja samalla vaativin eettinen kysymys hoitotyössä ja terveydenhuollossa on ihmisarvon kunnioitus. Ja se heijastuu kaikkeen toimintaan, lähtien ihmisten kohtaamisesta, joka tapahtuu ammattilaisten, kaikki eri terveydenhuollon ammattilaisten, kanssa. Yksittäinen potilas, asiakas, mut myös perhe ja lähiympäristö. Aina sitte siihen, millä tavalla, mitä hoitopäätökset on, millä tavalla hoito toteutetaan, millä tavalla ihmisarvoa



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

kunnioitetaan ja potilaan ja asiakkaan itsemääräämisoikeus huomioidaan ja pidetään ensisijaisena siinä hoidossa. Aina sinne, miten hoito ja palvelu järjestetään. Eli sinne rakenteisiin myös, joissa sielläki ihmisarvon kunnioitus tulisi olla ensisijainen periaate.

Anu Raulo: Niinku jo puhuit tossa aikasemmin, niin arvokysymykset nimenomaan korostuu täs sote-alalla, koska sinne usein hakeudutaan näin kutsumuksesta. Koetko että siellä alalla koetaan myös paljon tämmöstä eettistä stressiä, josta tää Mari Huhtala tossa kertoi?

Mari Kangasniemi: Mä pikkasen avaisin tuosta kutsumuksesta ja sen arvoperustasta, niin kyllä, perinteisesti terveysala on yks niistä yhteiskunnallista alueista, jossa henkilökohtanen kutsumus on tärkeä. Ja näin historian näkökulmasta tarkasteltuna sen kutsumuksen perusta on ollu usein hengellisissä syissä. Jopa naisen biologinen kutsumus on määritelty jossain kirjallisuudessa sinne taustaksi. Mut tänä päivänä yhä enemmän se kutsumus kuvataan tämmösenä työn mielekkyytenä ja siinä, että mä saan tehdä jotain arvokasta, jota itse pidän arvokkaana mutta myös yhteiskunnallisesti arvokkaana. Ja näin ollen jo alalle monesti hakeutuessa se on jo tietynlainen arvovalinta. Ja alalle hakeutuva ehkä virittäytynyt myös arvoperustaisesti. No sit kysytään sitä, tai tarkastellaan, että koetaanko paljon eettistä stressiä, niin ajattelisin, huolimatta viimeaikaisesta uutisoinnista, että kyllä lähtökohtaisesti. Koska se kaikki toiminta on niin lähellä koko ajan etiikkaa, et siellä tehään eettisiä arvovalintoja jatkuvasti. Ja ihan peruslähtökohtaisesti siellä on eettistä kuormittuneisuutta. Ja myös Mari Huhtalan kuvaamaa näitä kahta näkökulmaa eettiseen stressiin. Ja siinä mielessä eettinen kuormittuneisuus ei lähtökohtaisesti välttämättä ole negatiivinen asia, vaan se myös voi kertoa siitä, että tunnustetaan niitä eettisesti vaikeita tilanteita. Etiikka, niin kuin Sami Pihlström on kuvannu, ei ole helppoa. Vaan etiikka on aina vaikeeta arvojen ristiriitaa tai valintaa niitten välillä. Ja se on stressaavaa. Ja siinä mielessä on myös toivottava ja hyvä signaali, että sitä eettistä kuormittuneisuutta tunnustetaan. Toinen kysymys on taas sitten se, mitä sen jälkeen tehdään. Mitkä ne on ne syyt, mitkä aiheuttaa sitä eettistä stressiä? Ja mitä niille sille tehdään?

Anu Raulo: Mites Mari Huhtala, osaat sä tuohon sanoa, kun teilläkin oli niitä sote-alan toimijoita siellä teidän tutkimuksessa, niin löytykö esimerkiks alojen välistä tämmöstä eroa siinä, et näkykö se jotenkin se eettinen stressi tossa sote-alalla erityisesti?

Mari Huhtala: Näkyy lyhyesti sanottuna. Ja itse asiassa tuosta Kangasniemen Marin äskeisestä hyvästä puheenvuorosta, halusin vaan vielä siihen tarttua ennen ku unohdan, niin mä oon ihan täsmälleen samaa mieltä, että se, että sä tunnustat työssäsi olevia eettisiä haasteita, niin se on ehottomasti tärkeä osa sitä ammatti-



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



identiteettiä, ammattietiikkaa ja sitä vastuullista työntekoa. Et ei paitsi hoitotyössä, niin kaikilla aloilla. Ja siinä mekin ollaan havaittu, et ihmisten välillä, jos puhutaan eri aloista, niin voi oikeesti olla isojakin eroja, että miten hyvin niitä tunnustetaan. Ja hoitoalalla se varmasti, niin kun toinen Mari sanoi, niin on enemmän sisäänrakennettua. Se kuuluu niin olennaisesti siihen työhön. Et se todellakin on myös tärkeä ja hyvä asia, että näitä asioita tiedostetaan ja niistä käydään keskustelua. Mut sit tästä stressin kokemuksesta, niin ihan siinä mejän, missä me vertailtiin eri kaupunkiorganisaation ammattiryhmiä. Siitä toki on jo aikaa. Se tais olla vuonna 2013. Eli kohta jo 10 vuotta sitte. Niin siellä me nähtiin, että varsinkin näitä en pysty -tilanteita ja niitten aiheuttamaa kuormitusta oli selvästi enemmän nimenomaan terveydenhoitoalalla kun sitten vaikka opettajien parissa tai muita tälläsii kaupunkiorganisaation julkisen sektorin henkilöstöryhmillä. Ja uusimpana nyt meillä oli sitten, toissa syksynä kerättiin aineistoa, jos meillä oli yli 700 vastaajaa, ja heistä siis suurin osa oli itse asias jollain tavalla hoitotyössä. Tai hoitajan ammatissa toimivia. Ja he kyllä kuvas, että se yleisin haaste, mitä me kyselyssä kysyttiin, oli nimenomaan se, että he ei ehdi kohdella potilaita sillä tavalla kun heidän mielestään henkilöstön kuuluis kohdella. Eli tavallaan se arvostiriita siinä, että en pysty tehdä työtä tavalla, miten itse haluaisin. Ja mikä oli ehkä huolestuttavaaki, et ne oli jokaviikottaisii tai jokapäivittäisiä kokemuksia joillakin. Ja se, että ne kyllä aiheuttaa kuormitusta. Ja se on myös sitten riskitekijä työuupumukselle. Eli juuri niin kun Mari tuossa, toinen Mari sanoi, että just et mitä näille asioille sitten tehdään, niin se kuormitus on pitkäkestosta ja jatkuvaa, ja siellä taustalla on vaikka organisaatioon rakenteisiin syyt, niin sit kyllä ollaan siin riskissä, että se voi ruveta työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttaa. Ja ihan vielä lopuks tost kutsumuksesta, niin ollaan tosiaan myös tutkittu juuri näin niin kun Mari sanoi, että mikä (-) [14:28] kutsumus on, niin me ollaan käytetty tämmöstä työn merkityksellisyys. Eli juurikin, et kuinka merkitykselliseksi koet sen oman työsi. Ja vaikka sillä oli myönteisiä yhteyksiä vaikkapa työn imuun, ni se ei silti suojannut sitten taas siltä, että jos eettistä stressii koetaan, niin se on kyllä edelleen riskitekijä uupumukselle. Yksistään se työn kokeminen merkitykselliseksi ei niin sanotusti riitä.

Anu Raulo: Joo, noi on kiinnostavia kysymyksiä. Ja oikeestaan tuohon vähän liittyen, näihin tälläisiin en pysty -tilanteisiin, Mari Kangasniemi, sä olit myös laatimassa päivitystä sairaanhoitajan eettisiin ohjeisiin 2021. Onks meil tietoa siitä, paljonko nää vaikka tän tyyppiset eettiset ohjeet on ristiriidassa käytännön arkitodellisuuden kanssa?

Mari Kangasniemi: Ajattelisin, että toi kysymys siitä ristiriitaisuudesta arkitodellisuuden kanssa on aika pysäyttäväkin. Kun jos ajatellaan, et lähtökohta ammattieettisille ohjeille on, että ne on ammattikunnan yhteisesti laatima lähtökohta työlle, joka kuvaa sitä ammatin tehtävää yhteiskunnassa, sitä ohjaavia



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



periaatteita. Mutta keskeisesti ei ainoastaan ammattikunnalle itselleen vaan toisille ammattilaisille, laajemmin yhteiskunnalle, ennen kaikkea myös asiakkaille ja potilaille. Että he ymmärtää, mistä tässä ammattikunnassa on kyse. Ja minkälaisiin arvoihin ja periaatteihin tämä työ perustuu. Ja siinä mielessä tavoitteena on, että ne ei ois ristiriidassa sen käytännön toiminnan kanssa. Kuitenkin niin, että ammattieettiset ohjeetkin on vain ihmisten laatimia, ja ne on laadittu tietyssä ajassa tietyssä paikassa. Ja nää edelliset ohjeet oli laadittu 96. Ja ne oli ensimmäiset suomenkieliset ohjeet. Sitä ennen oli käytetty näitä kansainvälisiä eettisiä ohjeita. Ne oli 96 laadittu, ja nyt kun me tällä aikaperspektiivillä, Sairaanhoidajaliitto pysähty tarkastelemaan niitä, niin todettiin, että jo ilmasut, miten kuvataan eri asioita, on niin merkittävästi muuttunu. Ja myös ammatin kohde ehkä täsmentyny, tai että me voidaan kuvata sitä aiempaa täsmällisemmin. Siten siis voidaan sanoo, että ne ei enää tietyiltä osin palvelu, tai kaipas sitä tarkennusta. Ja näin tulee olemaan, ja toivottavasti myös jatkossa. Ehkei näin pitkää päivitysväliä tuu, mutta niitten tarkoituksena on muuttua sen ammatin tehtävän mukana ja toimia työvälineenä ammattilaisille. Se, mikä kriittinen kohta ammattieettisissä ohjeissa usein on, myös näissä päivitetyissä, että usein ammattieettiset ohjeet koetaan abstrakteiksi. Ne ei kuvaa täsmällisesti, mitä siellä käytännössä tulisi tehdä. Mut silloin joudutaan ehkä palaamaan kahteen seikkaan. Ensiksiki siihen, että ammatti (-) [17:59] eettiset periaatteet on periaatteita. Eettisyydestä on vaikee tai mahdoton tehdä opaskirjaa, kuinka toimitaan ja ratkaistaa eri tilanteet. Toinen seikka on se, että tässä yhteydessä nyt sairaanhoidajien tehtävänkuva on niin laaja-alanen, moninainen, että ois sula mahdottomuus pyrkiä kuvaamaan ne niin, että ne vastais kaikkia niitä käyttökohteita tai kontekstii. Tän vuoksi korostuu se, että ammattilaisilla tulee olla eettistä osaamista. Ja meidän tulee varmistaa ammattilaisten eettinen osaaminen niitten eettisten ohjeiden soveltamisessa ja tunnistamisessa käytännön toiminnassa, mutta myös esihenkilöitten ja opettajien kompetenssi ohjata ja opettaa niiden yhteys käytännön toimintaan.

Ulla Teppo: Viime aikojen uutisoinnissa on nähty juttuja sotealalta pakenemisesta ja työpaikan vaihtamisesta. Näettekö te, että tällä on yhteyttä tähän työntekijöiden kokemaan eettiseen stressiin?

Mari Huhtala: Joo, me ollaan tutkittu itse asiassa työpaikan vaihtamista, mutta me ollaan tutkittu sitä näillä johtajilla, jotka on edustaneet kyllä hyvin erilaista alaa, enemmän kaupallista ja teknillistä alaa kun sitten sote-alaa. Mut siellä me ollaan esimerkiks huomattu, että pitkän ajan seurannassa eettisen organisaatiokulttuurin taso, eli se, että kuinka eettinen se sun työpaikka on, miten hyvin se tukee eettistä toimintaa sun omassa työssä, niin sillä oli yhteys siihen. Et jos tää eettinen kulttuuri on vahva ja tukeva, niin silloin oli vähemmän todennäköstä, et ihmiset oli vaihtanu työpaikkaa, tai nää johtajat. Kun sitten taas toisinpäin, että jos se



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

eettinen kulttuuri koettiin, et se jäi heikolle tasolle, niin se oli sit selkeesti yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen vaihtaa työpaikkaa. Ja no tosiaan mitä muitten tutkimuksia oon huomannu, että (tätäkin) [20:15] kyl kysytyt esimerkiks nyt nuorilta hoitajilta, vastavalmistuneilta, että miks he lähtee ammatista. Ja siellä on mainittu esimerkiks tätä riittämättömyyden tunnetta, joka kytkeytyy juuri tähän, jos ei voikaan omien arvojen ja oman etiikan mukaan tehdä sitä työtä. Ja sit tulossa meillä on, itse asias tänä syksynä kerätään sitten seuranta-aineistoa tosta sairaanhoitopiiristä, josta meillä se kaks vuotta sitten julkaistu tutkimus on juuri tullu. Ja siinä meil on ajatuksena, tai aiotaan kysyä ihan avoimella kysymyksellä, et jos on miettinyt joko työpaikan tai sitte ihan alan vaihtoa, et mitkä syyt siinä on taustalla. Siinä toivottavasti päästään sitten vähän käsiks siihen, että korostuuko siellä tämmöset arvoihin liittyvät asiat, tai sit esimerkiks mikä vaikka tää koko koronapandemian vaikutus saattaa olla siihen, et miten kuormittavaks se työ nykyään koetaan, ja jaksetaanko ja pystytäänkö siinä omassa työssä enää jatkamaan.

Mari Kangasniemi: Kyllä, jatkaisin tosta Mari Huhtalan kuvauksesta. Myös kansainvälinen tutkimus vahvistaa sitä, että tää eettinen stressi on yks näistä alalta poistumisen tai vaihtamisen syitä. On huomion arvoista, että myös muita seikkoja on, kuten esimerkiks keskeisesti palkkaus, uramahdollisuudet, tai oikeestaan niitten puuttuminen ja työjärjestelyn ja johtamisen kysymykset.

(Musiikkia.)

Puhuja: Kuuntelet Joku muu, mikä? -podcastia, joka nostaa esiin ilmiöitä sote-alan työn muuttumisesta.

Ulla Teppo: Tää uramahdollisuudet, joista Mari Kangasniemi kertoi, niin ku sote-alan ammattilaisilla on keskeisenä tässä meidän KEMUSOTE-hankkeessa. Siinä on keskiössä työhyvinvointi sekä sote-alalla työssä jaksaminen. Ja tässä KEMUSOTE-hankkeessa me haluammekin nostaa esille niitä vähemmän tunnettuja ja epätyypillisiä työn tekemisen tapoja siellä sote-alalla, esimerkiks vaikka kevytyrittäjyys tai osuuskunnassa työn tekeminen. Muun muassa yhteiskunnallisissa yrityksissä tietynlaisia arvoperustoja, miten yritykset toimii. Eli nää ois sellaisia vaihtoehtoja sille vallitsevalle käsitykselle siitä sote-ammattilaisena olemisesta. Ja juurikin tämä, että näköalattomuus siihen, että mulla ei ole uralla jatkonäkemyksiä, muuta kun tämä yksi työpaikka, johon olen itseni kouluttanut ja saavuttanut. Tähän liittyen, niin miten te näette tämmöset uudenlaiset työn tekemisen tavat, vaikka kevytyrittäjyys tai yrittäjyys tai vapaus yhdistellä erilaisia ansaintalähteitä, niin voisko se olla ratkaisu tämmösen eettisen stressin kokijoille tai alalta poistujille?



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mari Huhtala: No itse psykologina aattelen, et kaikki keinot, jotka lisää sitä kokemusta, et sulla on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja omaan työuraan, niin ne varmasti ylipäättään lisää sitä motivaatiota ja hyvinvointia siinä omassa työssä. Eli juuri näin, että jos se näköalattomuus tai vaikka palkkakehitys tai urakehitys näyttäytyy, et tää ei oikein niinkun, et se näyttäytyy huonona nää mahdollisuudet siinä omassa työssä edetä ja saavuttaa semmosia asioita, mitkä on itselle tärkeitä, niin ilman muuta voi olla hyvä vaihtoehto lähtee etsimään sit vaikka yrittäjyyden muotoja tai muita, missä on sitte enemmän sitä omaa vaikutusmahdollisuutta. Se voi myös mahdollistaa sen, että sä pystyt sitte enemmän itse määrittelemään oman työn vaikka resursointia. Kuinka paljon vaikka asiakkaita siinä sinun yrityksessä otetaan vastaan, ja minkälaisia aikaresursseja ja muita sille omalle työlle sitten järjestää. Mut sitten mä aattelen, et siinä on myös sellanen riski, että toisaalta sit jos sulla on vaikka useita, oot vaikka useamman työsuhteen kanssa tekemisissä, tai muita tällaisia erilaisia yhdistelmiä, niin toki sitten se, että se voi itsessään tulla sitten kuormittavaksi. Et sitten tavallaan siinä on hyvä tiedostaa, et mistä sitten työntekijä saa siinä tapauksessa tukea. Tai että jos on hyvin vaikka yrittäjähohjanen tapa tehdä työtä, niin sit tavallaan voi puuttua se työyhteisön tuki, joka taas voi olla tärkeä varsinkin näis eettisis kysymyksis. Et on joku, jolta kysyä. Joku, jolta ottaa oppia tai hiljaista tietoa saada vaikka kokeneemmilta kollegoilta. Niin nää on ehkä sellasia, mitkä voi tulla sitten riskiksi. En tiedä, miten, Kangasniemen Mari, koet, kun oot ehkä enemmän vielä siellä alan sisällä, et itellä nää on ehkä tällasii yleisiä kokemuksia ja havaintoja työelämän tutkimuksesta.

Mari Kangasniemi: Kyllä hyvin samansuuntaiset. Ja lähtökohtaisesti ajattelisin, että ollaan myös nyt sote-alalla tilanteessa, jossa, haluttiin tai ei, on muotoutumassa uudenlaisia työn tekemisen muotoja. Ja siinä on sekä työntekijälähtöisiä syitä että yhteiskunnan muutoksen tuottamia syitä. Ja en ehkä asettais niitä minkäänlaiseen arvojärjestykseen vaan päinvastoin. Meijän nykyinen ja uus työntekijäsukupolvi voi hakea myös erilaisia työntekijyyden muotoja. Mutta sitten taas yhteiskunta sekä mahdollistaa että altistaa erilaisille työsuhdemuodoille ja työn tekemisen muodoille. Ja siinä mielessä osin ollaan myös mielenkiintoisessa tilanteessa ammattietiikan näkökulmasta, jos ajatellaan, että ammatin muodostaa ryhmä ihmisiä, jotka jakaa sen saman arvoperustan. Ja tuo mihin Huhtalan Mari viittas tuossa, ammattietiikan keskeinen rooli on olla ammatin itsesääätelyn muoto. Ja siten paitsi tukea siinä työyhteisössä niin luoda myös pohjaa ja perustetta sille työn tekemiselle. Ja näin ollen erityistä huomiota on kiinnitettävä, tai mielenkiinnolla myös tarkastella sitä, miten yksintyöskentelyn lisääntyminen, miten ammattietiikka ja siten myös työstä aiheutuva moraalinen stressi ilmenee, vaikuttaa, miten sitä käsitellään ja millä tavalla sen syntyyn voidaan vaikuttaa ja lieventää.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Anu Raulo: Kiitos. No nyt kun mentiin jo vähän näihin tämmösiin ratkaisuhin, niin jatketaan niistä vielä. Eli Mari Huhtala, mitä näät ylipäätään, jos ollaan tilanteessa jossa koetaan tämmöstä eettistä stressiä, niin mitkä on yksilön vaihtoehdot selvitä sellasessa tilanteessa?

Mari Huhtala: Meidän tutkimuksen valossa on esimerkiksi tehnyt ihan tällaisia yksilöhaastatteluita, ja toki näissä meidän laajoissa kyselytutkimuksissakin näyttäytyy, et siel on monenlaisia keinoja. Tietenki aina kun puhutaan yksilöistä, niin keinoja on yhtä monta kun ihmisiä. Mutta ne vois ehkä luokitella sillä lailla. Yks vaihtoehto, et jos et sä voi muuttaa sitä tilannetta, et sä oot vaikka työssä, jossa sä koet paljon eettistä kuormaa ja koet, että sä et voi, ne on vaikka rakenteellisia ongelmia ja sä et pysty niihin hirveesti vaikuttamaan. Ja sit myöskin voi olla, että sulla on perhe ja asuinpaikka ja muu, että sä et voi noin vain vaikka lähteä vaihtaa sitä työpaikkaa tai työtehtävää. Niin siinä me pyritään jollain lailla suojaamaan meidän hyvinvointia ja mieltä. Ja se voi johtaa esimerkiksi siihen, että ne eettisesti kuormittavat tilanteet, sä rupeat etäännyttämään itseäs niistä, sä rupeat kohtaan vaikka potilaita tai asiakkaita, sä et oo enää sillä lailla ehkä aidosti tai omana itsenäns mukana niis tilanteissa, koska sä koet, että jotta sä voit suojella itseäsi ja et pala täysin loppuun, niin sä otat vähän välimatkaa niihin hankaliin tilanteisiin ja ehkä jopa niihin ihmisiin. Pahimmillaan se voi myös olla sit, et sitä eettisyyttä ruvetaan häivyttämään, että ruvetaan vähän menee harmaalle alueelle, että okei, jos työpaikassa painostetaan tai ne rakenteet johtaa siihen, että se eettisten vaikka ammattikäytänteitten toteuttaminen ei oo mahdollista, niin jotta sen työn pystyy tekemään, niin joskus voi sit olla niinkin, että siinä ruvetaan tekee sitten vähän kyseenalasia valintoja. Yks ehkä semmonen aika, mitä mä sanoisin hyväkin tapa, voi sit olla omien rajojen suojaaminen. Eli se, että miten vaikka ei niin, että se välttämättä näkyy siin asiakaskontaktissa, mutta vaikka siinä omassa mielessä, että kun sä lähdet työpaikalta kotiin, niin opetella tapoja, et ne asiat ei sitten seuraa sua vaikka iltalenkille tai yöuniin asti. Et jotakin tämmösiä psykologisen irrottautumisen keinoja, et niist asioista voi päästää irti ja ymmärtää, että mä en pysty näihin tätä määrääni enempiä vaikuttamaan, niin sitten itselle vois olla terveellisintä vähän oppii, et miten niistä vois omassa mielessä päästää irti. Mut on toki vaarana, et sit ihminen voi täysin kyynistyä, uupua työssään. Voi kadottaa niitä omia arvoja, kun toteaa, että en mä voikaan näitä käyttää. Ja sit vähän niinku antaa olla ja heittää hanskat tiskiinkin ja rupee sitte aattelee, et tehdään sitten näin, ku pakko on. Sitten tietysti yksi vaihtoehto on se lähteminen. Eli juuri tää työpaikan tai alan vaihtaminen, että jos ihminen kokee, että vaikutusmahdollisuuksii työn sisällä asioitten muuttamiseen ei ole, ja jos sitten muuten vaikka elämäntilanne sen sallii, niin sitten varmasti se työpaikan vaihto on sitte yks mahdollisuus. Mut meil on ollu myös haastatteluissa ihmisiä, jotka on kuvailleet tällasta hyvin sitoutunutta pitkäjänteistä omien arvojen mukaista vaikuttamista. Ja se ei varmasti oo kaikille mahdollinen tapa, jos se kuormitus on



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

vaikka jo tosi suurta ja alkaa jo olla aika uupunu. Mutta jos kokee, että on tämmösiä paukkuja ja energiaa ja pystyy jotenki eri kautta lähtee sit vaikuttaa ihan niihin rakenteisiin tai sit organisaatioon tai vaikka johtamisen tapoihin, niin se on toki sit tällänen hyvin, et pääsee toteuttaa niit omia arvoja, mut se voi olla pitkä linja sitten ennen ku ne näkyy ihan siinä arkipäivän käytännön työssä.

Mari Kangasniemi: Joo, jatkaisin tuosta kuvauksesta niistä yksilön keinoista, mitä Huhtalan Mari tossa osuvasti kuvas siihen, että tämmösessä tilanteessa, jossa yksilö kokee eettistä stressiä työssään, ajattelisin, että on huomion arvoista se, että tää henkilö ei oo siinä nyt yksityisihmisenä, yksityisenä henkilönä, vaan hän on työtehtävässään. Ja siten on pysäyttävää ajatella, että tää henkilö olis ja jäis yksin siinä. Kun jos työssä aiheutuva eettinen stressi ilmenee, sit se ei voi olla eikä se saa olla yksilön varassa. Vaan silloin ollaan unohdettu, syrjäytetty tai jopa, unohdettu tai syrjäytetty yhteisö tai yhteisö sen (yksilönä) [32:17]. Ja on tosi huolestuttava tilanne. Ja siinä mielessä tän yksilön havaitsemat eettiset ongelmat on äärimmäisen arvokkaita sen yhteisön kannalta. Ja tullaan jälleen siihen, että kun me havaitaan tätä, niin mitä sille pitäis tehdä.

Anu Raulo: No sit voidaankin varmaan kysyä seuraavaks se, että mitä sitte pitäis muuttua organisaatioissa tai yhteiskunnassa yleisemmin, että tätä eettistä stressiä ei esimerkiksi täs sote-alalla koettais niin paljon ku tänään tällä hetkellä? Haluut sä Mari Kangasniemi jatkaa tästä?

Mari Kangasniemi: Voin jatkaa joo. Ajattelisin, ettei koettais niin paljon, ja sitten vielä, että sen eettisen stressin seurannaisvaikutukset ei olisi sitä, mitä ne nyt on. Joka tarkoittaa työvoiman näkökulmasta ja työvoiman siirtymistä pois alalta. Ja sitten vielä uupumisen ja muiden seikkojen vuoksi aiheutuvaa, vaikka suoraa tai välillistä vaikutusta hoidon ja palvelun laatuun, hoidon ja palvelun toimivuuteen ja niin edelleen. Ja lähtisin sieltä, että keskeistä ois ammattilaisten eettinen osaaminen. Ja tuossa Mari Huhtala viittas jo siihen kans, että sen oman ajattelun tunnistaminen, eettisten kysymysten tunnistaminen, nimeäminen, rajaaminen ja ammattietiikan merkitys siinä. Ja samoin kun kaikilla muillakin sosiaali- ja terveyden toiminnan alueilla, eettinen osaaminen on yks osaamisen alue. Ja sen varmistaminen, et meidän ammattilaiset kokee, että heillä on kykyä, taitoa eettiseen keskusteluun, plus että he tulevat kuulluksi. Mut eettisten kysymysten käsittelyyn on myös olemassa erilaisia toimintamalleja, jota voidaan käyttää työyhteisöissä, organisaatioissa eettisten kysymysten (tarkastelu) [34:44]. Tää edellyttää kuitenkin sitä, että myös meidän esihenkilöillä on osaamista ja keinoja eettisten kysymysten käsittelyyn. Niitten sisällyttämiseen yhdeksi osaksi koko toiminnan suunnittelua ja arviointia ja eettisen toiminnan johtamiseen. Ei ainoastaan eettiseen johtamiseen vaan eettisen toiminnan johtamiseen. Ja väistämätöntähän on se, että yhteiskunnallinen viesti näistä on selkee. On oltava,



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

mikäli meillä raportoidaan hoidon ja palvelun epäkohtia ja pyritään hakemaan sinne syitä, ja kun meillä on, ammattilaiset kokee ja raportoi eettistä stressiä siinä määrin kun Mari Huhtala tutkimuksissaan on esimerkiksi tässä kuvannu, niin on väistämätöntä, tarkasteltava niitä työskentelyedellytyksiä. Pystytäänkö niillä saavuttaa se terveydenhuollon tehtävä, mikä yhteiskunnallisesti on asetettu. Keskeisenä osana on myös silloin valvonta. Ja mikäli näe edellytykset tälle hoidon ja palvelun myös eettisten periaatteiden mukaisesti toteutumiseksi ei mahdollista, niin valvonta on keskeinen keino. Ei ainoastaan jälkikäteinen valvonta tai reaktiivinen valvonta. Mutta systemaattinen omavalvonta ja sen eettisten näkökohtien (sisällyttämisen) [36:40] kaiken toiminnan osaksi.

Mari Huhtala: Ei voi kun kompata, eli jotenkin hirmu isoja ja tärkeitä asioita, mut näin se on. Et ehkä toi mua aikasemminkin puhutteli, mitä Mari Kangasniemi sanoit siitä, et se eettinen ammattitaito, et sitä me tarvitaan. Ja siihen pitää panostaa niin opetuksesta ja sitten johtotasosta lähtien, et sitä pidetään huolta, että siihen ihmisillä on mahdollisuutta sitä ammattitaitoa rakentaa ja ylläpitää ja lisätä. Mut sit just tää sama asia, että se ei voi olla sen yksilön vastuulla. Se yksilö ei voi jäädä yksin niitten asioiden kanssa, eikä hänelle voi tulla semmonen, tai ei pitäis tulla semmonen olo, että mä oon nyt yksin siitä vastuussa, et mä hoidan tän työni eettisesti ja mahdollisimman hyvin ja arvojeni mukaan. Vaan että se lähtee sieltä päättäjistä ja poliitikoista asti, että miten me resursoidaan asioita, ja juuri tämä, että onko mahdollista tehdä tällä hetkellä vaikka hoitotyötä sillä mitoituksella tai sillä palkkatasolla tai mitä ikinä tarkastellaankaan. Niin jos ne rakenteet ei oo kunnossa, niin se, että sit (-) [37:55] yksilön vastuulle se, on hyvin kestävä yhtiö. Ja ehkä sit vielä tosiaan se eettisen työyhteisön merkitys, joka oikeestaan just sitoo näe kaikki yhteen, et siihen kuuluu sekä ne resurssit sille eettiselle toiminnalle, se yhteen hiileen puhaltaminen, tuen mahdollistaminen siinä jaetusti siinä työyhteisön sisällä, johdon oma hyvä esimerkki. Et nekin tekee hyviä ja eettisiä oikeita valintoja, ja se näkyy sinne työntekijöille. Jotenki se on yksinäkökulma tähän yksilön, niinku laajempi kuin yksilö, että pitää huolta siitä sen yhteisön jaetusta eettisyyden (-).

Ulla Teppo: Kiitos, Mari Huhtala ja Mari Kangasniemi näistä erittäin laajasti tähän eettisen stressiin pureutuvista vastauksista, että tässä me näimme tämän, että tää on hyvin laajasti koko tätä meidän sote-toimintakenttää koskettava asia ihan päättäjistä sinne työntekijätasolle asti, kaikkien meidän yhteinen asia.

Anu Raulo: Joo, ja mä voisin kans sanoa vielä, että tuo ajatus, mikä Mari Kangasniemi nosti esiin, että mitä sitten tehdään, jos ollaan vaikka pienessä yrityksessä, ja kenen kanssa silloin käydään näitä keskusteluja siitä oman työn tekemisen etiikasta ja eettisistä kysymyksistä. Niin se on myös semmonen kiinnostava aihe, mihin me varmaan palaan täs podcast-sarjassa jossain



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



vaiheessa. Et mistä saadaan se tuki esimerkiksi pienyrittäjänä sitte toimimisessa. Kiitos myös omasta puolestani molemmille, ja onnea ja menestystä teidän tutkimuksiin myös jatkossa.

Mari Huhtala: Kiitos.

Puhuja: (--) [39:47].

(Musiikkia.)

Puhuja: Kuuntelit Joku muu, mikä? -podcastia. Löydät sen KEMUSOTE-hankkeen verkkosivuilta jamk.fi/kemusote.