

Eettinen kuormitus kuriin

Vanhempi asiantuntija, työterveyspsykologi Tiina Koivisto

Hyvä veto -hanke: www.ttl.fi/hyvaveto



SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIO



Terveiden ja
hyvinvoinnin laitos

Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa (Hyvä veto)

- Kehitämme vanhustyön arvostusta ja vetovoimaisuutta parantamalla työntekijöiden hyvinvointia
- **Nostamme eettisen kuormituksen puheenaiheeksi**
- Lopputuloksena työhyvinvointia ja alan vetovoimaa parantava Hyvä veto – toimintamalli vuonna 2023

www.ttl.fi/hyvaveto

Työterveyslaitoksen ja THL:n mukana yhteiskehittämisessä

- Soteorganisaatiot:
Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote)
Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän (Essote)
Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä (PHHYKY)
Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä
- Ammattikorkeakoulut: Karelia, LAB ja XAMK

**Mukana
hallituksen
ikäohjelmassa!**

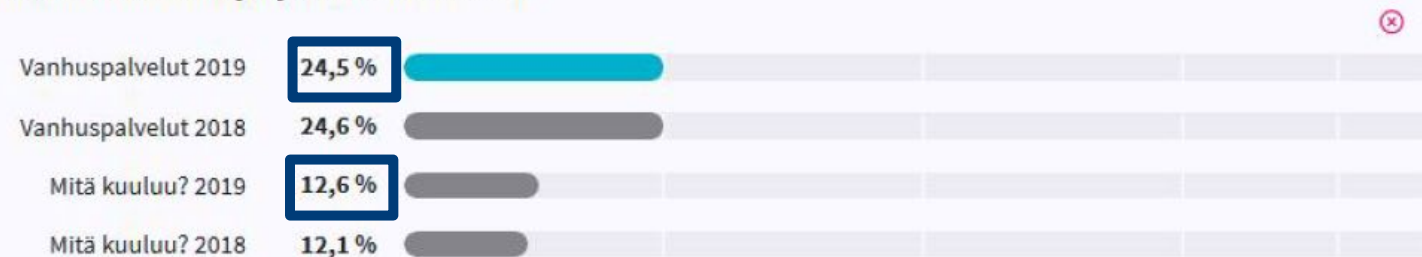
**Eettinen kuormitus
muodostuu eettisten
dilemmojen tai ongelmien
aiheuttamasta psyykkisestä
stressistä.**

Eettinen kuormitus yleisempää vanhushpalveluissa

Työn eettinen kuormitus: joutuu pohtimaan eettisesti haastavia tilanteita



Työn eettinen kuormitus: joutuu toimimaan sääntöjen ja normien vastaisesti



Työn eettinen kuormitus: joutuu toimimaan omien arvojen vastaisesti



Mitä kuuluu?
-hyvinvointikysely
sote-alan
henkilöstölle
(n ~25000)

Mikä vaikuttaa eettiseen kuormitukseen?

- Ristiriita omien ja organisaation arvojen välillä
- Epätasapaino tai ristiriita tavoitteiden ja resurssien välillä
- Tilanteen tulkinta omista lähtökohdista
- Toisen roolin mitätöinti
- Vastuulle kuuluvien tehtävien välttäminen tai laiminlyönti
- Työntekijöiden väliset ristiriidat



Organisaatiokulttuurin eettisyys suojaa kuormitukselta

- Eettinen organisaatiokulttuuri tekee organisaatiosta hyvinvoivan
 - Yhteys sekä yksilön että työyksikön työhyvinvointiin
 - Työntekijöillä vähemmän stressiä, työuupumusta ja sairauspoissaoloja
 - Mahdollistaa motivaatiota ja työn imua
- Puutteelliseksi koettu eettisyys organisaatiokulttuurissa lisää johtajien kohtaamia eettisiä ongelmia ja niiden aiheuttamaa stressiä
 - Lisää kyynistymistä

Tutkittua tietoa!



**Eettinen kuormitus
kuriin kehittämällä
organisaatiokulttuurin eettisyyttä ja
hoitotyöntekijöiden eettistä
osaamista!**

Mitkä piirteet vahvistavat organisaatiokulttuurin eettisyyttä?

1. Konkreettiset ja ymmärrettävät eettiset arvot, normit ja säännöt
2. Johdon eettinen toiminta esimerkkinä
3. Toteutettavuus, riittävät resurssit työssä
4. Organisaation tuki eettiseen toimintaan
5. Toiminnan läpinäkyvyys; palaute ja toiminnan korjaaminen
6. Eettisten kysymysten käsittely yhdessä
7. Epäeettisen toiminnan seuraukset

(Mukaellen Kaptein 1998, CEV-malli)



Ammattieettisen toiminnan osatekijät

1. **Eettinen herkkyys** auttaa tunnistamaan arvoja ja eettisiä ristiriitoja ja eläytymään ihmisten tunnemaailmaan
2. **Ongelmanratkaisutaito** perustuu ammattialan eettisiin ohjeisiin
3. **Eettinen motivaatio** vastaa kysymykseen: miksi olla moraalinen tai miksi teen eettisiä valintoja, vaikka siitä aiheutuu itselleni haittaa?
4. **Eettinen toimeenpano** vaatii päättäväisyyttä ja rohkeutta.

→ Taito perustella omia valintojaan ja toimia rakentavasti konfliktitilanteessa

Eettinen osaaminen rakentuu yhteisellä keskustelulla

Omia ja työyhteisön päätöksiä kannattaa pohtia avoimesti ja rehellisesti eettiseltä kannalta

- Hoitotyöntekijän oma arvomaailma ja ammatillinen identiteetti selkeytyvät
- Yhdessä löydetään arjen päätöksenteolle kestävät perusteet ja kaikkien kannalta hyväksyttävä lopputulos



Lähteet:

DeBode J., Armenakis A., Field H. & Walker A. 2013. Assessing Ethical Culture: Refinement of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science* 49 (4), 460–484.

Ferrell O., Johnston M. & Ferrell L. 2007. A framework for personal selling and sales management ethical decision making. *Journal of Personal Selling & Sales Management* 27 (4), 291–299.

Hiekkataipale, M., & Lämsä, A.-M. (2019). (A)moral Agents in Organisations? : The Significance of Ethical Organisation Culture for Middle Managers' Exercise of Moral Agency in Ethical Problems. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 147-161.

Huhtala M., Feldt T., Lämsä A.-M., Mauno S. & Kinnunen U. 2011. Does the Ethical Culture of Organisations Promote Managers' Occupational Well-Being? Investigating Indirect Links via Ethical Strain. *Journal of Business Ethics* 101 (2), 231–247.

Huhtala M., Kaptein M. & Feldt T. 2016. How perceived changes in the ethical culture of organizations influence the well-being of managers: a two-year longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25 (3), 335–352.

Huhtala M., Tolvanen A., Mauno S. & Feldt T. 2015. The Associations between Ethical Organizational Culture, Burnout, and Engagement: A Multilevel Study. *Journal of Business and Psychology* 30 (2), 399–414

Kangas M., Muotka J., Huhtala M., Mäkikangas A. & Feldt T. 2017. Is the Ethical Culture of the Organization Associated with Sickness Absence? A Multilevel Analysis in a Public Sector Organization. *Journal of Business Ethics* 140 (1), 131–145.

Key S. 1999. Organizational Ethical Culture: Real or Imagined? *Journal of Business Ethics* 20 (3), 217–225.

Pihlajasaari, P., Muotka, J., & Feldt, T. (2015). Eettisten dilemmojen yhteys työuupumukseen kaupunkiorganisaation henkilöstöllä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 52(4).

Kiitos!

Twitter: @koivisto_tiina



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos