



Hanteringen av etisk belastning

Målsättning

Etisk belastning uppstår i situationer där anställda tvingas agera mot sina egna värderingar eller arbetsplatsens regler, eller då anställda inte är säkra på rätt handlingssätt. Belastningen ökar om utmanande situationer uppstår ofta och inte hanteras på arbetsplatsen.

Etisk belastning är en stressfaktor som kan orsaka fysiska symtom och öka risken för försämrad arbetsförmåga. Då den hanteras och minskas kan det på längre sikt återspeglas i minskad sjukfrånvaro och färre hälsorisker samt bättre arbetsförmåga.

Grundpelarna i hanteringen av etisk belastning är skapandet av en etisk verksamhetskultur, identifiering av etiskt betungande situationer och en kontinuerlig öppen diskussion om utmanande situationer i den egna arbetsenheten. Diskussioner är särskilt viktiga. Om man låter bli att diskutera kan man utsättas inte bara för belastning, utan också för oetiska handlingar.

Utforska sätt att hantera etisk belastning.

De flesta metoder kräver diskussion på organisations-, enhets- och teamnivå.

Riktlinjer

1. Diskutera tillsammans om arbetsplatsens värderingar, regler, förväntningar, önskemål och etiskt belastande situationer. Diskussioner bör hållas tillsammans på enhets- och teamnivå mellan chef och anställda. Hanteringen av etisk belastning är en fråga som gäller hela arbetsgemenskapen.
 - Bekanta er efter riktlinjerna med exemplen som bidrar att få igång diskussionen om etisk belastning och dess hantering.
 - Reservera tid och plats för gemensam diskussion, till exempel vid möten eller i slutet av ett arbetspass.
 - Etiskt utmanande situationer och möjligheterna att lösa dessa ska diskuteras kontinuerligt.

2. Sätt upp tydliga mål och rutiner för etiskt belastande situationer. Diskutera olika sätt och metoder för att uppnå målen. Kom överens om vilka arbetsmetoder som är acceptabla.
3. Säkerställ tillräcklig personal och tydliga arbetsbeskrivningar. Diskutera också om kvalitativa mål för arbetet, såsom kvaliteten på arbetsprestationer, lärande av nya saker eller självständig planering av det egna arbetet.
4. Ge anställda möjlighet att påverka planeringen och genomförandet av sitt arbete, till exempel arbetsdagens struktur eller arbetsuppgifternas ordningsföljd. Möjligheter att påverka ger utrymme för flexibilitet och förbättrar möjligheterna att agera etiskt och i enlighet med sina egna värderingar.
5. Utveckla etisk kompetens. Arbetslivserfarenhet stärker förmågan att agera i etiskt utmanande situationer, men det är bra att inkludera etisk kompetens inte bara i arbetsintroduktionen, utan även i personalutbildningen. Situationer då etiska beslut ska tas är platser för lärdom, och etiska utmaningar kan utveckla yrkeskompetensen.
6. Använd utvecklingssamtalen till att identifiera de situationer där arbetsgemenskapens etiska belastning uppkommer, vilka metoder arbetsgemenskapen har för att hantera belastningen och vilken typ av kompetens som bör stärkas i arbetsgemenskapen.
7. Diskutera frågor som rör etisk belastning redan i rekryterings- och introduktionsskedet.
8. Följ upp hur ni lyckas med att hantera etisk belastning och dess effekter.
 - För en bedömning av etisk belastning kan ni till exempel använda frågorna om etisk belastning och rättvist beslutsfattande i arbetsvälbefinnandeenkäten ”Mitä kuuluu?” (på finska).
 - Bedöm inom arbetsgemenskapen vilka framsteg ni gjort i utvecklingen av hanteringen av etisk belastning och vilka effekter utvecklingen har uppnått.

Synvinklar på etisk belastning och förslag på diskussioner i ämnet

Exempel på situationer som förorsakar etisk belastning

- motstridiga förväntningar och meningsskiljaktigheter relaterade till vården
 - mellan patient eller anhörig och vårdare
 - mellan anställda
- otillräckliga resurser, arbetsbelastning, brådska, organisering av arbetspass
- orättvist ledarskap och beslutsfattande
- otydliga regler på arbetsenheten
- tvetydighet om arbetets mål, ansvar och rättigheter

- det finns inte tillräckligt med kompetens eller gemensamma regler i arbetsgemenskapen för att möta etiskt belastande situationer
- andra belastningsfaktorer parallellt med den etiska belastningen.
 - Ett exempel: Den anställda gör stora insatser i arbetet, men känner att hen inte får tillräckligt med ekonomisk ersättning för det eller upplevelser av att lyckas. Det finns få möjligheter att påverka arbetet, men höga krav.

Exempelfrågor för diskussion om etisk belastning och hantering av den

- Har etiska principer upprättats på er enhet? Är de bekanta för alla?
- Vilka principer (t.ex. professionalism, respekt för mänskovärdet, självbestämmanderätt, ansvar, jämlikhet, samarbete) är viktigast för din enhet?
- Arbetar alla enligt de gemensamma principerna?
- Diskuteras etiska principer med nyanställda?
- Kan ni på er enhet prata om svåra saker och känslor? Är avvikande åsikter tillåtna?
- Har det på er enhet förekommit situationer då personalen upplevt att de varit tvungna att agera mot sina egna värderingar? Hurdana har dessa situationer varit?
- Har anställda stött på situationer som har verkat tvivelaktiga eller där de inte har vetat vad de ska göra? Hurdana har dessa situationer varit?
- Hur ofta uppstår etiskt utmanande och belastande situationer?
- Vilken typ av erfarenheter har anställda av etiskt besvärliga situationer som lösts på ett sätt som för de anställda känns bra och tillfredsställande? Vad hände?

Ytterligare litteratur

- [**Ingripande i den etiska belastningen inom äldrearbetet förbättrar arbetshälsan, vårdkvaliteten och tillgången till arbetskraft \(ttl.fi\)**](#)