



Eettisen kuormituksen hallinta

Tavoite

Eettistä kuormitusta syntyy tilanteissa, joissa työntekijä joutuu toimimaan omien arvojensa tai työpaikan sääntöjen vastaisesti tai joissa hän ei ole varma oikeasta toimintatavasta. Kuormitusta lisää, jos haastavia tilanteita tapahtuu usein, eikä niitä käsitellä työpaikalla.

Eettinen kuormitus on stressitekijä, joka voi aiheuttaa fyysisiä oireita ja lisätä riskiä työkyvyn heikentymiselle. Sen hallinta ja väheneminen voi pidemmällä aikavälillä näkyä vähentyneinä sairauspoissaoloina ja terveysriskeinä sekä parempana työkyynä.

Eettisen kuormituksen hallinnan peruspilareita ovat eettisen toimintakulttuurin luominen, eettisesti kuormittavien tilanteiden tunnistaminen ja jatkuva avoin keskustelu haastavista tilanteista omassa työyksikössä. Keskusteleminen on erityisen tärkeää, koska puhumattomuus altistaa kuormittumisen lisäksi epäeettiseen toimintaan.

Tutustukaa eettisen kuormituksen hallinnan keinoihin.

Useimmat keinot edellyttävät keskustelua organisaatio-, yksikkö- ja tiimitasolla.

Askelmerkit

1. Keskustelkaa yhdessä työpaikan arvoista, säännöistä, odotuksista ja toiveista sekä eettisesti kuormittavista tilanteista. Keskusteluja kannattaa käydä yhdessä yksikkö- ja tiimitasolla esihenkilön ja työntekijöiden kesken. Eettisen kuormituksen hallinta on koko työyhteisön asia.
 - Tutustukaa askelmerkkien jälkeen esimerkkeihin, joiden avulla eettisestä kuormituksesta ja sen hallinnasta voi keskustella.

- Varatkaa aika ja paikka yhteiselle keskustelulle esimerkiksi yhteisiin kokoontumiin tai työvuoron päätteeksi.
 - Eettisesti haastavista tilanteista ja niiden ratkaisumahdollisuuksista tulee keskustella jatkuvasti.
2. Sopikaa selkeät tavoitteet ja toimintatavat eettisesti kuormittaviin tilanteisiin. Keskustelkaa erilaisista keinoista ja tavoista, joilla tavoitteisiin pyritään. Sopikaa, millaiset työtavat ovat hyväksyttäviä.
 3. Varmistakaa riittävä henkilöstömäärä ja selkeät työnkuvat. Keskustelkaa myös työn laadullisista tavoitteista, kuten työsuoritusten laadusta, uuden oppimisesta tai oman työn itenäisestä suunnittelusta.
 4. Mahdollistakaa työntekijöille tilaisuus vaikuttaa työnsä suunnitteluun ja toteutukseen, esimerkiksi työpäivän rakenteeseen tai työtehtävien suoritusjärjestykseen. Vaikutusmahdollisuudet antavat tilaa joustavuudelle ja parantavat mahdollisuuksia toimia eettisesti ja omien arvojen mukaisesti.
 5. Kehittäkää eettistä osaamista. Työkokemus vahvistaa valmiuksia toimia eettisesti haastavissa tilanteissa, mutta eettinen osaaminen on hyvä sisällyttää perehdytyksen lisäksi myös henkilöstökoulutukseen. Eettiset päätöksentekotilanteet ovat oppimisen paikkoja ja eettiset haasteet voivat kehittää ammattitaitoa.
 6. Hyödyntäkää kehityskeskusteluja sen tunnistamiseen, millaisiin tilanteisiin työyhteisön eettinen kuormitus liittyy, millaiset keinot työyhteisöllä on hallita sitä ja minkälaista osaamista työyhteisössä pitäisi vahvistaa.
 7. Keskustelkaa eettiseen kuormitukseen liittyvistä asioista jo rekrytointi- ja perehdytysvaiheessa.
 8. Seuratkaa eettisen kuormituksen hallinnassa onnistumista ja sen vaikutuksia.
 - Eettisen kuormituksen arviointiin voitte hyödyntää esimerkiksi Mitä kuuluu -työhyvinvointikyselyn eettiseen kuormitukseen ja oikeudenmukaiseen päätöksentekoon liittyviä kysymyksiä.
 - Arvioikaa työyhteisön keskuudessa, miten eettisen kuormituksen hallinnan kehittämisessä on edistytty ja millaisia vaikutuksia kehittämisellä on saatu aikaan.

Näkökulmia eettiseen kuormitukseen ja siitä keskusteluun

Esimerkkejä eettistä kuormitusta aiheuttavista tilanteista

- ristiriitaiset odotukset ja hoitoon liittyvät erimielisyydet
 - potilaan tai omaisen ja hoitajan välillä
 - työntekijöiden välillä

- riittämättömät resurssit, työmäärä, kiire, työvuorojen järjestäminen
- epäoikeudenmukainen johtaminen ja päätöksenteko
- epäselvät työyksikön säännöt
- epäselvyys työn tavoitteista, vastuista ja oikeuksista
- työyhteisössä ei ole riittävä osaamista tai yhteisiä pelisääntöjä eettisesti kuormittavien tilanteiden kohtaamiseen
- eettisen kuormituksen kanssa samanaikaiset muut kuormitustekijät.
 - Esimerkki: Työntekijä voi panostaa työhön paljon, mutta kokee saavansa siitä vähän rahallista vastinetta tai onnistumisen kokemuksia. Työssä voi olla vähäiset vaikutusmahdollisuudet mutta suuret vaatimukset.

Mistä tunnistaa eettisen kuormituksen?

Tutustukaa [Eettisen kuormituksen testiin](#), jossa esitellään kuvitteellisia esimerkkitilanteita. Tuntuvatko ne tutuilta?

Esimerkkikysymyksiä eettisestä kuormituksesta ja sen hallinnasta keskusteluun

- Onko yksikössä laadittu eettiset periaatteet? Ovatko ne kaikille tuttuja?
- Mitkä periaatteista (esim. ammattitaito, ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus, vastuullisuus, tasa-arvo, yhteistyö) ovat yksiköllenne tärkeimmät?
- Toimivatko kaikki yhteisten periaatteiden mukaisesti?
- Keskustellaanko eettisistä periaatteista uusien työntekijöiden kanssa?
- Pystytäänkö yksikössä puhumaan hankalista asioista ja tunteista? Sallitaanko eriäviä mielipiteitä?
- Onko yksikössä ollut tilanteita, jolloin henkilöstö on kokenut joutuneensa toimimaan omien arvojen vastaisesti? Millaisia tilanteet ovat olleet?
- Ovatko työntekijät kohdanneet tilanteita, jotka ovat tuntuneet arveluttavilta tai joissa he eivät ole tienneet miten toimia? Millaisia tilanteet ovat olleet?
- Miten usein eettisesti haastavia ja kuormittavia tilanteita esiintyy?
- Millaisia kokemuksia työntekijöillä on eettisesti hankalasta tilanteesta, jonka ratkaisusta jäi hyvä mieli ja ratkaisu tuntui oikealta? Mitä tilanteessa tapahtui?

Lisälukemista

- [Eettinen työkuormitus ja sen hallinta. Oppimateriaali](#)
- [Vanhustyön vatupassi](#)
- [Blogi: Eettinen kuormitus keskusteluun sote-alalla](#)
- [Blogi: Vahvistakaa työyhteisönne eettistä osaamista](#)
- [Blogi: Vanhustyön esihenkilö hoksaa ja fiksoi työyksikkösi eettinen kuormitus](#)
- [Työpiste-verkkolehti: Eettinen kuormitus työssä – kymmenen kysymystä ja vastausta](#)
- [Tiedote: Vanhustyön eettiseen kuormitukseen puuttuminen parantaa työhyvinvointia, hoidon laatua ja työvoiman saatavuutta](#)

