



Etiikka-kortit eettisen keskustelun työvälineenä ikääntyneiden palveluja tuottavissa työympäristöissä

Eveliina Maunu

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Etiikka-kortit eettisen keskustelun työvälineenä ikääntyneiden palveluja tuottavissa työympäristöissä

Eveliina Maunu
Voimavaraistavien työmenetelmien
kehittäminen ja johtaminen
sosiaali- ja terveysalalla, YAMK
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2024

Eveliina Maunu

Etiikka-kortit eettisen keskustelun työvälineenä ikääntyneiden palveluja tuottavissa työympäristöissä

Vuosi

2024

Sivumäärä

86

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää välineistöä eettisen keskustelun käymiseen ikääntyneiden palveluja tuottaviin työympäristöihin. Tästä lähtökohdasta syntyivät keskustelua fasilitoivat työskentelykortit. Tavoitteena oli tuottaa yksinkertainen, mutta kuitenkin samanaikaisesti monipuolinen työväline, lisäämään ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluiden parissa toimivien eettistä osaamista ja siihen liittyviä työyhteisötaitoja sekä helpottamaan heidän kokemaansa eettistä stressiä. Työ on osa Laurean Empowering People Towards Socially Inclusive Society (VoimaProfi)-hanketta. Hankkeen tarkoituksena on tuottaa korkeatasoista tutkimusta ja konkreettisia ratkaisuja sosiaalisen syrjäytymisen ja eriarvoistumisen haasteisiin, luoda uusia metodisia ratkaisuja sekä kehittää Laurean henkilöstön sekä opiskelijoiden tutkimus- ja kehittämistyön osaamista. Tämä opinnäytetyö kuuluu osatutkimukseen, jonka teemana on ikäihmisten sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstön työhyvinvointi.

Eettisten korttien aihepiirit pohjautuvat tutkittuihin tyyppisiin eettisiin ongelmiin, joita ikäihmisten kanssa toimivat kohtaavat työssään. Kortteja on kahdenlaisia, kartongille tulostettavat kortit, joissa pohditaan tunnistavatko ammattilaiset kortissa esiintyviä ongelmia työssään sekä digitaaliset kortit, joissa eettiset ongelmat on muotoiltu lyhyiden esimerkkitarinoiden muotoon. Korteista on pyritty kehittämään helppokäyttöinen työväline, jota on mahdollista käyttää niin kahdenvälisessä työskentelyssä kuin ryhmässäkin. Kortteja voi hyödyntää monenlaisissa eettisissä keskusteluissa, eettisessä kehittämisessä, työnohjauksessa, ongelmatilanteiden kartoittamisessa ja purkamisessa, kehityskeskusteluissa sekä rekrytoinnin ja perehdytyksen yhteydessä.

Opinnäytetyön tietoperusta on pyritty rakentamaan korttien käyttöä perustelevaksi sekä tietokokonaisuudeksi korttien keskustelun fasilitoijalle. Tietoperustaan on tuotu ajankohtaista aiheeseen liittyvää tietoa ja näkökulmia korttien monipuoliseksi hyödyntämiseksi. Pääasiallisesti tutkimusaineistoa hankittiin kortteja pilotoineilta ikäihmisten kanssa toimivilta ammattilaisilta, jotka kokeilivat korttien avulla aloitettua työskentelyä. Työskentely sisälsi kartoitusta ja keskusteluja heidän kohtaamistaan eettisistä haasteista sekä heidän kehittämäänsä ja kokeilemiaan käytännön toimenpiteitä esiin nousseiden työhön liittyvien eettisten haasteiden lievittämiseksi. Taltioitua ja litteroitua ryhmäkeskusteluaineistoa on analysoitu sisällönanalyyysiä soveltaen, nostaen siitä esille keskeisiä teemoja ja sisältöjä, hyödyntäen keskustelusta esiin nousseita toistuvia asiasanoja, merkityksiä sekä teemoja. Kokemusta korttien toimivuudesta kartoitettiin myös kyselykaavakkeella. Lisäksi esiin nousseita eettisesti haastaviksi koettuja tilanteita on analysoitu eettisen stressin syntymisen juurisyiden ja keskeisten sosiaali- ja terveydenhuollon töihin liittyvien dilemmatyyppien näkökulmasta pohtien.

Opinnäytetyön johtopäätöksiä voidaan saatujen tulosten perusteella arvioida korttien olevan, ainakin asiaan motivoituneen ja perehtyneen fasilitaattorin ohjauksessa, monipuolisesti toimiva ja helposti hyödynnettävä työväline. Korttien avulla aloitettu eettinen keskustelu ja työskentely eri muodoissaan koettiin pääsääntöisesti merkityksellisenä ja tärkeänä. Kortteja voisi varmasti jatkossakin hyödyntää monipuolisesti työyhteisöissä sekä niitä olisi mielenkiintoista kokeilla jo varhaisessa vaiheessa nuorilla hoitoalan opiskelijoilla eettisen osaamisen lisäämisessä ja esimerkiksi harjoittelujen reflektoinnissa.

Asiasanat: etiikka, kortit, keskustelu, osaaminen, kehittäminen

Development and Management of Empowering Working Methods in Health Care and Social Services

Master of Health Care

Eveliina Maunu

Ethics Cards as a Tool for Ethical Discussion in Working Environments Providing Services to Older People

Year

2024

Pages

86

The purpose of the thesis was to develop a toolkit for ethical discussion in working environments providing social and health services for older people. From this starting point, working cards were created to facilitate the discussion. The aim was to produce a simple, but at the same time versatile tool to increase the ethical competence and related work community skills of those working with older people in social and health services and ease the ethical stress they experience. The work is part of Laurea's Empowering People Towards Socially Inclusive Society (VoimaProfi) project. The aim of the project is to produce high quality research and concrete solutions to the challenges of social exclusion and inequality, to create new methodological solutions and to develop the research and development skills of Laurea staff and students. This thesis is part of a sub-study on well-being at work of the staff in the care of the elderly.

The themes of the ethics cards are based on research into typical ethical problems that people working with older people face in their work. There are two types of cards, paper cards, which ask the respondent whether she or he recognises the problems in the card in her or his work, and digital cards, which present the ethical problems in the forms of short example stories. The cards are designed to be an easy-to-use tool, which can be used in one-to-one work as well as in groups. The cards can be used for a wide range of ethical discussions, ethical development, job coaching, problem identification and resolution, development discussions, recruitment and induction.

The theoretical framework of the thesis was built to justify the use of the cards and as a set of information for the facilitator of the card discussion. The framework includes topical information and offers perspectives on the versatile use of the cards. The research material was mainly obtained from professionals working with older people who piloted the cards and tried out the work initiated with the cards. The work included an inventory and discussion of the ethical challenges they faced and the practical measures they developed and tried to mitigate the ethical challenges they encountered. The material was analysed by applying content analysis, extracting key themes and content from the recorded and transcribed material of the discussion, using recurring themes, meanings and topics that emerged from the group discussion. The experience of the cards' functionality was also surveyed using a questionnaire. In addition, the ethically challenging situations that emerged were analysed from the perspective of the root causes of ethical stress and main types of dilemmas related social and health care work.

Based on the results of the thesis, it can be concluded that the cards are a versatile and easily usable tool, at least under the guidance of a motivated and knowledgeable facilitator. The ethical discussion and work in its various forms initiated with the help of the cards was generally perceived as relevant and important. The cards could certainly continue to be used in a variety of ways in work communities, and it would be interesting to try them out at an early stage with young nursing students to increase their ethical competence and, for example, to reflect on their work placements.

Keywords: ethics, cards, discussion, competence, developing

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön tietoperusta	9
2.1	Eettiset ongelmat ja ammattietiikka.....	9
2.2	Eettinen stressi ja sen aiheuttajat	10
2.3	Käytännön dilemmatyypit.....	12
2.4	Eettinen organisaatiokulttuuri	15
2.5	Eettinen osaaminen osana työntekijäosaamista	16
2.6	Eettistä osaamista ja stressinhallintaa keskustelemalla.....	18
3	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset.....	21
4	Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus.....	22
4.1	Opinnäytetyön eteneminen	23
4.2	Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut	24
5	Kortit eettiseen työskentelyyn	25
5.1	Pelillisuus ja simulointi korteissa	27
5.2	Eettisen keskustelun onnistumisen osatekijät	28
5.3	Eettisten korttien erilaisia käyttöaiheita	29
5.3.1	Eettiset kortit työnohjauksen apuvälineenä	29
5.3.2	Eettiset kortit rekrytoinnin ja perehdyttämisen tukena	30
5.3.3	Lean-menetelmästä vaikutteita eettiseen kehittämiseen	31
6	Etiikka-kortit kokeilussa.....	32
6.1	Kokemusta korttien käytöstä – Koekäyttäjä 1	32
6.2	Kokemusta korttien käytöstä – Koekäyttäjä 2	35
7	Kortit eettisen työskentelyprosessin fasilitoijina varsinaisessa pilotoinnissa	36
7.1	Ensimmäinen vaihe -seinäkysely	36
7.2	Toinen vaihe -keskustelutilaisuus.....	41
7.3	Kolmas vaihe -arvioiva ryhmäkeskustelu ja kyselyt	43
8	Aineiston analyysi	48
8.1	Keskustelun analyysi	48
8.2	Eettisten haasteiden juurisyyt ja dilemmatyypit	50
9	Palautekyselyn tulokset	52
10	Johtopäätökset	63
11	Pohdinta	65
	Lähteet.....	69
	Kuviot	75
	Kuvat	75
	Taulukot	75
	Liitteet	77

1 Johdanto

Eettinen stressi, eettinen kuormitus ja moraalinen ahdinko ovat kaikki termejä, joita näkee käytettävän kuvaamaan stressin ja kuormittuneisuuden kokemuksia, jotka aiheutuvat moraalista ristiriidoista. Aihe on ajankohtainen, sitä tutkitaan ja siitä puhutaan. Tiedetään myös, että aiheesta täytyisi tietää vieläkin enemmän ja ennen kaikkea löytää toimenpiteitä ilmiön taltuttamiseksi (Koivisto & Laitinen 2022.) Tässä opinnäytetyössä aihetta lähestytään eettisen keskustelun ja sen myötä mahdollistuvien eettisen osaamisen lisääntymisen sekä eettisen stressin hallinnan näkökulmista. Opinnäytetyössä on kehitetty kortit, joiden tarkoitus on aktivoita ja myös madaltaa kynnystä eettiseen keskusteluun eri yhteyksissä. Kortit on kohdistettu erityisen kuormittavaksi koettuihin ikäihmisten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työympäristöihin, joiden tutkitusti tyypillisiin ongelmiin eettisiä kysymyksiä ja ongelmia sisältävien korttien aihepiirit liittyvät (Selander, Nikunlaakso & Laitinen 2022).

Pohdittuani eettisen stressin olemusta taustamateriaalien, sekä oman ammatillisen taustani (fysioterapeutti) pohjalta, näen eettisen stressin monin tavoin samankaltaisena kuin ”tavallisen stressin”, mutta samalla se on kuitenkin omanlaistaan. Siinä ilmiön seurauksina toteutuvat yksilöllisesti tyypilliset stressireaktion ”psykologiset ja sosiaaliset, sekä pitkittyessä myös kauaskantoiset somaattiset seuraamukset” (Keltinkangas-Järvinen 2008, 169; Teperi 2023, 113), mutta sen juurisyillä on aina arvoristiriitojen kokemisesta kumpuava pohja. Tämä pitää ottaa huomioon, kun mietitään, miten moninainen ilmiö saataisiin mahdollisimman pitkälti ennaltaehkäistyä ja pidettyä hallinnassa. Keskustelussa vaikuttaa olevan edelleen hieman epätarkkuutta asian syvällisen hahmottamisen suhteen. Tästä esimerkkinä ovat Tehy-lehden nettikyselyn tulokset, jossa vastaajat kertoivat miten selviytyvät eettisestä stressistä. Heidän käyttämiään keinoja olivat ”työkavereille tai esimiehelle puhuminen, priorisointi, lyhennetty työaika, sairauslomaa, itselle vakuuttelu että on tehnyt parhaansa olosuhteisiin nähden, armollisuuden opettelu, työn organisointi ja delegointi seuraavalle, ylitöiden tekeminen, omista tauoista luistaminen, vapaa-ajalla liikunnan harrastaminen, meditointi, rentoutuminen, työkaverin kanssa vitsailu ja valittaminen, metsä ja lenkit koiran kanssa, urheilu ja omat kivat harrastukset” (Suomalainen 2021). Näihin selviytymiskeinoihin mahtuu mukaan erilaisia, enemmän ja vähemmän hyviä stressinhallintakeinoja. Mutta kun kyseessä on eettinen stressi, on hallinnan tehokas keinovalikoima todellisuudessa suppeampi ja yksioikoisempi.

Tehokkaimmaksi ja kestävimmäksi keinoksi eettisen stressin hallintaan on todettu eettisen osaamisen lisääminen. Eettiseen osaamiseen kuuluu neljä osa-aluetta: eettinen tiedostaminen (=eettinen herkkyyttä), eettinen motivaatio, eettinen ongelmanratkaisutaito ja eettinen toimenpanotaito. Näiden toteuttamisessa ja kehittämisessä toimivimmaksi menetelmäksi on havaittu eettisten aiheiden pohdinta ja niistä keskustelu (Juujärvi 2007, 53.) Toisena

keskeisenä keinona on eettisen organisaatiokulttuurin toteutuminen. Ilmiöt menevät myös päällekkäin, sillä keskustelu on yksi eettisen organisaatiokulttuurin osa-alue. Samoin kuin on riittävien resurssien olemassaolokin joka tässä yhteydessä tarkoittaa, paitsi kaikkea sitä, jota perinteisessä mielessä käsitetään työn tekemiseen liittyviksi resursseiksi, myös aikaresurssin järjestämistä eettiseen keskusteluun (Huhtala b 2013, 20-22.) Eettisistä aihepiireistä keskustelun soisi nähdyn selkeästi myös työntekijäosaamista kartuttavaksi toiminnaksi sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla.

Monissa ja monenlaisesta resurssipulasta kärsivissä työyhteisöissä saatetaan kokea haastavaksi järjestää aikaa eettistä stressiä ennaltaehkäisevälle keskustelulle, jossa kuitenkin toteutuisi samalla myös jo syntyneen eettisen stressin purkamista. Pyrin tässä työssä perustelemaan keskustelun tärkeyden ja välttämättömyyden riittävän vahvasti. Ja myös sen, miten monissa erilaisissa tilanteissa eettistä keskustelua voidaan hyödyntää. Korttien aiheet perustuvat tutkimuksista saatuihin tietoihin. Työn teoriaosuudessa tarkoituksena on käydä läpi perusteita itse korteille ja samalla myös tuoda esille eettisiin haasteisiin ja -stressiin liittyvää taustatietoa sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla ja erityisesti vanhustyössä.

Opinnäytetyöhön kuuluvat eettiset työskentelykortit, joiden avulla voi käydä keskustelua moninkin eri tavoin. Esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä korttien avulla voi kartoittaa samalla koettuja työn eettisesti haastavia tilanteita, ja tilannetta voi peilata korttien avulla uudestaan vaikkapa puolen vuoden kuluttua. Kortit voivat toimia apuvälineenä myös esimerkiksi työnohjauksessa tai jo syntyneiden ongelmatilanteiden käsittelyn yhteydessä. Niitä voi hyödyntää myös vaikkapa ”seinäkyselynä”, jolloin kukin voi käydä merkkäämassa ”tukkimiehen kirjanpidolla” viivan kortin viereen liimattuun Post-it-lappuun, mikäli kokee työyhteisössä olevan kulloistakin ongelmaa, kuten tämän opinnäytetyöhön tutkimuksessa tehtiin. Tavoitteena on myös virittää spontaania keskustelua työyhteisön jäsenten välillä. Kaiken keskustelun ei tarvitse olla ohjattua. Korteilla aloitettua prosessia voi jatkaa kehitystoimien pohdinnoilla, -ideoimisella ja -kokeilemisella.

Olen tehnyt myös toisen ”korttipakan”, tarinallisen digitaalisen version, jossa pohdittavat ongelmat on hahmoteltu tarinamuotoon. Useassa tarinassa esiintyy useitakin eettisiä ongelmia. Tarinat on pääsääntöisesti tarkoitettu purettavaksi ryhmässä, joten digitaalisessa versiossa pohdintatehtäväkortti on helppo heijastaa tilassa suurelle näkymälle. Esimerkeistä voi toivottavasti aueta myös uutta ajatusta, kun niitä käsittelee uudestaan. Molempia kortteja voi käyttää myös rekrytoinnin, perehdyttämisen ja työnohjauksen tukena. Työn kirjallinen osio tuo esiin paitsi tutkittua taustateoriaa työlle ja toimii myös korttien avulla keskustelua vetäville teoreettisena taustamateriaalina. Eettisten keskustelujen vetäjän rooli, hänen pätevyytensä, motivaationsa ja mahdollisuutensa jatkaa roolissaan, ovat erittäin keskeinen osa, jotta keskusteluista on mahdollista saada mahdollisimman suuri hyöty (Karlsen, Lillemoen, Magelssen, Førde, Pedersen & Gjerberg 2019, 1253.)

2 Opinnäytetyön tietoperusta

2.1 Eettiset ongelmat ja ammattietiikka

Moraali tarkoittaa yksilön käsityksiä oikeasta ja väärästä sekä hyvästä ja pahasta. Moraalia voidaan myös määritellä kysymyksillä, asioilla tai aiheilla, joiden ajatellaan liittyvän moraalisiin. Tällaisia ovat esimerkiksi oikeudenmukaisuuteen, oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvät kysymykset, joissa pohditaan sitä millä tavoin ihmisten pitäisi kohdella toisiaan (Mäkinieni 2016, 183.) Etiikka puolestaan tarkoittaa sellaisia moraalikäsitteitä, joista yksilö on tietoinen ja joita hän on sitoutunut noudattamaan (Juujärvi 2016, 156). Etiikan voi tiivistää myös olevan vastuunottoa. Jabe (2017) kuvaa käytännössä eettisesti toimivaa ihmistä sellaiseksi, joka osaa ottaa huomioon toisten tunteet ja joka pohtii erilaisia toimintavaihtoehtoja ja päätöksensä perusteita, sekä arvioi eri vaihtoehtojen seurauksia myös pidemmällä tähtäimellä. Etiikka lähtee tunteista, arvostuksista, tarpeista, sisäisestä äänestä sekä velvollisuuksista. Eettisesti toimivalle ihmiselle ei riitä, ettei tiennyt asiasta, vaan hän ottaa vastuun arveluttavissakin asioissa (Jabe 2017, 270-271.)

On olemassa monenlaisia moraalista pohdintaa vaativia ongelmia. Osa on usein toistuvia arkipäiväisiä tapahtumia, jotka useimmiten ratkaistaan nopeasti ja intuitiivisesti. Osa ongelmista voi puolestaan sisältää monimutkaisia tilanteita ja joihin saattaa liittyä useita henkilöitä tai painetta toimia omien arvojen vastaisesti (Juujärvi 2016, 156-157.) Arvot tarkoittavat Schwartzin (1992) arvotypologian näkökulmasta yleisluontoisia tavoiteltavia asiantiloja, joiden lähtökohtana on ihmisten ja yhteisöjen tarpeet (Helkama & Seppälä, 2004, 1). Moraalisille ongelmille on tyypillistä, että mikään vaihtoehto ei tunnu täysin oikealta ja toisaalta myös valitsematta jättäminen on usein valinta, josta on seurauksia itselle tai muille ihmisille. Erityisen haastavia ovat moraaliongelmat, joissa on kaksi yleisesti hyväksyttyä moraaliperiaatetta tai arvoa vastakkain. Tällaisia ongelmia kutsutaan dilemmoiksi (Juujärvi 2016, 156-157.)

Moraalisia ongelmia, joita esiintyy ammatillisessa toiminnassa, kutsutaan eettisiksi ongelmiksi (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 13). Sosiaali- ja terveydenhuollon alojen tehtävissä tyypillisesti ilmenee näitä tarpeiden, resurssien ja asenteiden sekä arvojen ja etujen ristiriitoja, joiden ratkaisemiseksi ammattilaiselta edellytetään eettistä harkintaa, valintaa ja priorisointia (Pietilä & Länsimies-Antikainen 2008, 213). Ammattietiikka on usein sidoksissa tapahtumahetkeen ja tapahtumasta tehtyyn tulkintaan ja siinä lähtökohtana on ajatus siitä, että työhön liittyvien moraalisten ongelmien ratkaisujen tulisi perustua pohdittuun tilannekohtaiseen näkemykseen oikeasta ja väärästä (Uusitalo & Virjonen 2022). Sosiaali- ja terveydenhuollon ammatit ovat professioita, joiden taustalla on tieteellinen koulutus, yhteiskunnallinen palvelu- ja ammattieettinen ohjeistus, joka kertoo ammattikunnan arvoperustan ja velvollisuudet sekä toimii omavalvonnan välineenä. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset ovat ammattieettisten ohjeistusten mukaan vastuussa asiakkaille ja potilaille, pyrkien edistämään

heidän terveyttään ja hyvinvointia sekä kohtelevaan heitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Lisäksi he ovat vastuussa kollegoilleen, organisaatioilleen sekä laajemmalle yleisölle, jossa korostuu lakien, sääntöjen ja yhteisten standardien tunteminen ja huomioiminen eettisen ongelmanratkaisun yhteydessä (Juujärvi & Myyry 2021, 4.) Perusteet tilanteiden arviointiin löytyvätkin paitsi oman alan lainsäädännöistä sekä asiakkaan tai potilaan oikeuksista myös työtä ohjaavista organisaation arvoista ja niiden sisällöistä. Organisaation kirjattujen arvojen sisäistäminen vahvistaa osaltaan eettistä osaamista ja toimintaa sekä auttaa ammattilaista toimimaan yhteisesti hyväksytyllä tavalla. Tunnistettuja arvoja voidaan käyttää eettisen päätöksenteon apuna ja tukena (Uusitalo & Virjonen 2022.)

2.2 Eettinen stressi ja sen aiheuttajat

Eettisten ongelmien kohtaaminen ja niihin liittyvä eettinen stressi on yleinen ilmiö sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla. Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyn mukaan joka toinen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä on joutunut viikoittain tai päivittäin eettisesti hankaliin tilanteisiin. Arvojensa vastaisesti on joutunut viikoittain tai päivittäin toimimaan yksi neljästä sote- alan työntekijästä. Yksi kuudesta on viikoittain tai päivittäin joutunut toimimaan sääntöjen tai normien, eli arvoihin perustuvien ohjeiden ja toimintasääntöjen, vastaisesti (Laitinen & Korkiakangas 2022.)



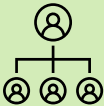
Tehyn kyselyn (2021) mukaan 56 %:a sote-palveluissa työskentelevistä arvioi olevansa eettisesti vakavasti tai haitallisesti kuormittunut. Tehostetussa palveluasumisessa tai kotihoidossa työskentelevillä vastaava luku oli 64 %:a (Coco 2023.) Vanhustyössä työskentelevät kokevat eettistä stressiä kaksi kertaa enemmän työssään kuin muut kunta-alalla työskentelevät työntekijät. Jatkuessaan eettinen stressi aiheuttaa kokijalleen niin fyysisiä kuin psyykkisiäkin oireita ja edelleen lisää monin tavoin kuormittuneisuutta (Rosenström 2020.) Nikunlaakson, Selanderin, Weisteen, Korkiakankaan, Paavolaisen, Koiviston ja Lahtisen kirjallisuuskatsauksessa (2022, 1, 10-11) eettisen kuormituksen seurauksiksi on tunnistettu moninaisten fyysisten ja psyykkisten oireiden lisäksi esimerkiksi heikentynyt työtyytyväisyys, konfliktit työyhteisössä ja ihmissuhteissa, sairauspoissaolot, mielenterveyden haasteet sekä erilaiset elintapahaasteet. Työntekijöiden ja -yhteisöjen ongelmat heijastuvat myös tuotetun hoidon laatuun.

Jametonin (1993) mukaan eettisen stressin syntymisen on havaittu pohjautuvan viiteen avaintekijään. Nämä avaintekijät ovat eettisesti väärin tekemisen kokemuksesta johtuva huono omatunto, kokemus siitä, että työntekijällä olisi taito toimia oikein mutta sen toteuttaminen ei ole mahdollista, työssä esiintyvät ristiriidat ammatillisten arvojen ja käytänteiden kanssa, toistuvat hankalat tilanteet sekä ”juurisyyt”, joissa eettisten haasteiden taustalla voivat olla potilaat/asiakkaat, yksikkö/tiimi tai systeemi (Epstein, Whitehead, Prompahakul, Thacker & Hamric 2019, 114.)

Eettisen stressin syntymisen avaintekijät:	
1. Eettistä stressiä ilmenee, kun työntekijä kokee tekevänsä jotakin eettisesti väärää ja hänellä ei ole juurikaan mahdollisuutta muuttaa tilannetta. Paine toimia omaa eettistä näkemystään vastaan on ilmiössä keskeinen tunnusmerkki ja erottaa sen emotionaalisesti stressaavista tilanteista, tai tilanteista, jotka ovat muuten moraalisesti haastavia.	
2. Eettisesti stressaavia tilanteita kohtaava työntekijä kokee omaavansa näkökulman ja kokemuksen, kuinka toimia tilanteessa tarkoituksenmukaisella ja eettisellä tavalla mutta joko häntä ei kuunnella tai huomioida.	
3. Työntekijän väärin toimimisen kokemus liittyy ammatillisiin arvoihin ja käytänteisiin. Tyypillinen esimerkki tilanteesta on mahdottomuus tarjota ammatillisten standardien mukaista hoitoa.	
4. Eettisesti stressaavat tilanteet ovat toistuvia. Näin ollen eettisen stressin määrä kasvaa ja kasaantuu koko ajan.	
5. Eettistä stressiä aiheutuu yhdellä tai useammalla ”juurisyyden” tasolla kolmesta (katso seuraava kuvio).	

Taulukko 1: Eettisen stressin avaintekijät (Lähde: Epstein ym. 2019, 114)

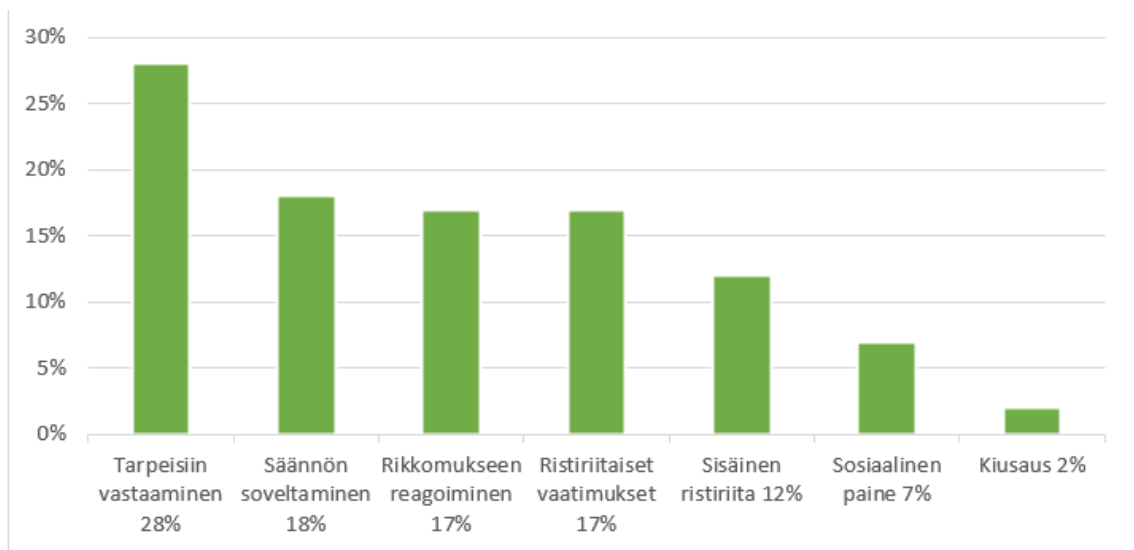
Eettisen stressin juurisyyt voivat olla erilaisia haastavia tilanteita, joihin liittyvät potilaat/asiakkaat, yksikön/tiimin toiminnassa ilmenevät haasteet tai systeemitason ongelmat, jotka aiheutuvat yksikön ulkopuolelta, liittyen esimerkiksi heikkoon hallintoon tai resurssipulaan.

Eettisen stressin juurisyyt:	
1. POTILAS-/ASIAKASTASO: eettisesti stressaavia tilanteita, jotka liittyvät potilaisiin/asiakkaisiin ja heidän perheisiinsä.	
2. YKSIKKÖ-/TIIMITASO: eettisesti stressaavia tilanteita, jotka liittyvät esimerkiksi heikkoon kommunikaatioon tai työntekijöiden välisten suhteiden ja yhteistyön problematiikkaan, jotka heijastuvat hoidon laatuun.	
3. SYSTEEMITASO: eettisesti stressaavia tilanteita syntyy yksikön ulkopuolisista syistä, esimerkiksi heikosta henkilöstöhallinnosta, hallinnon asettamista säästöpainneista tai ylipäätään riittämättömistä resursseista.	

Taulukko 2: Eettisen stressin juurisyyt (Lähde: Epstein ym. 2019, 114)

2.3 Käytännön dilemmatyypit

Juujärven ja Myyrin (2021) tutkimuksessa, joka käsitteli tyypillisiä esimerkkejä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön käytännössä kohtaamista ongelmista, löytyi seitsemän ”dilemmatyyppiä”. Tyypillisin dilemmatyyppi oli tarpeisiin vastaaminen (28 %), seuraavaksi yleisin säännön soveltaminen (18 %), rikkomukseen reagoiminen ja ristiriitaiset vaatimukset olivat yhtä yleisiä (17 %). Muita dilemmatyyppejä olivat sisäinen ristiriita (12 %), sosiaalinen paine (7 %) ja houkutuksen vastustaminen (2 %) (Juujärvi & Myyry 2021, 10.)



Kuvio 1: Dilemmatyypit (Juujärvi & Myyry 2021, 10)

Tarpeisiin vastaamisen dilemmassa on kyse erityisistä ja moninaisista potilaista tai asiakkaista ja heidän tarpeistaan. Näihin tarpeisiin ammattilainen, joka kokee hyvän potilas- tai asiakassuhteen auttamisen perustana, pyrkii vastaamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tarpeisiin vastaamisen dilemmat liittyvät usein psyykkiseen tai terveydelliseen tilaan, mielenterveys- tai päihdeongelmaan tai niiden riskiin, kulttuuriseen taustaan ja taloudelliseen tilanteeseen tai vaikkapa perheenjäsenten välisiin suhteisiin (Juujärvi & Myyry 2021, 11.) Tyypillistä tämänkaltaisille ongelmille on, että samojen asiakkaiden kanssa käydään läpi samoja asioita aina uudelleen, ilman että tilanteessa on tapahtunut muutosta (Salin & Juujärvi 2019, 420). Ammattilaiset kiinnittävät huomiota myös potilaan/asiakkaan piilosiin tarpeisiin sekä pyrkivät ymmärtämään heidän sisäisiä motiivejaan. Tarpeisiin vastataan kuuntelemalla, keskustelemalla, motivoinnilla ja konkreettisilla toimenpiteillä. Tarvittaessa haetaan apua myös muualta tai konsultoidaan toisia ammattilaisia, mistä voi nousta myös välillä ristiriitoja, kun ammattilainen joutuu pohtimaan uudelleen rooliaan potilaan/asiakkaan auttamisessa. Toisinaan myös lainsäädäntö ja menettelytapaohjeet voivat rajoittaa potilaan tarpeisiin vastaamista. Tarpeisiin vastaamisen dilemmoja voivat olla myös työyhteisöön liittyvät ongelmatilanteet. Esimerkiksi auttamisen vastuun, ongelmista

keskustelun ja henkilökohtaisten tarpeiden vuoksi joustamisen pohtiminen, kollegojen tai alaisten henkilökohtaisissa työyhteisön toimintaan heijastuvissa ongelmissa. (Juujärvi & Myyry 2021, 11,13.)

Säännön soveltamisen dilemmat potilas- ja asiakastyössä ovat monimutkaisia tai epäselviä tilanteita, joissa osallistujat eivät tiedä, miten tiettyä lakia, menettelytapaa tai ohjetta tulisi soveltaa. Esimerkkinä tällaisesta dilemmasta on itsemääräämisoikeuden pohtiminen omaa tilaansa huonosti tiedostavan asiakkaan kohdalla ja jonka selviytymisestä ammattilaisella on huolta (Juujärvi & Myyry 2021, 13.) Vaikka itsemääräämisoikeus on moraalinen perusoikeus, sen vaatimus ei ole kuitenkaan täysin ehdoton ja kaiken muun ylittävä periaate, joten ristiriitatilanteessa jotakin muuta periaatetta voidaan painottaa voimakkaammin. Filosofisena ongelmana voidaan nähdä se millaisiin asioihin itsemääräämisen periaate lopulta ulottuu ja mitä rajoituksia sille voidaan tilannekohtaisesti perustellen asettaa (Launis 2010, 136.) Ratkaisuna ammattilaiset pohtivat säännön perimmäistä tarkoitusta sekä toisinaan tasapainottelua säännön noudattamisen ja potilaan/asiakkaan hyvinvoinnin edistämisen välillä tai ovat jopa valmiit joustamaan säännöistä, jotta potilaat/asiakkaat saisivat tarvitsemansa avun tai hoidon (Juujärvi & Myyry 2021, 13.)

Wiisakin (2023, 59) mukaan 70 %:a, terveydenhuollon ammattilaisista on havainnut ja/tai epäillyt ammattilaisten tekemiä tahallisia väärinkäytöksiä, jotka heikentävät terveyspalvelujen käyttäjien, potilaiden ja työntekijöiden hyvinvointia sekä vaarantavat heidän turvallisuuttaan. Rikkomukseen reagoimisen dilemmat ovat suurin työyhteisöön liittyvä dilemma-tyyppi, kun taas asiakastyössä ne ovat harvinaisempia. Esihenkilön tai muiden työyhteisön jäsenten epäreilu, laitton tai epäoikeudenmukainen kohtelu sekä työyhteisön jäsenten tai alaisten epäeettinen tai epäammattillinen toiminta, hoitovirheiden tekeminen tai työtehtävien laiminlyöminen ovat esimerkkejä rikkomukseen reagoimisen dilemmoista. Ammattilaiset ja esihenkilöt käyttävät näissä tilanteissa ensisijaisena ratkaisuna keskustelua. Muita käytettyjä keinoja ovat organisaation menettelytavat ja juridiset toimenpiteet, kuten valituksen tekeminen, esihenkilölle ilmoittaminen tai asian riitauttaminen. Esihenkilöt saattavat ratkaista tilanteita myös toimenkuvaa muuttamalla. Ammattilaiset kokevat, asiaan puuttumisen vaikeudesta huolimatta, pääsääntöisesti velvollisuutena työyhteisön jäsenten rikkeisiin puuttumisen, työyhteisön tai potilaan/asiakkaan hyvinvoinnin vuoksi. Rikkomukseen reagoimisen dilemmat asiakastyössä liittyvät tilanteisiin joissa potilas/asiakas valehtelee, uhkailee, käyttäytyy väkivaltaisesti tai käyttää päihteitä. Näissä tilanteissa ongelmien ratkaisuna sovelletaan usein menettelytapaohjeita, toisinaan rikkeisiin suhtaudutaan anteeksiantavasti (Juujärvi & Myyry 2021, 14.)

Ristiriitaisten vaatimusten dilemmoihin kuuluvat tilanteet, joissa eri osapuolten odotukset, tarpeet tai oikeudet ovat ristiriidassa keskenään tai joissa ammattilainen ennakoi mahdollista ristiriitaa eri osapuolten kanssa. Osapuolina tilanteissa voivat olla potilas/asiakas ja hänen

perheenjäsenensä, potilas/asiakas ja työyhteisön jäsen tai muu viranomainen. Tämänkaltaisissa potilas-/asiakastyöhön liittyvissä ristiriitatilanteissa ammattilainen kokee vastuuta sekä potilaan/asiakkaan hyvinvoinnista, että velvollisuutta toimia lakien sekä moraalisten periaatteiden mukaan (Juujärvi & Myyry 2021, 13.) Yhdenvertaisuus on määritelty yhdenvertaisuuslaissa perusoikeudeksi, jonka turvaaminen on keskeinen osa perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista ja jonka edistäminen kuuluu velvollisuutena esimerkiksi viranomaisille ja palveluntuottajille (Oikeusministeriö 2023). Ristiriitaisten vaatimusten dilemmoihin kuuluvat myös tilanteet, joissa potilailla/asiakkailta onkin vaihtelevia tarpeita, jotka kuitenkin ratkaistaan toteuttaen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nimissä, samanlaisena palveluna. Ratkaisuksi ristiriitaisissa dilemmoissa ammattilainen pyrkii päätymään kompromissiratkaisuun, vastaamaan osapuolten odotuksiin jollakin vaihtoehtoisella tavalla, palveluja räätälöimällä ja pitämällä kiinni palvelujen tasa-arvoisuudesta pitkällä aikavälillä. Työyhteisön eettisissä ongelmissa ristiriitaisten vaatimuksen dilemmoja esiintyy merkittävässä määrin ja niitä raportoivat erityisesti esihenkilöt, jotka kohtaavat ja selvittelevät alaisten välisiä ristiriitoja ja joutuvat tekemään päätöksiä työsuhteiden jatkumisista. Myös alaiset saattavat toimia sovittelijoina työyhteisön jäsenen ja esihenkilön välisissä ristiriidoissa. Esihenkilön salassapitovelvollisuus on oleellinen työyhteisön toimintaan heijastuvissa ongelmissa. Tilanteiden ratkaisuisa tyypillinen ratkaisukeino on kaikkien osapuolten kanssa käytävä keskustelu (Juujärvi & Myyry 2021, 13-14)

Sisäisen ristiriidan dilemmat ovat tilanteita, joissa ammattilainen kokee ristiriitaa ympäristön tai tilanteen vaatimusten ja puutteellisten henkilökohtaisten resurssien välillä. Tällaisia ovat esimerkiksi kokemukset riittävän osaamisen ja asiantuntija-auktoriteetin puutteista uusissa työtehtävissä (Juujärvi & Myyry 2021, 13.) Tällaisissa tilanteissa ammattihenkilöllä on eettinen velvollisuus kertoa työnantajalle, jos hänellä ei mielestään ole tehtävien edellyttämää osaamista. Työnantaja ja esihenkilöt ovat puolestaan vastuussa työn perehdyttämisestä, työn organisoinnista, työnjaosta, täydennyskoulutuksesta, asianmukaisista toimintaohjeista sekä työnjohdosta (SuPerliitto 2022, 4.) Sisäistä ristiriitaa aiheuttavat myös tilanteet, joissa ammatilliset ja henkilökohtaiset arvot ovat ristiriidassa keskenään. Myös terveydenhuollon toimintatavat saattavat olla ristiriidassa ammattilaisen omien arvojen kanssa. Sisäisten ristiriitojen dilemmoille on tyypillistä jännitteisyys: ne voivat jäädä vaille ratkaisua tai ammattilainen katuu jälkeenpäin tekemäänsä ratkaisua (Juujärvi & Myyry 2021, 13-14.)

Harvinaisimpia dilemmatyyppejä ovat sosiaalisen paineen- ja houkutusten vastustamisen dilemmat. Sosiaalisen paineen dilemmat edustavat tilannetta, jossa ammattilainen kokee suoraa tai epäsuoraa painetta potilaiden/asiakkaiden, työyhteisön jäsenten, esihenkilön tai organisaation taholta toimia omien arvojensa tai moraalisen identiteettinsä vastaisesti. Sosiaalista painetta koettiin erityisesti, kun paine tuli ammattilaista korkeammalla hierarkiassa olevan henkilön taholta. Sosiaalisen paineen dilemmojen ratkaisukeinoina

ammattilaiset tyypillisesti pitävät kiinni omien arvojen mukaisesta toiminnasta ja perustelevat toimintaansa itselleen ja muille vetoamalla esimerkiksi potilaan/asiakkaan itsemääräämisoikeuteen, ihmisarvoon, etuun ja tasa-arvoiseen kohteluun. Erytystä sosiaalisen paineen dilemmissä on se, että vaikka ammattilaiset toimisivatkin näissä tilanteissa arvojen mukaisesti, he kokevat usein vielä jälkikäteenkin stressaavia tunteita kuten epävarmuutta, syyllisyyttä, tuskaisuutta, pelkoa tai surua. Erialaisten houkutusten vastustamisen dilemmat ovat harvinaisimpia ja liittyvät yleensä työyhteisöön. Esimerkkinä tällaisesta dilemmasta on vaikkapa kiusaus valehdella esihenkilölle (Juujärvi & Myyry 2021, 14.)

2.4 Eettinen organisaatiokulttuuri

Eettinen organisaatiokulttuuri eli organisaatioissa toteutettavat eettiset toimintatavat ja arvot, ovat tärkeä tekijä stressin ja sen haittavaikutusten ehkäisemisessä. Eettisen organisaatiokulttuurin toteutuminen tekee organisaatiosta hyvinvoivan. Eettisesti toimivassa ympäristössä työntekijät kokevat vähemmän stressiä ja työuupumusta ja työpoissaoloja on vähemmän. Lisäksi eettiset toimintatavat mahdollistavat motivaation kokemuksia (Koivisto 2021.) Eettinen työyhteisö lisää myös työn imun kokemista sekä voi lisätä myös johtajien sitoutumista työhönsä (Huhtala 2013 a, 226). Vastuullinen eettisiä arvoja vaaliva organisaatiokulttuuri lisää siis monin tavoin henkilöstön hyvinvointia.

Vahvaa eettistä organisaatiokulttuuria ja sen kehittymistä tukevat yhteiset käsitykset työn eettisistä ulottuvuuksista, yksilön omasta roolista eettisenä toimijana ja siitä miten organisaation eettiset hyveet ilmenevät käytännön työssä. Organisaatiokulttuurin eettisyyden kehittäminen onnistuu parhaiten kun organisaation kaikki jäsenet ovat sisäistäneet sen mitä eettisellä toiminnalla ja -organisaatiokulttuurilla sekä eettisillä dilemmoilla tarkoitetaan (Pihlajasaari 2015, 66.)

Organisaation eettisen kulttuurin ymmärtämisen ja näkyväksi tekemisen apuna voidaan käyttää Kapteinin (2008) mallia organisaation eettisistä hyveistä. Mallissa on kahdeksan hyvettä, jotka nähdään tavoitteina, joita kohti organisaation tulee pyrkiä saavuttaakseen toimintaympäristön, jossa kaikkien on mahdollista työskennellä eettisiä hyveitä noudattaen. Hyveitä ovat selkeys, esihenkilön esimerkillisyys, johdon esimerkillisyys, toteutettavuus, organisaation tuki, läpinäkyvyys, keskusteltavuus ja toiminnan seuraukset (Pihlajasaari 2015, 17-19.)

Eettisen organisaatiokulttuurin hyveet:
1. SELKEYS: Työyhteisössä on selvät säännöt siitä, millainen toiminta nähdään hyväksyttävänä ja mitä työntekijöiltä odotetaan.
2. ESIHENKILÖN ESIMERKILLISYYS: Lähiesihenkilöt näyttävät omalla toiminnallaan hyvää esimerkkiä eettisyydestä ja sääntöjen noudattamisesta.
3. JOHDON ESIMERKILLISYYS: Ylin johto näyttää omalla toiminnallaan hyvää esimerkkiä eettisyydestä ja sääntöjen noudattamisesta.
4. TOTEUTETTAVUUS: Selkeiden odotusten lisäksi haluttujen arvojen mukaiseen työntekoon on riittävästi resursseja: tietoa, aikaa ja rahaa. Työntekijä voi toimia työssään eettisesti eikä koe joutuvansa toimimaan arvojensa vastaisesti tai rikkomaan sääntöjä.
5. ORGANISAATION TUKE: Organisaatio tukee eettistä toimintaa: työyhteisössä tuetaan työntekijöiden keskinäistä luottamusta, oikeudenmukaisuutta sekä työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikkaan ja sen arvoihin.
6. LÄPINÄKYVYYS: Epäeettinen toiminta ja siitä syntyvät seuraukset ovat näkyviä muille. Tällainen läpinäkyvyys vähentää riskiä rikkomuksiin.
7. KESKUSTELTAVUUS: Työpaikalla on mahdollista keskustella avoimesti myös eettisistä kysymyksistä ja saada niihin tukea.
8. TOIMINNAN SEURAUKSET: Epäeettisestä toiminnasta rangaistaan ja eettisestä toiminnasta palkitaan, esimerkiksi suurempi todennäköisyys tulla ylennetyksi tai saada palkankorotus tai arvostusta muilta.

Taulukko 3: Organisaatiokulttuurin hyveet (Lähteet: Kaptein 2008; Huhtala 2013a; Pihlajasaari 2015, 20)

2.5 Eettinen osaaminen osana työntekijäosaamista

Henkilöstön merkitys on ratkaisevan tärkeä sosiaali- ja terveydenhuollon vaikuttavuudelle, koska koko järjestelmän arvo syntyy henkilöstön ja potilaan/asiakkaan välisessä vuorovaikutuksessa. Potilas- ja asiakastyötä tekevä henkilöstö on organisaatioiden tärkein voimavara. Ilman henkilöstön monipuolista osaamista ei ole mahdollista tarjota vaikuttavia palveluja, mutta kylläkin haittavaikutuksia (Malmivaara 2022, 237-238, 247.)

Työntekijäosaamiseen, jolle synonyymejä ovat muun muassa alaistaidot, työyhteisötaidot sekä työntekijätaidot, kuuluvat työntekijän ammatillinen osaaminen sekä työyhteisöosaaminen. Työntekijän ammatillisen osaamisen kriteereitä ovat ammattitaito, kehittymispyrkimys, vastuunotto, sosiaaliset taidot, ristiriitojen käsittelykyky ja tunteiden hallinta, työroolissa tehtävän mukaisesti ja ammattieettisesti toimiminen sekä stressin- ja elämänhallinta, joka tarkoittaa, että työntekijä kykenee sietämään paineita ja osaa rajata työtään. Työntekijän työyhteisöosaamisen kriteereihin kuuluvat puolestaan työntekijöiden keskinäinen luottamus, erilaisuuden hyväksyminen ja hyödyntäminen, avoimuus niin erilaisten ideoiden kuin ongelmienkin suhteen, halu onnistua työtehtävissä ja kehittyä työyhteisönä sekä toisten auttaminen. Tärkeää työntekijäosaamista tukevaa on se, että työyhteisöllä on selkeät rakenteet ja johtajuus, jolloin työn- ja vastuunjako, pelisäännöt, aikataulut ja tavoitteet ovat kaikilla selvillä ja niistä huolehditaan ja lisäksi työyhteisö arvioi säännöllisesti toimintaansa ja pyrkii oppimaan virheistään (Mannermaa 2022, 322-323.)

Työntekijän ammatillinen osaaminen:	Työntekijän työyhteisöosaaminen:
<ul style="list-style-type: none"> -ammattitaito -kehittymispyrkimys -vastuunotto -sosiaaliset taidot -ristiriitojen käsittelykyky -tunteiden hallinta -työroolissa tehtävän mukaisesti ja ammattieettisesti toimiminen -stressinhallinta -elämänhallinta (työn rajaaminen) 	<ul style="list-style-type: none"> -työntekijöiden keskinäinen luottamus -erilaisuuden hyväksyminen ja hyödyntäminen -avoimuus niin erilaisten ideoiden kuin ongelmienkin suhteen -halu onnistua työtehtävissä ja kehittyä työyhteisönä <div data-bbox="1066 1361 1203 1525" style="text-align: center;"> </div>

Taulukko 4: Työntekijän ammatillinen osaaminen ja työyhteisöosaaminen (Lähde: Mannermaa 2022, 322-323)

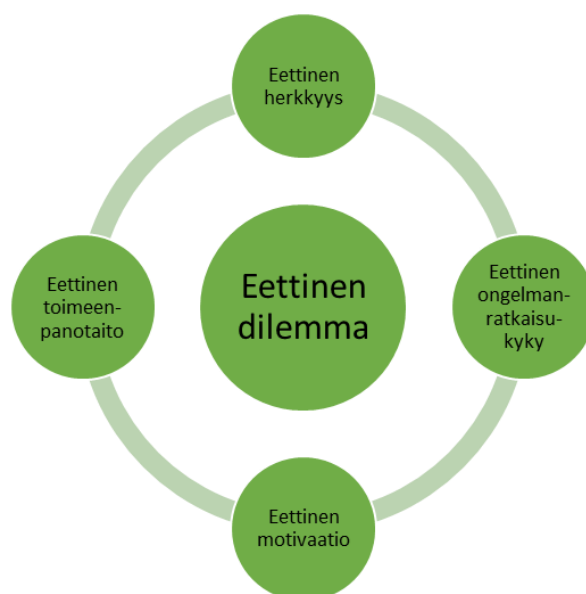
Olenneimpia asioita työntekijäosaamisessa on tunnistaa mitä ja kenelle työssä tuotetaan. Sekä se, miten itse toimii työtehtävissä ja osana työyhteisöä, sekä ajoittain ylipäätään pysähtyä pohtimaan miten työ voidaan tehdä hyvin, miten työkavereiden ja esihenkilön kanssa ollaan vuorovaikutuksessa ja miten omista tekemisistä otetaan vastuu. Ristiriitojen ilmetessä on hyvä tapa ottaa asia käsittelyyn työyhteisön kesken, selvittää ongelma ja päivittää pelisääntöjä. Esimerkkejä tällaisista erityistä keskustelua vaativista tilanteista ovat

ainakin töiden sujumattomuus, selvittämättömät ristiriidat, esihenkilön havaitsemat ongelmat, työntekijöiden runsas vaihtuvuus, kriittinen asiakaspalaute tai henkilöstökyselytuloksissa näkyvät ongelmat tai ristiriidat (Mannermaa 2022, 324-326.) Työntekijän henkilökohtaiseen ammatilliseen- sekä työyhteisöosaamiseen, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla, tulisi sisältyä hyvin selkeästi ajatus eettisen toiminnan ja -kehittymisen näkökulmista suhteessa kaikkiin työntekijäosaamisen osa-alueisiin.

2.6 Eettistä osaamista ja stressinhallintaa keskustelemalla

Keskustelu on useissa lähteissä todettu toimivimmaksi keinoksi ratkaista eettisiä ongelmia. Keskusteluissa pystytään käsittelemään ongelmatilanteita sekä voidaan tavoitella samanaikaisesti myös eettisen osaamisen karttumista. Eettisiä aiheita pohtiessa ja niistä keskustellessa, ja sitä myötä karttuvalla ymmärtämisellä ja osaamisella, voidaan saada samalla helpotusta myös eettiseen stressiin. Jo pienelläkin tietoisuuden lisäämisellä voi olla mahdollista lievittää eettistä kuormitusta (Koivisto & Laitinen 2022.)

Eettiseen osaamiseen kuuluu, tunnetuimman moraalista toimintaa kuvaavan Restin (ym. 1999) mallin mukaisesti, neljä komponenttia: eettinen herkkyys, eettinen ongelmanratkaisukyky, eettinen motivaatio sekä eettinen toimeenpanotaito. Eettinen herkkyys on henkilön taitoa tunnistaa eettinen jännite tai ongelma. Moraalis-eettinen ongelmanratkaisukyky on henkilön kykyä tehdä ajatteluprosessia ja ongelmanratkaisua liittyen moraaliseen ongelmaan. Eettinen motivaatio on henkilön oikeaksi katsomansa ratkaisun mukaisesti toimimista. Eettinen toimeenpanotaito on henkilön kykyä ja rohkeutta toimia moraalisten periaatteiden mukaisesti jopa paineen alla. Mikäli tämä ei toteudu, eivät muutkaan toiminnan osatekijät johda ennakoituun lopputulokseen (Juujärvi ym. 2007, 20-29.)



Kuvio 2: Eettisen toiminnan neljä komponenttia (Juujärvi 2018, 180)




Eettisen osaamisen opettamisessa eettisiä dilemmoja käsittelevät keskustelut on laajasti käytetty metodi, jonka avulla on saavutettu eettisen herkkyyden sekä eettisen ongelmaratkaisukyvyyn lisääntymistä. Opetukseen liittyvät keskustelut sisältävät yleensä eettisen dilemman, joka voi olla näennäisesti varsin yksinkertainenkin, mutta psykologisesti haastava. Keskusteluun kuuluu pohdita siitä, kuinka tilanteessa tulisi toimia (Juujärvi 2018, 184.)

Eettisen tiedostamisen ja osaamisen lisääntyminen voidaan nähdä prosessina, jossa on erilaisia tasoja. Osaamisen tasoja voidaan Juujärven (2007, 55-58, 62) mukaan nähdä kolme: perustaso, kehittynyt taso ja edistynyt taso. Perustason hallitseva osaa ajantasaisesti havaita tyypillisiä eettisiä ongelmia. Hän tunnistaa arvojen merkityksen ja alan arvoperustan sekä osaa priorisoida arvoja työtilanteissa ja ottaa vastuun tekemisistään. Ongelmanratkaisutilanteissa hän tuntee oman alansa eettisen koodiston ja kykenee soveltamaan sitä. Hän kykenee eettisten arvojen priorisointiin työtilanteissa ja kantaa vastuun toiminnastaan. Hänellä on kykyä toteuttaa lyhyen aikavälin eettistä toimintaa ja pysyä sovitussa. Hän kykenee perustelemaan omaa eettistä toimintaansa sekä omaa taidon ratkaista perustellusti henkilöiden välisiin suhteisiin liittyviä ongelmia.

Kehittynyt kyky eettiseen päätöksentekoon on perustavanlaatuinen hoito- ja hoivatyön ulottuvuus, joka toteutuessaan palvelee ihmisten hyvinvointia (Juujärvi, Nummela & Sinervo 2023, 2). Kehittyneellä tasolla henkilöllä on tieto ja ymmärrys keskeisten asiakasryhmien erityispiirteistä, intresseistä ja oikeuksista. Hän omaa monikulttuurista tietoisuutta ja herkkyyttä, kykenee rakentamaan asiakaslähtöisen vuorovaikutussuhteen ja hallitsee tunteiden ja tavoitteiden dialogisen reflektion vuorovaikutussuhteissa. Hän on myös kykeneväinen dialogissa yhteisönsä kanssa selvittämään henkilökohtaisten ja ammatillisten arvojensa suhteen, sekä ottaa vastuuta yhteisön toiminnasta ja hyvinvoinnista. Hän tuntee alansa keskeisiä eettisiä toimintatapoja ja teorioita niiden taustalla ja kykenee soveltamaan niitä ongelmanratkaisussaan. Hän toteuttaa keskipitkän aikavälin tavoitteellista eettistä toimintaa ja omaa taidon neuvotella, sekä kykenee tarkastelemaan ja ratkaisemaan eettisiä ongelmia organisaation ja yhteisön näkökulmasta ja ymmärtää oikeudenmukaisten menettelytapojen merkityksen johtamisessa (Juujärvi 2007, 58, 62.) Johtajan roolissa toimiville on tärkeää omata kykyä tiedostaa työkäytäntöjen eettisiä ulottuvuuksia, tunnistaa huomiota vaativia merkkejä ja puutteita organisaatiossa, nostaa niitä esille sekä puuttua niihin (Juujärvi, Nummela & Sinervo 2023, 11).

Korkein osaamisen tasoista on edistynyt taso, jolloin henkilö on saavuttanut herkkyyden havaita moraalisia vihjeitä epäselvissä tilanteissa. Hän kykenee rakentamaan empaattisia vuorovaikutussuhteita ja reflektoida kriittisesti omia asenteitaan ja stereotyyppioitaan. Hän kykenee ottamaan osaa aktiivisesti arvokeskusteluun yhteisössään sekä ottamaan vastuuta- ja ratkaisemaan ongelmia myös laajemmin, yhteiskunnallisella ja globaalilla tasolla. Hän kykenee kriittiseen työhön liittyvien eettisten käytänteiden ja arvojen reflektointiin sekä omaa kyvyn argumentoida erilaisten sosiaalisten, yhteiskunnallisten ja globaalien muutosten puolesta. Hän

kykenee pitkän aikavälin tavoitteelliseen eettiseen toimintaan ja omaa konfliktinratkaisu- ja vaikuttamistaidot (Juujärvi 2007, 58, 62.)

Eettisen osaamisen tasot:				
	Eettinen herkkyys	Eettinen motivaatio	Eettinen ongelmanratkaisu	Eettinen toimeenpanotaito
Perustaso 	Tieto alan tyypillisimmistä eettisistä ongelmista ja niiden havaitseminen ajankohtaista. Pyrkimys asettua toisen asemaan. Tunnistaa omat tunteet. Kykenee refleктоimaan oman toimintansa seurauksia.	Tiedostaa arvojen merkityksen ja tuntee alan arvo-perustan. Työtilanteissa kyky eettisten arvojen priorisointiin. Omasta toiminnasta vastuun ottaminen.	Oman alan eettisen ohjeistuksen tunteminen ja soveltaminen ongelmanratkaisussa. Pyrkimys tarkastella tilannetta ongelman eri osapuolten näkökulmista. Kyky ymmärtää luottamuksellisuuden ja lupaus-ten pitämisen merkityksellisyys.	Tavoitteellinen eettinen toiminta lyhyellä aikavälillä. Esimerkiksi vilpin välttäminen ja lupaus-ten ja sopimusten pitäminen. Kyky oman eettisen toiminnan perusteluun suullisesti ja kirjallisesti.
Kehittynyt taso 	Tieto, ymmärrys ja herkkyys keskeisten asiakasryhmien intresseistä, oikeuksista sekä erityispiirteistä, esimerkiksi monikulttuurisuus. Kyky asiakasläh- töisen vuorovaikutussuhteen rakentamiseen. Kyky vuorovaikutussuhteissa tunteiden ja tavoitteiden dialogiseen reflektioon.	Henkilökohtaisten ja ammatillisten arvojen välisen suhteen selvittäminen dialogissa muun yhteisön kanssa. Kyky ottaa vastuuta yhteisön hyvinvoinnista ja eettisestä toiminnasta.	Oman alan keskeisten eettisten lähestymistapojen ja teorioiden tunteminen ja niiden soveltaminen eettisessä ongelmanratkaisussa. Kyky tarkastella eettisiä ongelmia organisaation ja yhteisön näkökulmasta. Johtamisessa oikeudenmukaisten menet- telytapojen merkityksen ymmärtäminen.	Tavoitteellinen eettinen toiminta keskipitkällä aikavälillä. Esimerkiksi neuvottelutaidot ja ristiriitatilanteiden ratkaiseminen.
Edistynyt taso 	Herkkyys vihjeiden havaitsemiseen epäselvissä tilanteissa. Kyky rakentaa empaattisia vuorovaikutussuhteita. Kyky omien asenteiden ja stereotyyppien kriittiseen reflektioon.	Aktiivinen osallistuminen arvokeskusteluun yhteisössä. Kyky yhteiskunnallisen ja globaalin tason vastuunottoon.	Arvojen kriittinen reflektio erilais- ten eettisten lähestymistapojen ja työtoiminnan suhteen. Argu- mentointikyky so- siaalisten, yhteis- kunnallisten ja globaalien muu- tostien puolesta.	Tavoitteellinen eettinen toiminta pit- källä aikavälillä. Taidot konfliktinrat- kaisuun- ja -vaikut- tamiseen. Esimer- kiksi sosiaalisten, yhteiskunnallisten ja globaalin tason muutosten edistämi- nen.

Taulukko 5: Eettisen osaamisen tasot (mukaillen Juujärvi 2007, 62)

Moraaliajattelu on kyvykkyyden laji, joka kehittyy ja muuttuu elämän aikana. Siinä ajatellaan olevan tunnistettavia kehitysvaiheita ja lainalaisuuksia. Kohlbergin teoria on tunnetuin moraalin kehitystä kuvaavista teorioista. Kohlberg (1987) on tarkentanut teorian kuvaavan nimienomaan oikeudenmukaisuutta koskevan ajattelun kehittymistä. Kohlbergin ja hänen kumppaniensa tutkimusten mukaan moraaliajattelu kehittyy vaiheittain. Alimmalla tasolla ihminen on minäkeskeinen, korkeimmalla tasolla, jonne kaikki eivät teorian mukaan koskaan yllä, hän on sisäistänyt universaalit eli yleismaailmalliset moraaliarvot (Juujärvi ym. 2007, 133.) Kaavio Kohlbergin teorian tasoista löytyy tämän työn liitteenä (Liite 1).

3 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli eettisen keskustelun käymisen kynnyistä madaltavien helppokäyttöisten työskentelykorttien ideoiminen ja laatiminen, korttien toimivuuden testaaminen käytännön työympäristöissä sekä käyttäjäkokemuksista yhteenvedon tekeminen. Eettiset ristiriidat ja ongelmat työssä ja työyhteisöissä luovat paljon stressiä ja paineita sekä ilma- piiriongelmia, eli ovat suuri kuormitustaakka niin yksilötasolla kuin kerrannaisvaikutuksineen myös laajemmassa kontekstissa. Eettinen keskustelu ja eettisten ongelmien tiedostaminen on keskeistä paitsi tämän takia, myös työn laadun ja kehittämistarpeen kannalta, sekä johtamisen näkökulmasta. Työterveyslaitoksen Vetovoimaa ikäihmisten hoivatyöhön -webinaarissa eettisestä kuormituksesta työhyvinvoinnin uhkana puhuneiden Laitisen ja Koiviston (2022) yhteenvedossa todettiin eettisen osaamisen lisäämisen olevan erittäin tärkeää, koska pienelläkin tietoisuuden lisäämisellä voidaan saada helpotusta eettiseen stressiin, sekä mahdollistaa hoivatyössä paras mahdollinen hoito. Samassa yhteydessä he totesivat myös, että interventiotutkimusta ei ole siitä miten eettistä kuormitusta voi vähentää ja hallita. Tämä työn tavoitteena on omalta osaltaan vastata myös näihin tarpeisiin.

Opinnäytetyö on Laurea-ammattikorkeakoulun ylemmän amk:n tutkintoon kuuluva opinnäytetyö (Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla) ja laajuudeltaan 30 opintopistettä. Opinnäytetyön on osa Empowering People Towards Socially Inclusive Society (VoimaProfi)-hanketta. Hankkeen tarkoituksena on tuottaa korkeatasoista tutkimusta ja konkreettisia ratkaisuja sosiaalisen syrjäytymisen ja eriarvoistumisen haasteisiin sekä luoda uusia metodisia ratkaisuja ja kehittää Laurean henkilöstön sekä opiskelijoiden tutkimus- ja kehittämistyön osaamista. Empowering People Towards Socially Inclusive Society (VoimaProfi)-hankkeeseen kuuluu neljä osatutkimusta. Tämä opinnäytetyö kuuluu osatutkimukseen, jonka teemana on ikäihmisten sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstön työhyvinvointi (Laurea- ammattikorkeakoulu 2024.)

Erilaisia kortteja on käytössä terapioiden, keskustelujen ja oppimistilanteiden yhteydessä, niiden avulla keskustelun viriäminen ja oivallusten tekeminen usein helpottuu. Tällainen

pelillistäminen voi tukea aktiivista uuden oppimista ja kannustaa ja ohjata tiettyyn toimintaan, vaikkapa työelämätaitojen vahvistamiseen (Kalmi, Jaskari & Eronen 2020, 2). Tavoitteena oli kehittää kortit, jotka olisivat käytännönläheinen ja helppokäyttöinen työväline eettisen keskustelun käymisen tueksi ja sen kautta eettisen osaamisen lisäämiseksi, sekä mahdollisuudeksi keskustelun kautta saavuttaa myös eettisen stressin hallinnan helpottumista ikään-tyneille palveluja tuottavissa työympäristöissä. Tavoitteena oli myös selvittää näiden eettisten korttien toimivuutta sekä soveltuvuutta ja tutkimuskysymyksiä tarkastella:

- Koetaanko eettisten korttien tukevan eettisten kysymysten hahmottamista ja esiin nostamista?
- Miten ja millaisissa yhteyksissä korttien avulla voisi madaltaa eettisen keskustelun virittämisen kynnystä?
- Miten korttien tuella voidaan saada aikaan keskustelua, ideointia ja toimenpiteitä, jotka voisivat mahdollistaa jopa toimintatapojen ja toimintakulttuurin muutosta?

4 Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus

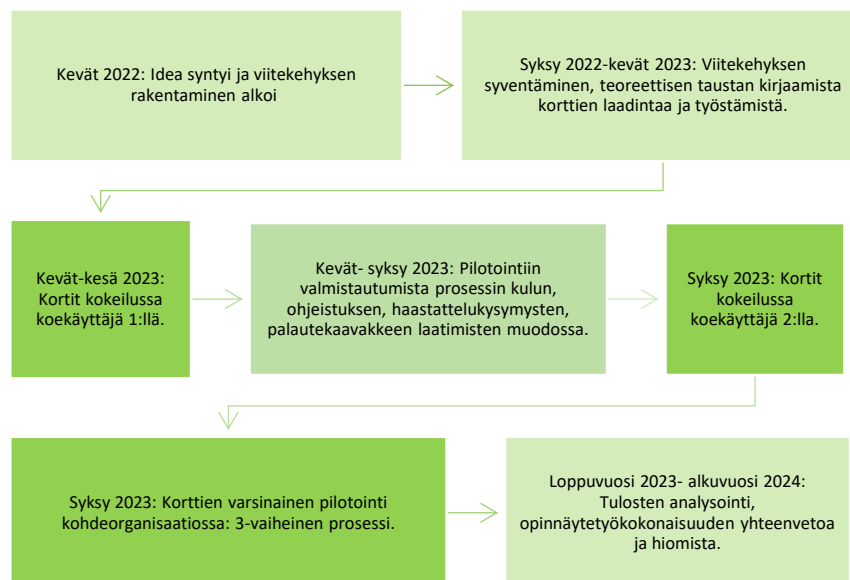
Opinnäytetyön keskeisimpänä toimenpiteenä oli suunnitella ja laatia eettiset työskentelykortit ja tehdä niiden pilotointi kohdeorganisaatiossa. Organisaatio, jossa tämä pilotointi toteutettiin, on asumispalveluita ikäihmisille ja muistisairaille tarjoava yksityiseen ketjuun kuuluva hoivakoti, jossa voi tehostetun palveluasumisen lisäksi asua tarpeen mukaan myös tilapäisesti. Aiempia yhteyksiä tutkimusorganisaatioon tai sen henkilökuntaan itselläni ei ollut. Lisäksi kortit olivat myös kokeilussa kahdenvälisessä työskentelyssä ennestään tuntemallani pitkäaikaisen ympärivuorokautisen palveluasumisen lähijohtajalla (Koekäyttäjä 1), samoin kuin myös toisella ennestään tuntemallani palvelukodin johtajalla psykiatriassa yksikössä (Koekäyttäjä 2).

Korttien pilotointia varten kohdeorganisaatiossa tehtiin opinnäytetyösopimus ja hyvän tutkimustavan mukaisesti pyydettiin tutkimuslupa, kun kortteja lähdettiin koekäyttämään ja niistä pyydettiin palautetta. Kohdeorganisaatiolla oli oma tutkimuslupakaavake, jonka yhteyteen liitettiin tutkimussuunnitelma. Tutkimusluvasta huolimatta, osallistumisesta tutkimukseen eli korttien käyttöön ja siihen liittyvään keskusteluun ja kyselyyn vastaamiseen, kukin tutkittava päätti itse ja antoi suostumuksensa henkilökohtaisesti (Arene 2020, 21). Tutkimukseen osallistuvista ei kerätty henkilötietoja ja heidän antamaansa palaute kerättiin ja käsiteltiin niin ettei siitä selvinnyt, keneltä yksittäiseltä henkilöltä palaute on peräisin. Osallistujille jaettiin informaatio- ja tietosuojaseloste sekä tutkimussuostumus-lomake ennen prosessin alkua.

4.1 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyön viitekehyksen rakentaminen alkoi keväällä 2022. Erilaisia lähteitä taustateoriaan oli ajankohtaisena aiheena varsin hyvin saatavilla. Syksyllä 2022 viitekehyksen syventäminen jatkui ja sen pohjalta alkoi toteutumaan työhön sopivan teoreettisen tietoperustan kirjaamista, joka jatkuu kevään ja kesän 2023. Tästä vaiheesta ja osiosta voitaneen puhua ainakin jossain määrin kirjallisuuskatsauksena, jonka avulla työstettiin teoreettinen pohja (Tuomi 2007, 84). Kirjallisen osion tarkoituksena oli tuottaa tekstiä sellaiseen muotoon, että se tukisi korttien käyttöä ohjaavaa henkilöä. Samanaikaisesti myös tutkittuun tietoon tyypillisimmistä eettisistä ongelmista perustuvat kortit alkoivat muotoutumaan.

Syksyllä 2022 - keväällä 2023 tapahtui korttien sisällön tarkempaa laatimista ja työstöä tutkimukselliseen faktaan pohjautuen, sekä korttien ulkoasun suunnittelua ja toteuttamista. Kortit olivat myös kommentoitavina opinnäytetyön ohjausryhmässä. Käytännön kokeilussa kortit olivat ensimmäisen kerran keväällä 2023, ikäihmisten toimialan esihenkilöllä (Koekäyttäjä 1). Alkusyksyllä 2023 kortit olivat vastaavalla tavalla kokeilussa toisella esihenkilöllä psykogeriatrisessa yksikössä (Koekäyttäjä 2). Syksyllä 2023 tapahtui myös korttien varsinainen pilotointi. Siihen liittyvien sisältöjen, ohjeistuksien, haastattelukysymysten sekä palautekaavakkeen laatiminen oli ollut kevään, kesän ja alkusyksyn 2023 agendana. Korttien käytöstä saatujen palautteiden ja muun kertyneen aineiston pohjalta tapahtui loppuvuonna 2023 tulosten analysointi. Yhteenvedon työstö ja opinnäytetyön lopullinen hiominen jatkui vielä alkuvuoteen 2024.



Kuvio 3: Opinnäytetyöprosessin aikataulu

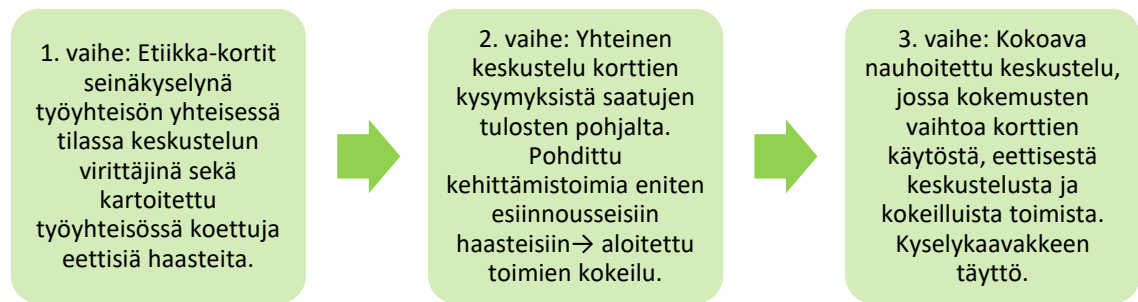
4.2 Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut

Eettisten korttien laadinta tapahtui aiheesta tutkittuun tietoon pohjautuen. Tähän tietoon tutustumisesta syntyi paitsi korttien aihepiirit, myös tämän kirjallisen työn teoreettinen tausta. Korttien muotouduttua niiden käytännön toimivuutta kokeilivat kaksi koekäyttäjää sekä kohdeorganisaatio, jonka kanssa toteutettiin varsinainen pilotointi. Tämä pilotointi toteutui interventiotutkimuksenomaisena toimintana ja siinä toteutettiin tilanteen alkukartoitusta korttien avulla, ryhmäkeskusteluja sekä lopussa tehtiin myös kyselykaavaketutkimus. Pilotointiprosessissa toteutui monitahoista toimintaa, tutkittiin korttien käytettävyyttä, niiden avulla aloitetun prosessin tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta sekä ylipäätään ajatuksia eettisestä työskentelystä ja sen tarpeellisuuden kokemuksesta.

Kokonaisotos korttien pilotoinnissa eli varsinaisessa kohdeorganisaatiossa kokeilemisessa oli alun seinäkyselyn osalta 15-17 vastaajaa per kyselykortti. Ryhmäkeskusteluissa mukana oli ensimmäisellä kertaa 12 ja toisella kertaa 13 työntekijää, joista kaksi oli mukana noin puolet keskustelujasta välissä vuoroa vaihtaen. Prosessin lopussa olleeseen kyselykaavakkeeseen vastasi 16 henkilöä.

Kohdeorganisaation jäsenten kokemuksia kartoitettiin pilotointiin liittyneen prosessin aikana niin korttien avulla seinäkyselynä kuin myös ryhmäkeskustelujen ja kyselykaavakkeen muodossa. Näiden aineistojen analyysi muodostaa tämän työn tutkimustuloksen. Lisäksi korttien kokeilussa ovat olleet epävirallisemmin mukana aiemmin mainitsemani kaksi itselleni ennestään tuttua esihenkilöä henkilökuntineen. Heistä tässä työssä on mukana näiden esihenkilöiden antamaa palautetta, jota on saatu keskustelujen, kyselykaavakkeen ja muun kirjallisen palautteen muodossa. Heidän osionsa on eroteltuina omien kappaleidensa alle. Kokonaisuudessaan kaikkea saatua palautetta ja kerättyä aineistoa voinee pitää suuntaa antavana ja tuovan ainakin alustavia vastauksia kysymykselle siitä, voisivatko kortit olla toimiva vaihtoehto etiikan kysymysten käsittelyyn eri yhteyksissä.

Pilotoinnin yhteydessä vastauksia tutkimuskysymyksiin, kokemuksia korteista ja niiden avulla aloitetusta prosessista on kerätty niin tallennetusta ryhmäkeskustelusta kuin kyselykaavakkeella (liite 3 ja 4). Näin on toivottu saatavan mahdollisimman monipuolisesti tietoa korttien toimivuudesta ja kokemuksesta käsitellä eettisiä aihepiirejä tällä tavoin. Tähän kohdeorganisaation, eli varsinaisen tutkimuskohteen, pilotointiprosessiin kuului kolme vaihetta: Ensin korttien avulla tehty seinäkysely, jossa selvitettiin eettisiä haasteita ja viritettiin keskustelua. Toinen vaihe, jossa keskusteltiin ja pohdittiin kehittämistoimia haasteiden helpottamiseksi. Sekä kolmas vaihe, jossa keskustellen tehtiin yhteenvetoa kokemuksesta ja prosessin tuloksista sekä siihen kuului myös kyselykaavakkeen täyttö.



Kuvio 4: Korttien avulla aloitetun kehitysprosessin vaiheet kohdeorganisaatiossa

Tarkempaa analysointia on tehty erityisesti toisen ryhmäkesustelun sisällöstä. Sisällönanalyysin tapaisesti on keskustelun nauhoitetusta ja litteroidusta aineistosta nostettu esille keskeisiä teemoja ja sisältöjä, hyödyntäen ryhmäkesustelusta esiinnousseita toistuvia asiasanoja, merkityksiä sekä teemoja. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on tavoitteena löytää tutkimusaineistosta jonkinlaista toiminnan logiikkaa ja tyyppikertomuksia. Toiminnanlogiikkaa on etsitty käyttämällä analyysiyksikkönä joitakin usein esiintyviä samankaltaista merkitystä kuvaavia sanoja, joista on luokittelun avulla pohdittu merkityskokonaisuutta. Ryhmäkesustelussa esiintyneitä puheenvuoroja on myös pohdittu havainnollistavan sisällönanalyysin näkökulmasta, tehden yhteenvetoa esimerkein esiinnousseista ja käsitellyistä teemoista (Vilka 2021, 163-164, 169.) Lisäksi korttien avulla toteutetun seinäkyselyn tuloksia ja ensimmäisessä ryhmäkesustelussa pintaan nousseita eettisiä haasteita, sekä toisessa keskustelussa edelleen eettisesti haastattaviksi koettuja tilanteita, on analysoitu teoriaosuudessa esiteltyjen eettisen stressin syntymisen juurisyiden ja keskeisten dilemmatyyppien näkökulmasta pohtien. Ryhmäkesustelusta saatuihin tuloksiin voi näin ollen ajatella toteutetun abduktiivista sisällönanalyysia, jossa aineiston analyysi ei suoraan perustu teoriaan, mutta jossa aineistosta tehdyille löydöksille on etsitty tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä tai vahvistuksia (KvaliMOTV 2023). Kyselykaavakkeesta saatuja vastauksia on puolestaan käsitelty tuoden esille kunkin kysymyksen kohdalle annetut arviot kuvaten niitä numeraalisesti, sanallisesti sekä kaaviomuodossa havainnollistaen. Joihinkin kysymyksiin (17, 22, 24) liittyvät sanalliset vastaukset on kirjattu kysymysten vastausten käsittelyn yhteyteen.

5 Kortit eettiseen työskentelyyn

Tämän opinnäytetyön yhteydessä eettisen keskustelun fasilitoinnin apuna on käytetty opinnäytetyötä varten kehitettyjä kortteja, joissa on pohdintatehtäviä. Eettisiä kortteja on kahdenlaisia, kartongille tulostettavat Etiikka-kortit, sekä tarinalliset Digitaaliset kortit. Näihin eettisiin työskentelykortteihin on kerätty tutkitusti tyypillisimpiä eettisiä ongelmia, joita sosi- ja terveydenhuollon ammattilaiset työssään kohtaavat. Digitaaliset kortit ovat saaneet aineksia ja yksityiskohtia tarinoihinsa myös vuosien varrella käydyistä erilaisista

keskusteluista, käytännön kokemuksista ja esimerkiksi mielipidekirjoituksista. Eettisiä kortteja voi käyttää luovasti erilaisiin tarkoituksiin. Niiden avulla voi herätellä keskusteluja, joilla voidaan mahdollisesti lisätä yksilön tai ryhmän eettistä osaamista ja -ongelmanratkaisukykyä ja tätä kautta ennaltaehkäistä ja lievittää jo syntynyttä eettistä stressiä. Niitä voi hyödyntää myös välineenä lisätä työntekijäosaamista ja työhyvinvointia ja näin ollen parantaa myös tuotetun palvelun laatua sekä selvittää ja ratkoa työyhteisössä mahdollisesti esiintyviä ongelmatilanteita. Kortit soveltuvat myös työhöjauksen yhteydessä käytettäväksi. Lisäksi kortteja voi hyödyntää myös rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä.

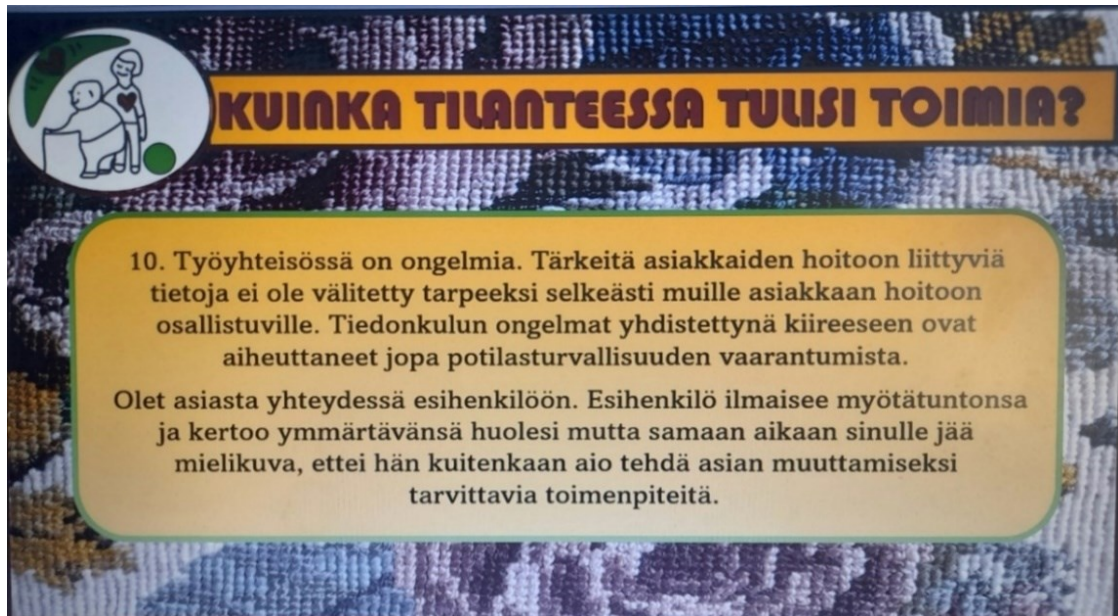
Kortin kokoisiksi tulostetut Etiikka-kortit, ovat helppo väline kahdenväliseen tai pienryhmäkeskusteluihin. Korteissa pohditaan sitä, tunnistaako korteissa esiintyviä ongelmia omassa työyhteisössä. Niiden avulla voi toteuttaa tilanteen ja mahdollisten ongelmien kartoittamista myös laajemmalle ryhmälle seinäkyselyn muodossa. Kortin koko voi olla tyypillinen A6 (105 x 148 mm) tai hieman suurempi korttikoko A5 (148 x 210), joka voi olla selkeämpi, mikäli työskentelyssä hyödyntää seinäkyselyn käyttöä.



Kuva 1: Etiikka-kortit

Digitaalisissa tarinallisissa korteissa on 15 erilaista lyhyttä eettistä pohdintatehtävää. Kortin voi heijastaa tilan seinälle ja käydä keskustelua esimerkkitarinan teemoista. Toki korttien tarinoita voi vaihtoehtoisesti pohtia myös suoraan ruudulta tarkastellen tai halutessa myös tulostaa. Yksittäisten korttien esimerkkiongelmien sisältävät yleensä useita pohdittavia asioita ja näkökulmia. Niissä voidaan pohtia mikä on oikea tapa toimia tilanteessa, minkälaisia erilaisia

toimintatapoja voisi olla, minkälaisia erilaisia eettisiä ongelmia tarinaan liittyy sekä sitä mikä voisi olla oikea toimintatapa tarinan eri henkilöiden näkökulmista ajateltuna.



Kuva 2: Esimerkki Digitaalisesta kortista

Tämän työn tutkimuksessa hyödynnettiin kartonkisia Etiikka-kortteja. Koekäyttäjille 1 ja 2 sekä varsinaisen pilotointiorganisaation esihenkilölle esiteltiin myös Digitaaliset kortit, joiden käyttö voisikin mahdollisesti olla erityisen toimivaa esimerkiksi tulostettujen Etiikka-korttien käytön jatkumona ja näin ollen eettisten keskustelujen ylläpitäjänä. Tiedosto, josta molemmat kortit löytyvät on Theseuksessa tämän kirjallisen osion ohessa. Niitä saa kopioida, välittää, levittää ja esittää vapaasti Creative Commons -lisenssillä CC BY-SA, eli käytettäessä on mainittava alkuperäisen tekijän nimi ja mahdolliset muunnellut kortteista on julkaistava samalla lisenssillä (Creative Commons Suomi 2024).

5.1 Pelillisuus ja simulointi korteissa

Peleistä tuttuja elementtejä, kuten kortit, hyödyntämistä muissa yhteyksissä kutsutaan pelillistämiseksi. Pelit nähdään välineenä motivoitua oppimaan uusia asioita ja pelillistämisen tavoitteena onkin usein kannustaa ja motivoida tiettyyn toimintaan, vaikkapa vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitojen kehittämiseen (Kalmi, Jaskari & Eronen 2020, 8.) Hakalan (2011) artikkelissa Mäyrä kertoo pelillisyyden sopii erittäin hyvin yhteen konstruktivisen oppimishanteen kanssa: ihmiset kohtaavat ongelmia, kokeilevat ongelmaperusteisesti ja keräävät tietoa ongelman ympäriltä ja näin pääsevät ongelman ympärille ja aidosti ymmärtämään sitä. Siltasen ja Tunkkari-Eskelisen (2019) blogissa Poikelan (1998) ja Mwasalwiban (2010) mukaan ongelmaperustaista pedagogiikkaa voidaan tyypillisesti käyttää tuoden ryhmälle pohdittavaksi aito ongelmatilanne tai kehittämistarve, johon työyhteisössä tarvitaan ratkaisuja. Tilanne ei

ole selkeästi ratkaistavissa tai rajattavissa ja siihen on tarkoitus tuottaa ratkaisuja ryhmässä. Pelillisuus voi tukea Mäyrän (2011) mukaan aktiivista omaan tekijyyteen ja oppijuuteen pohjautuvaa asennoitumistapaa. Ongelmien pelillistäminen myös antaa mahdollisuuden pohtia ennalta erilaisia ongelmanratkaisuja ennakkoluulottomasti ja luovasti (Hakala 2011.) Lehtisen (2023, 47) mukaan pelin jälkianalyysi on keskeisin osuus, joka syventää oppimista purkamisen, pohdinnan, keskustelun, oppien ja kokemusten jakamisen ja johtopäätösten muodossa.

Simulaatiot ovat todellisuutta jäljitteleviä kuviteltuja tapahtumia, joiden avulla voi harjoitella erilaisia tilanteita, joita voi tulla käytännössä vastaan (Blomgren 2015). Simulaatioissa ja pelillistämässä on paljon yhtäläisyyksiä, niitä voi yhdistää muun muassa osallistujien roolit-taminen (Salinen-Tuomaala 2021). Simulaatioiden yksi muoto on ongelmaratkaisusimulaatio, jossa pohditaan työarjesta irrotettuja ongelmatilanteita (Sandelin 2015, 30). Tulostettaviksi suunnitellut Ettiikka-kortit sisältävät lyhyitä kuvauksia mahdollisista työssä esiintyvistä eettisesti haastavista tilanteista, digitaalisiksi tarkoitetuissa tarinallisissa korteissa puolestaan kuvataan eettisesti haastavia tilanteita monipuolisemmassa tarinamuodossa. Nämä Eettisten korttien molemmat versiot, fyysiset ja digitaaliset, voivat mahdollistaa eri tavoin luovasti käytettyinä niiden monipuolisen hyödyntämisen keskustelun herättäjinä ja -ohjaajina, nähtynä niin pelillistämisen kuin simuloinninkin kautta.

5.2 Eettisen keskustelun onnistumisen osatekijät

Eettisissä keskusteluissa on keskustelua johtavan henkilön rooli ja asiantuntemus hyvin tärkeää. Tutkittaessa eettisten ryhmäkeskustelujen toimivuutta kunnallisessa terveydenhuollossa Norjassa tulokseksi saatiin, että keskeisiä asioita eettisen keskusteluryhmän toiminnan onnistumiseksi olivat systemaattisuus, organisaation tuki, priorisointi ja pätevyys. Kaikkein tärkeimmäksi ryhmän tekijäksi koettiin keskustelua johtavan henkilön rooli ja toiminta ja se, että hänellä on riittävät resurssit toiminnan ohjaamiseen sekä jatkoseurantaan (Karlsen ym. 2019, 1253.)

Toinen hyvin keskeinen asia keskusteluissa on psykologisesti turvallisen ilmapiirin toteutuminen. Puutteet psykologisen turvallisuuden kokemisessa voivat olla keskeisenä rajaavana tekijänä ryhmässä ja vaikuttaa siihen, etteivät kaikki osallistu eri vaihtoehtojen tarkasteluun. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan ilmapiiriä, jossa osaamista aidosti arvostetaan ja työyhteisön jäseniin suhtaudutaan myönteisesti (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 260) ja tunnetta, että silloinkin kun yksilö on eri mieltä muiden kanssa, on hän kuitenkin arvostettu yhteisössään (Leisti & Poskiparta 2022, 290). Psykologinen turvallisuus näkyy vuorovaikutuksessa, suhtautumisessa virheisiin, erilaisuuteen ja riskinottoon sekä yhteistyön luonteessa (Ylikaitala 2023). Psykologisesti turvallisessa yhteisössä ilmapiiri sallii keskeneräistenkin ajatusten ja hullunkuristen- tai kriittistenkin näkökulmien julki tuomisen ilman, että ryhmän jäsenten tarvitse jännittää tai pelätä toisten suhtautumista. Eikä myöskään tarvitse miettiä

esimerkiksi mitä muut ajattelevat, jos kyseenalaistaa ehdotuksen tai ajatella, että olisiko parasta olla vain hiljaa ja hyväksyä ehdotus. Myöskään ei tarvitse tuntea pelkoa, että muut epäilevät ammattilaisuutta, jos nostaa yksinkertaisen kysymyksen esille tai että joutuu nöyryytetyksi. Psykologisesti turvallisen yhteisön keskusteluissa uskaltaa kertoa mokanneensa ja nostaa avoimesti keskusteluun huolensa, osaamattomuutensa ja epäilynsä, jotka nähdään mahdollisuutena oppia ja auttaa, ei yksilön heikkoutena. Ne ovat tilanteita, jotka ovat kasvun ja oppimisen paikkoja, ja jotka voivat kehittää myös ryhmän yhteistä ajattelua (Leisti & Poskiparta 2022, 290-291.) Työn jatkuvasti muuttuessa työyhteisöjen ja -yksittäisten jäsenten tulisi olla myös muuntautumiskykyisiä ja -haluisia. Työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän halua kehittää omaa työtään, ideoita ja kokeilla uutta. Psykologisen turvallisuuden puute voi ilmetä työyhteisössä paitsi tiedon panttaamisena ja virheiden peittelynä myös ideoiden hiipumisena ja kokeilukulttuurin kuolemana (Aaltonen ym. 2020, 260.) Psykologisen turvallisuuden kokemuksen onkin havaittu olevan yhteydessä uudistavaan toimintaan ja se on tunnistettu erityisen tärkeäksi muutosten ja epävarmuuden keskellä (Yli-Kaitala 2023).

5.3 Eettisten korttien erilaisia käyttöaiheita

Eettisiä kortteja on mahdollista hyödyntää myös esimerkiksi työnohjauksessa, rekrytoinnin ja perehdyttämisen yhteydessä ja niitä voi käyttää myös osana työyhteisön toiminnan kehittämisessä esimerkiksi yhdistämällä työskentelyyn vaikkapa lean-toimintafilosofiasta tuttuja työmenetelmiä.

5.3.1 Eettiset kortit työnohjauksen apuvälineenä

Työnohjaus on työelämässä toteutettavaa ammatillista vuorovaikutuksellista toimintaa, jossa tarkastellaan työtä. Työnohjauksessa jaetaan työssä syntyneitä kokemuksia ja ajatuksia ja näitä tutkitaan ja jäsenetään monista näkökulmista. Työnohjaus on myös oppimistapahtuma, jossa on tarkoitus tulla tietoiseksi omasta tavasta tehdä työtä ja pohtia sitä yhdessä työnohjaajan kanssa, saada uusia ajatuksia ja sen myötä kehittyä ammatillisesti. Työnohjaus voi tapahtua myös yhtä aikaa koko työyhteisölle, esihenkilölle ja hänen alaisuudessaan toimiville. Tällaisella työyhteisön työnohjauksella on tavoitteena jollakin tavalla muuttaa tai kehittää työyhteisön toimintaa. Kun työyhteisössä tapahtuu muutosta, on myös yksilöissä tapahtunut muutosta ja oppimista (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2019, 34.)

Työnohjauksen tavoitteita, voivat olla esimerkiksi työn laadun parantaminen, asiakastyön tason nostaminen, ammattitaidon syventyminen, vaikeiden työsisältöjen jäsentäminen, vuorovaikutuksen lisääminen ja parantaminen, kuormittavien tunteiden käsittely, yhteinen jakaminen (Kallasvuo ym. 2019, 42), työn ongelmien hallinnan paraneminen, itsetuntemuksen lisääntyminen ja henkinen kasvu. Työnohjaajan tehtävä on tukea ja haastaa ohjattavaansa ja pyrkiä laajentamaan hänen näkökulmiaan sekä auttaa ohjattavaa tarkastelemaan kriittisesti omia

ajattelumallejaan ja uskomusjärjestelmiään ja muuttamaan niitä tarvittaessa. (Ruutu & Salmimies 2016, 15.)

Työnohjauksessa voi hyödyntää erilaisia käytössä olevia menetelmiä niin ohjaajan ja ohjattavan keskinäiseen työskentelyyn kuin osallistavia ryhmämenetelmiä koko työyhteisön kesken. Esimerkki menetelmistä voi olla korttien käyttö. Kortit apuvälineenä päästään tehokkaasti syvällisempiin keskusteluihin ja korttien kanssa voi hyödyntää tarinallisuutta (tarinalliset Digitaaliset kortit) tai vaikkapa reflektiivistä rikastuvaa keskustelua, jossa keskustellaan sovitusta aiheesta (yksi kortti, kummasta tahansa pakasta), niin että yksi ryhmä aloittaa ja toinen jatkaa ja sitten seuraava, jolloin ajatukset ja ideat rikastuvat koko ajan eteenpäin. Työnohjaaja voi sovittaa myös työyhteisökonflikteja, joissa kysymyksenasettelut ovat pohdittuja tilanteeseen sopiviksi (Ruutu & Salmimies 2016, 209, 228-229.) Eettisistä korteista voi löytyä tukea ja valmiiksi sopivaa kysymyksenasettelua näihinkin tilanteisiin.

5.3.2 Eettiset kortit rekrytinnin ja perehdyttämisen tukena

Eettisiä kortteja voi hyödyntää myös rekrytinnin ja perehdytysprosessin osana. Rekrytointiprosessin suunnittelu alkaa, kun työyhteisöön tarvitaan uusi henkilö. Onnistuneet, huolellisesti suunnitellut ja toteutetut rekrytointiprosessit varmistavat työyhteisön toimintakyvyn säilymisen ja minimoivat epäonnistuneet rekrytinnit, jotka vievät aikaa ja tulevat taloudellisesti kalliiksi. Rekrytinnit toteutustapoineen vaikuttavat aina myös työnantajakuvaan (Österberg 2015,91.)

Rekrytointiprosessin yksi keskeinen osa on hakijoiden haastattelu. Työhaastattelussa voi hyödyntää korttien kysymyksiä ja aiheita ongelmanratkaisusimulaationa. Sandelinin Pro gradu -tutkielmassa (2015, 30) kuvataan ongelmanratkaisusimulaatioita henkilöarviointimenetelmänä, jossa on työarjesta otettuja tilanne-esimerkkejä, joita rekrytoitu pohtii ja kertoo kuinka hankalassa tilanteessa toimisi. Tällaiset simulaatiot, tai erilaiset simulaatiot rekrytinnin yhteydessä ylipäättään, koettiin Sandelinin tutkimuksessa hyödyllisiksi. Simulaatioilla koettiin saatavan tietoa hakijan todellisesta osaamisesta ja lisätietoa helpottamaan arviointi- ja henkilövalintatilanteita. Sandelinin mukaan myös simulaatioihin osallistuvat kandidaatit kokevat ne yleensä positiivisiksi ja uuden oppimiskokemuksen antaviksi. Organisaation mielenkiintoinen ja muista poikkeava, hakijakandidaattia innostava ja arvostava rekrytointiprosessi, voidaan nähdä myös positiivista työnantajamainetta lisäävänä (Sandelin 2015, 53, 87,92.)

Uuden työntekijän rekrytointia seuraa perehdyttäminen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia toimia, joiden avulla uusi työntekijä saadaan osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja sidosryhmiä sekä oppimaan omat työtehtävänsä (Österberg 2015, 115). Sandelinin Pro gradu -tutkielman (2015, 87) haastatelluista osa koki simulaation hyväksi välineeksi, kun halutaan kehittää työntekijän ammatillista osaamista. Vallan (2017, 30) artikkelissa Hamari tuo esiin pelillisyyden käytön voivan myös hyödyntää työntekijöiden sitouttamista. Eklundin (2018) mukaan

pelillistäminen voi olla eräs perehdytyksen työkalu, sen ollessa hyvä keino motivoida ja virkistää sekä tuoda vaihtelua perehdytykseen. Esimerkiksi monimutkaisen haasteen ratkaisemiseksi peli tuo kaivattua luovuutta ja rentoutta ja toisaalta erilaisten tilanteiden kuvittelu ja toisen roolista asioiden tarkastelu onnistuu hyvin pelin kautta. Perehdytyksessä voi hyödyntää myös ideointipalaverimaista toimintaa pelin avulla. Samoin tiimiytymiseen ja ryhmäytöaitojen edistämiseen pelit sopivat loistavasti. Perehdyttämiseen liittyvässä pelillistämässä hyvin tärkeää on pelin purku ja hyvät perustelut sille, miksi tiettyjä toimintatapoja käytetään kussakin yhteydessä (Eklund 2018, 185-187.)

5.3.3 Lean-menetelmästä vaikutteita eettiseen kehittämiseen

Eräs tapa käyttää eettisiä työskentelykortteja on hyödyntää niitä aloittamaan prosessi, jossa korteilla kartoitetaan vallitsevaa tilannetta ja päästään keskustelussa luontevaan alkuun, ja jota jatketaan pohtimalla ja kehittämällä yhdessä haasteisiin ratkaisuja ja jatkotoimia. Tällaiseen tapaan käyttää kortteja voi hyödyntää inspiraatiota esimerkiksi lean-menetelmästä ja sen työkaluista. Tätä lähestymistapaa on käytetty tässä opinnäytetyössä tapahtuneessa korttien pilotoinnissa.

Lean on kehittämisideologia ja johtamismalli, jonka keskeisiä periaatteita ovat arvoa tuottamattoman työn eliminoiminen, tiedolla johtaminen, ihmisten arvostaminen, työn vakioiminen ja jatkuva kehittäminen. Lean on alkuperältään teollisuuden käyttöön kehitelty menetelmä, joka on laajasti käytössä myös palvelusektorilla. Pohjimmiltaan lean on kokonaisvaltainen toimintafilosofia, joka on terveydenhuollon organisaatioissa usein rajoittunut lean-työkalujen käyttöön yksittäisissä malliyksiköissä tai toiminnoissa (Reponen & Torkki 2022.) Tässä työssäkään ei ole tarkoitus kuvata ja hyödyntää suoraan kokonaisvaltaisia yksityiskohtaisia lean-prosesseja, vaan sitä miten korttien käytön yhteydessä voi toteuttaa leanista tuttuja toimintoja. Lähtökohtana leanin hyödyntämisessä on Torkkolan (2021, 12) kuvailema tapa, jossa lean-ajattelua voi hyödyntää ja soveltaa organisaation muuttamisessa tuloksettaammaksi ja paremmaksi työpaikaksi käyttämällä leanin menetelmiä ja työkaluja inspiraation lähteenä.

Visuaalisina eettiset työskentelykortit sopivat hyvin yhteen lean-työkalujen kanssa, joita voi hyvin hyödyntää myös tarpeeseen modifioiden, kuten tässä työssäkin on tehty. Korttien kanssa voi hyvin hyödyntää aivoriihityöskentelyä, jota voi kutsua myös ideointitapaamiseksi, jossa on tarkoituksena tuottaa mahdollisimman paljon ideoita ja luovia ratkaisuja (Karjalainen & Karjalainen 2020, 255).

Lean-työskentelystä voidaan hyödyntää myös seinätaulujen käyttöä, jotka lisäävät läpinäkyvyyttä ja avoimuutta ja jotka tuovat konkreettisesti esille sitä, miten ihmisille on tärkeä seistä vierekkäin, katsoa samaan suuntaan kohti ongelmaa. Tämän kuvataan irrottavan ongelman identiteetistään, jolloin sitä on helpompi käsitellä. Ongelma ei tuolla tavoin esitettyinä ole myöskään yksittäisen tiimin tai henkilön, vaan prosessin. Tällaisella lähestymistavalla

ongelmiin on helpompi tarttua yhdessä ja muutosvastarinta pienenee (Torkkola 2021, 50.) Torkkola (2021, 32-35, 213) käyttää esimerkkinä A3-ongelmanratkaisumenetelmää, jossa ongelmat on koottu A3-kokoiselle paperille, ja nostaa sen käytön perusteiksi esiin myös Pellerinin (2009) ajatuksen siitä, miten käyttäytyminen on taitolaji ja esimerkiksi tyytymättömyyden julkituominen (”valittaminen”) johtuu usein siitä, että ei osata kertoa, mitä tarvitsee. Ennen kuin tällaista taitoa uskalletaan harjoitella, pitää yhteisössä olla riittävästi turvallisuuden tuntoa, jotta epäkohtia uskalletaan nostaa esiin. A3-ongelmanratkaisumenetelmän harjoittelulla ja näkyväksi tekemisellä voidaan rakentaa sellaista kulttuuria, jossa valittamisesta luopuminen on mahdollista. Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa on hyödynnetty A3-työskentelyn kysymyksiä ja niihin pohjautuen täytetty aiheista isompikokoinen seinälle kiinnitettävä ”Tavoitetila”-kartonki. Lisäksi työyhteisöllä on ollut kokeilemiensa ja ideoimiensa kehitystoimien kirjaamiseen myös toinen ”Toimia/kokeiluja kohti tavoitetilaa”-kartonki. Näiden seinälle kiinnitettyjen värikkäiden 50x 70 kokoisten kartonkien käyttö on siis modifioitu prosessiin sopivaksi. Niihin kerätty sisältö on saanut vaikutteita lisäksi myös leanin jatkuvaan parantamiseen tähtäävästä valmennus-kata-menetelmästä (Torkkola 2021, 113-121). Näin ollen, näiden leanista sovellettujen valmennustyökalujen avulla on korttien aloittamaa prosessia jatkettu ja tuettu.

6 Etiikka-kortit kokeilussa

6.1 Kokemusta korttien käytöstä – Koekäyttäjä 1

Etiikka-kortit olivat kokeilussa tammikuusta heinäkuuhun 2023, ennestään tuntemallani sosionomipohjaisella ikäihmisten toimialalla toimivalla esihenkilöllä, jolla on myös työnohjaajan koulutus. Korttien kokeilujaksolla koekäyttäjän työpaikka vaihtui vaativan vammaispalvelun esihenkilön työhön, jossa korttien kokeilu jatkui. Kokeilujakson aikana koekäyttäjällä alkoivat ja etenivät tammikuussa 2023 aloitetut YAMK-opinnot. YAMK-opintoihin kuului myös etiikan kurssi. Ensimmäisen kerran korteista koekäyttäjälle kertoessani käsite eettinen stressi oli hänelle vielä varsin vieras. Koejakson lopussa kyselykaavakkeen kysymykseen 10. ”Miten tietoinen olet ollut ennestään eettisen keskustelun tärkeydestä”, koekäyttäjä koki olevansa ”hyvin tietoinen.” Palautetta korttien käytöstä tältä koekäyttäjältä on kerätty sekä haastatteleamalla että kyselykaavakkeella. Haastattelu on litteroitu sanasta sanaan, mutta tekstissä esiintyviä suoria lainauksista on hieman tiivistetty, karsien niistä merkitykseen vaikuttamattomia välisanoja.

Etiikka-kortteja, koekäyttäjä kertoi hyödyntäneensä rekrytoinnin yhteydessä, eettisten toimintatapojen kertaamiseen, eettistä osaamista kehittävään keskusteluun sekä työnohjauksen yhteydessä. Hän koki korttien käytön erittäin helpoksi ja korttien aihepiirit erittäin tarkoituksenmukaisiksi. Korttien käytön hän koki palvelevan eettisten aiheiden puheeksi ottoa erittäin

hyvin ja hän piti korttien avulla keskustelemisesta. Kortit auttoivat keskustelun aloittamisessa, keskusteluihin saatiin aihetta korteista ja korttien aiheista nousi keskustelua myös ohjatun keskustelun ulkopuolella.

Keskeisenä korttien hyötynä koekäyttäjät nosti kokemuksen siitä, miten korttien avulla on helppoa käsitellä aiheita. Haastattelussa koekäyttäjät kuvaavat korttien käyttöä eettisten keskustelujen yhteydessä seuraavalla tavalla: ”Eettisissä keskusteluissa olen käyttänyt niin, että oli semmoinen haastava tilanne työyhteisössä ja minun piti sitten työntekijän kanssa keskustella hänen toiminnastaan suhteessa asiakkaaseen. Niin koin, että kun keskustelu aloitettiin niitten korttien avulla, niin me saatiin se keskustelu semmoisella yleisellä tasolla käyntiin ja sitten vasta kun me oltiin useampia kortteja siellä käyty läpi, niin vasta siinä kohtaa mä johdattelin sitten siihen asiaan, mistä oli varsinaisesti tarkoitus puhua. Niin se toimii lämmittelynä sen työntekijän siihen reflektointiin ja itsereflektointiin ja sitten toisaalta se ei ollut niin ilmiselvää, että mistä me keskusteltiin. Elikkä se oli semmoinen hyvä pehmenys siinä, että siirryttiin yleisestä yksityiseen.” Koekäyttäjät tiivisti saman myös kyselykaavakkeen lopussa olevan korttien käyttöön liittyvän vapaan palautteen vastauksessaan: ”Korttien käyttäminen voi keventää yksittäisen työntekijän kanssa käytävää keskustelua → ei keskustella suoranaisesti työntekijän mahdollisesta virheestä, vaan lähestytään asiaa yleisellä tasolla.”

Koekäyttäjät kertoivat käyttäneensä kortteja jonkin verran myös kehityskeskusteluissa. Kuitenkin erityisen paljon hän koki niistä hyötyä rekrytoinnin yhteydessä. Kokeilujaksolla varsin paljon rekrytointia toteuttanut koekäyttäjät kertoivat korttien käytöstä rekrytoinnin tukena seuraavaa: ”Rekrytoinnissa koin näiden erityisen hyödyllisiksi, koska kun kyseessä on ihmisiä keitä en ole koskaan aikaisemmin tavannut, niin näiden oli hirvittävän hyvä tapa lähteä kyselemään esimerkiksi sitä, miten ihmiset toimii tietyissä tilanteissa tai tunnistavatko he tietynlaisia tilanteita. Että, itseäni yllätti se, miten voimakkaasti osa rekrytoitavista niihin suhtautui. Osa kovin negatiivisesti ja säikähtivät, koska selkeästi luulivat, että haen jotakin tiettyä sieltä taustalta. Ja sitten toisaalta oli ihana huomata sellaisia ihmisiä, jotka lähtivät niinku vilpittömästi pohtimaan niitä haastavia tilanteita ja totesivat vielä jälkikäteen, että oli todella hyvät nämä kortit, että ne oli mielenkiintoisia, että oli hyviä keskusteluita.”

Korttien herättämiin hoitajien pohdintoihin ja mahdollisiin eettisten kysymysten lisääntyneeseen hahmottamiseen korttien avulla, koekäyttäjät totesivat korteista seuraavaa: ”Ne oli hyviä, koska se on tavallaan sellaista, siis ei kukaan hoitaja aktiivisesti mieti työpäivän aikana, että onko tämä eettistä, vaan se kulkee semmoisena varjona siellä mukana. Niin ne kortit toimii semmoisena niinku sanoittajana. Elikkä ne sanoittaa niitä haastavia tilanteita ja avaa, että mitä haastetta siinä voi olla ja se avaa sitä, että kun kysytään vielä sen haasteellisen tilanteen jälkeen, että oletko törmännyt itse tällaiseen, niin sä joudut miettimään muististasi, että onko tämmöistä ollut ja sitten jos ei ole ollut niin sitten lähdetään pohtimaan, että

miten toimisit, niin, että se ohjaa siihen reflektointiin. Ja se on mun mielestä hirveän tärkeätä, koska se muutoshan tapahtuu vaan sen reflektion kautta.”

Eettisen stressin parempaan tunnistamiseen korttien avulla, koekäyttäjä nosti oma-aloitteisesti keskeiseksi korttien käytön ohjaajan roolin. Tämä tuli hyvin esille vastauksessa tarkentavaan kysymykseen siitä, uskooko hän korttien käyttäjien jatkossa tunnistavan eettistä stressiä paremmin: ”Varmasti, mutta se ehkä vaatii sitten sen, että se ketä niitä kortteja kun käyttää heidän kanssaan, niin hänen tulee sanoittaa se, että mihin ne kortit liittyy ja sitten, että tavallaan sanoittaa sitä, että se tunnistetaan myös sieltä työnantajapuolelta se stressi ja se mitkä haasteet siihen stressaantuneen työntekijään liittyy ja minkä takia on tärkeä tietysti asiakkaitten kannalta miettiä sitä etiikkaa. Mutta sen pitää myös miettiä sen työntekijän kannalta, koska myös se työntekijä kärsii siinä, jos hän joutuu tekemään omia eettisiä valintojaan vastaan jotain asiaa.”

Aiemmissa opinnoissaan myötätuntopumuksesta opinnäytetyön tehnyt koekäyttäjä koki kortteja käyttäessään keskustelun usein siirtyneen lopulta myötätuntopumukseen: ”Hyvin usein siinä kohtaa, kun me tehtiin noita kortteja, siis useissa eri yhteyksissä, niin jotenkin se keskustelu aina sitten siirtyi myötätuntopumukseen. Että, koska sehän on sitten se kärjistynyt muoto siellä, että tulee niinku täysin sokeaksi sille toiselle.”

Eettisten aiheiden esille nostaminen ja niistä keskustelu tunnistettiin koekäyttäjän työyhteisössä tärkeäksi. Eettisiä kortteja haluttiin hyödyntää myös jatkossa. Koekäyttäjä esitteli kortit työyksikkönsä sairaanhoitajille (tiimivastaaville) jotka innostuivat korteista. Koekäyttäjän mukaan sairaanhoitajat olivat kokeneet, että korttien avulla olisi helppo ottaa asioita esille, helpompaa kuin ”lähteä tyhjistä puhumaan asioista.” Sairanhoitajat olivat myös tunnistanee hyvin tilanteita myös aikaisemmalta uraltaan, joten koekäyttäjä näki korttien hyödyn myös eräänlaisena debriefing-menetelmänä. Työnohjauksellisen johtamisen näkökulmasta koekäyttäjä nosti tärkeäksi ”tunnistaa opittuja malleja ja poisoppia niistä. Samalla oli mukavaa seurata, miten sairaanhoitajat keskenään lähtivät käsittelemään epäkohtia ilman, että mun piti ohjata tai fasilitoida keskustelua.”

Edelleen pohtiessaan, kokivatko hoitajat koekäyttäjän mielestä eettisiä aiheista keskustelun tärkeäksi ja miten hän kokee heidän suhtautuvan jatkossa eettisten keskustelujen jatkamiseen, sekä korttien hyödyntämiseen, koekäyttäjä vastasi seuraavaa: ”Siis ehdottomasti koki tärkeäksi. Ja mun omassa yksikössä, missä sairaanhoitajat toimii tiiminvetäjinä, niin heidän halusivat, että he saa niissä omissa tiimeissä käyttää niitä. Koska ajatus on, että kun niitä käytetään säännöllisesti, niin siitä tulee semmoinen normaali puheenaihe, eli se niinku normalisoi sitä keskustelua. Että, alkuun tarvitaan niitä kortteja, että me päästään liikkeelle ja se että me tavallaan puhutaan niinku yleisellä tasolla. Koska aina jos lähdetään jostain keisistä lähtöisin, niin siinä on aina kuitenkin jollain tavalla, löytyy tai tulee löydöksi,

joku syyllinen ja se ei ole mun mielestä se ajatus tässä. Vaan se, että olisi se yleinen keskustelu ja se yleinen keskustelu muokkaa sitä yleistä ilmapiiriä, mikä sitten taas luo mahdollisuuden sinne muutokselle.”

6.2 Kokemusta korttien käytöstä – Koekäyttäjät 2

Etiikka-korttien käyttöä kokeili myös mielenterveys- ja päihdeyksikköjä johtava tuttava. Kortit olivat hänellä kokeilussa psykogeriatrisessa yksikössä. Tämä koekäyttäjä 2 on koulutukseen sairaanhoitaja, joka oli juuri jatkanut kouluttautumistaan aloittaen YAMK-opinnot. Käsite eettinen stressi ei ollut ennestään koekäyttäjällä 2:lle tuttu. Fyysiset Etiikka-kortit olivat koekäyttäjällä 2:lla kokeilussa syyskuussa 2023.

Syyskuun lopulla 2023 sain sähköpostia, jossa Koekäyttäjä 2 antoi seuraavanlaista palautetta korttien kokeilemisesta: ”Käytin kortteja niin, että jokainen vastasi kyllä/ei- systeemillä, tunnistaako meidän työpaikassa korttien asioita. Yllättäen sieltä nousi esiin, että asiatonta käytöstä tai sääntöjen rikkomista esiintyy. Tästä keskusteltiin työnohjauksessa ja ilmeni, että pääosin kyse oli henkilökunnan kokemuksista omasta käytöksestään. Eli siis sitä, että tunnistettiin itsessä epäsuotuisaa käytöstä ja vastattiin kyllä. Korttien läpikäymisestä saatiin todella hyvää eettistä keskustelua aikaiseksi. Ja se varmaan on korttien päätarkoituksin: herättää miettimään etiikkaa hoitotyössä ylipäättäen. Minusta oli hienoa, että ihmiset käsittelivät asioita niin, että toimivatko itse oikein, useinhan lähtökohtana on se mitä muut tekevät... Eettinen stressi oli käsitteenä monelle vieras. Kun selitti mitä asia tarkoittaa, tunnistettiin kyllä asia. Jatkossa ajattelin käyttää kortteja juuri keskustelun herättelyyn. Koin, että korttien avulla oli helpompi ottaa asioita esille kuin ilman niitä. Ihan ””raakana”” kun menet ko. asioita kysymään, tulee työntekijälle herkästi sellainen olo, että syytetään tai jossain on mennyt pieleen. Kun käyt korttien kanssa asiaa, tilanne on jollain lailla neutraalimpi.”

Koekäyttäjä 2 vastasi vielä myöhemmin korttien käyttöön liittyvään kyselyyn ja samanaikaisesti kävimme vielä keskustelua aiheesta. Koekäyttäjä 2 kertoi hyödyntäneensä kortteja kehityskeskustelujen yhteydessä, eettisten toimintatapojen kehittämiseen ja -kertaamiseen sekä tilanteen kartoitukseen siitä ilmeneekö työyhteisössä korttien kuvaamia ongelmia. Hän koki kortit erittäin helppokäyttöisiksi ja aihepiirit erittäin tarkoituksenmukaisiksi. Hän arvioi korttien palvelevan eettisten aiheiden puheeksi ottoa erittäin hyvin. Kortit auttoivat keskustelun aloittamista ja keskusteluun saatiin aihetta ja tukea korteista. Korttien avulla oli helpompi nostaa asioita esille ja kysyä mielipidettä sekä käsitellä esiin nousseita aiheita.

Eettisistä aihepiireistä keskustelun koekäyttäjä koki erittäin tärkeäksi. Eettisistä aiheista keskustelun hän koki helpottavan eettistä stressiä melko paljon. Eettisistä aiheista olisi Koekäyttäjä 2:n mielestä hyvä keskustella kuukausittain ja aina tarpeen vaatiessa. Eettisen keskustelun tärkeydestä ennestään Koekäyttäjä 2 koki olleensa jonkin verran tietoinen ja ohjattu keskustelua hän kertoi eettisistä aiheista työyhteisössä käydyn aiemminkin. Yleisen

keskustelun eettisestä stressistä hän koki vielä vähäiseksi: ”Yleistä keskustelua hyvin vähän, omassa yhteisössä kaikki eivät tunnistaaneet termiä. Etiikasta puhutaan paljon, mutta ei -stressistä.”

Koekäyttäjät 2 piti korttien avulla keskustelemisesta ja aikoo hyödyntää niitä eri tavoin jatkosakin. Hän piti myös Digitaalisten korttien tarinallisista kysymyksistä, ne olivat hänen mielestään ”hyvin osuvia.”

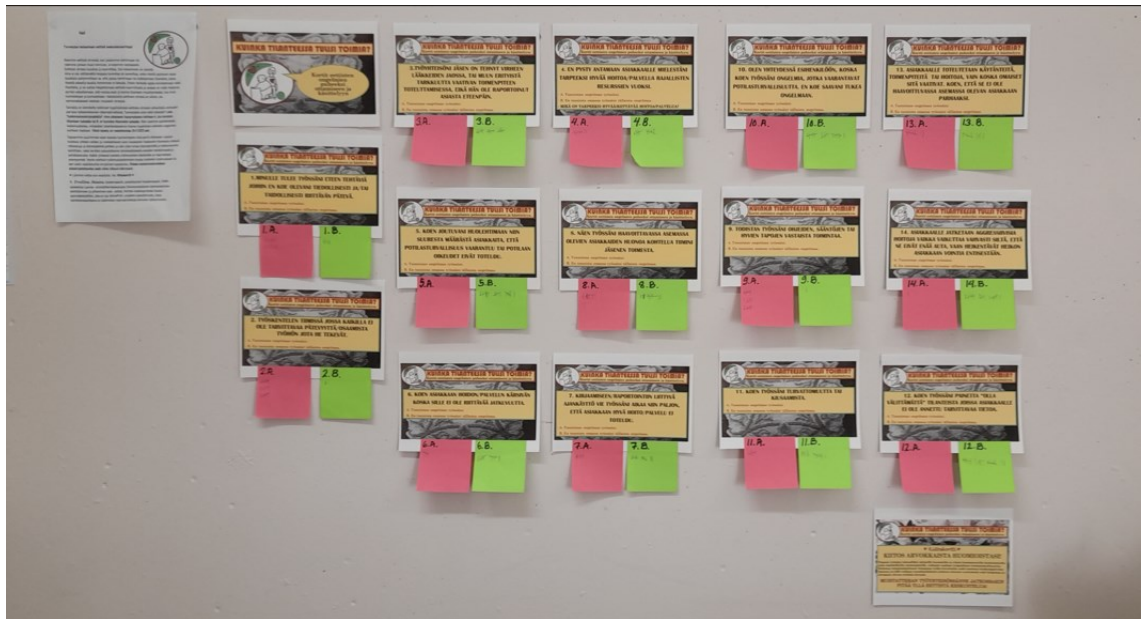
7 Kortit eettisen työskentelyprosessin fasilitoijina varsinaisessa pilotoinnissa

Eettisten korttien varsinaisena pilotointikohteena oli yksityiseen ketjuun kuuluva hoivakoti, johon kuuluu kolme vanhusten ympärivuorokautisen palveluasumisen ryhmäkotia. Pitkäaikaisen tehostetun palveluasumisen lisäksi hoivakodissa voi asua tarvittaessa myös tilapäisesti. Vakituksia hoitotyötä tekeviä henkilöitä on yhteensä 33, joista kolme on sairaanhoitajia ja 30 lähihoitajia. Hoivakodissa on viitisen vuotta sitten tapahtuneen yrityskaupan jälkeen tehty nykyisen esihenkilön toimesta muutosjohtamista ja varsin suurta rakenteellista kehitystyötä liittyen työn nykysäädösten mukaiseen toimintaan, esimerkkinä sähköiseen asiakastietojärjestelmään siirtyminen.

Hoivakodissa kortteja lähdettiin kokeilemaan osana prosessia, johon kuului kolme vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa Etiikka-kortit olivat ”seinäkyselynä” yhteisen tilan seinällä. Toisessa vaiheessa purettiin seinäkyselystä saadut tulokset, nostaten esiin kaksi eniten esille nousutta eettistä haastetta. Näistä haasteista keskusteltiin ryhmässä ja pohdittiin ratkaisu- ja kehitysehdotuksia niiden selättämiseksi. Ratkaisu- ja kehitysehdotukset kirjattiin isolle kartongille kaikkien nähtäväksi. Sitten työyhteisö jäi kokeilemaan ja toteuttamaan näitä keskusteltuja ja kirjattuja asioita, sekä kirjaamaan toiselle isolle kartongille näitä käytännössä kokeilemiaan toimia, joiden tavoitteena oli päästä kohti yhdessä mietittyä tavoitetilaa. Kolmas vaihe sisälsi loppukeskustelun, jossa tehdyt toimenpiteet käytiin läpi sekä käytiin yhteen vetävää keskustelua niin prosessin lopputuloksista kuin työyhteisön jäsenten esiin nousevista pohdinnoistakin. Tähän vaiheeseen kuului myös kyselykaavakkeeseen vastaaminen, jossa kartoitettiin käyttäjäkokemusta korteista ja koko toteutetusta prosessista.

7.1 Ensimmäinen vaihe -seinäkysely

Kortit olivat seinäkyselynä työpaikan yhteisissä tiloissa 11.9.-24.9.2023. Kortit olivat kiinnitetyinä seinälle ja niihin vastattiin kunkin kortin yhteydessä oleville Post-it- lapuille ”tukkimiehen kirjanpidolla” sen mukaan, mikä oli oma kokemus kussakin kortissa kuvatussa eettisestä haasteesta. Kirjanpitoiviiva tuli punaiselle Post-it- lapulle A. jos tunnisti kyseisen ongelman työssään, vihreälle Post-it- lapulle B. jos ei tunnista tällaista ongelmaa työssään.



Kuva 3: Seinäkysely saatekirjeineen ja kiitoskortteineen

Kortit on numeroitu ja niihin on kuvattu seuraavat tutkitusti vanhustyössä esiintyvät eettiset ongelmat:

- 1 Minulle tulee työssäni eteen tehtäviä, joihin en koe olevani tiedollisesti ja/tai taidollisesti riittävän pätevä.
- 2 Työskentelen tiimissä, jossa kaikilla ei ole tarvittavaa pätevyyttä/osaamista työhön, jota he tekevät.
- 3 Työyhteisöni jäsen on tehnyt virheen lääkkeiden jaossa tai muun erityistä tarkkuutta vaativan toimenpiteen toteuttamisessa, eikä hän ole raportoinut asiasta eteenpäin.
- 4 En pysty antamaan asiakkaalle mielestäni tarpeeksi hyvää hoitoa/palvelua rajallisten resurssien vuoksi.
- 5 Koen joutuvani huolehtimaan niin suuresta määrästä asiakkaita, että potilasturvallisuus vaarantuu tai potilaan oikeudet eivät toteudu.
- 6 Koen asiakkaan hoidon/palvelun kärsivän, koska sille ei ole riittävää jatkuvuutta.
- 7 Kirjaamiseen/raportointiin liittyvä ajankäyttö vie työssäni aikaa niin paljon, että asiakkaan hyvä hoito/palvelu ei toteudu.
- 8 Näen työssäni haavoittavassa asemassa olevien asiakkaiden huonoa kohtelua tiimini jäsenen toimesta.
- 9 Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa.
- 10 Olen yhteydessä esihenkilöön, koska koen työssäni ongelmia, jotka vaarantavat potilasturvallisuutta. En koe saavani tukea ongelmaan.
- 11 Koen työssäni turvattomuutta tai kiusaamista.

- 12 Koen työssäni painetta "olla välittämättä" tilanteista, joissa asiakkaalle ei ole annettu tarvittavaa tietoa.
- 13 Asiakkaalle toteutetaan käytänteitä, toimenpiteitä tai hoitoja vain koska omaiset sitä vaativat. Koen, että se ei ole haavoittuvassa asemassa olevan asiakkaan parhaaksi.
- 14 Asiakkaalle jatketaan aggressiivisia hoitoja, vaikka vaikuttaa vahvasti siltä, että ne eivät enää auta, vaan heikentävät heikon asiakkaan vointia entisestään.

(15) Kiitoskortti: Kiitos arvokkaista huomioistasi! Omasta työstäsi tekemilläsi tärkeillä huomioilla ja niistä kummunneilla keskusteluilla sekä mahdollisilla toimenpiteillä vaikutat osaltasi työpaikkasi toimintakulttuuriin. Eettinen toimintakulttuuri heijastuu työhyvinvointiin sekä tuotetun hoidon/palvelun laatuun ja sillä voidaan ennaltaehkäistä eettisen stressin syntymistä sekä helpottaa jo olemassa olevaa eettistä stressiä. Muistattehan työyhteisössänne jatkossakin pitää yllä eettistä keskustelua!

Seinäkyselyn perusteella eniten eettistä kuormittumista koettiin 2 ja 9 korttien kysymysten kohdilla. Esiin nousi myös 1 kortin tulos, joka vahvistaa 2 kortissa esitetyn haasteen kokemusta.

Kortti 2 kartoitti ongelmaa liittyen työyhteisön jäsenten riittävään osaamiseen (Työskentelen tiimissä, jossa kaikilla ei ole tarvittavaa pätevyyttä/osaamista työhön, jota he tekevät). Kysymykseen oli kirjattu yhteensä 16 vastausviivaa, joista 15 tunnisti ongelman työssään ja vain yksi oli vastannut, että ei tunnista tällaista ongelmaa työssään. Yksilökohtaisen pätevyyden ja osaamisen puutteeseen liittyvä kortti 1 (Minulle tulee työssäni eteen tehtäviä, joihin en koe olevani tiedollisesti ja/tai taidollisesti riittävän pätevä) tukee kortti 2:sen tulosta. Suurin osa työyhteisössä pätevyyden ja osaamisen puutetta havainneista koki siis myös itse joutuvansa tekemään työtehtäviä, joihin ei ole tiedollisesti tai taidollisesti riittävän pätevä. Tässä viivoja oli merkitty yhteensä 15, joista 11 tunnisti ongelman työssään ja 4 ei tunnistanut.

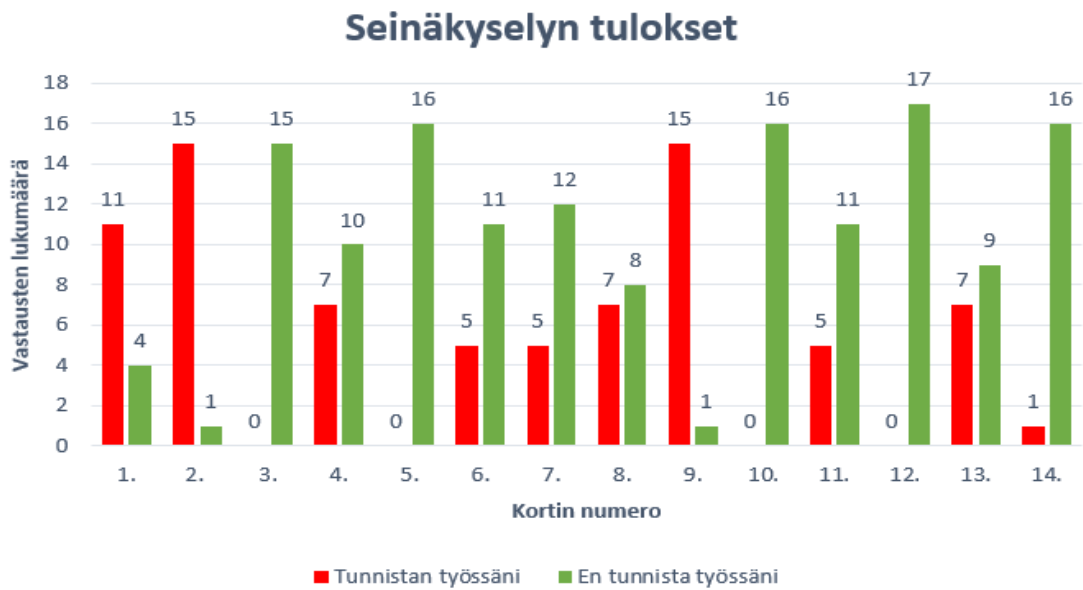
Yhtä lailla tunnistetuimmaksi ongelmaksi, kortti numero 2:n kanssa tuli esiin kortti numero 9, joka keräsi 15 tunnistan ongelman työssäni -viivaa ja yhden en tunnista tällaista ongelmaa työssäni -viivaa. Kortissa 9 (Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa), pohdittiin epäasiallista toimintaa. Muista korteista tämän aihepiirin alle voivat mennä useammatkin kortit, esimerkiksi kortti 8 (Näen työssäni haavoittavassa asemassa olevien asiakkaiden huonoa kohtelua tiimini jäsenen toimesta), jossa 7 henkilöä tunnisti ongelman työssään ja 8 henkilöä ei tunnistanut ongelmaa, sekä kortti 11 (Koen työssäni turvattuun tai kiusaamista) jonka 5 henkilöä tunnisti, 11 ei tunnistanut. Sitä, mitä vastaajat olivat kohdiltaan tässä yhteydessä tarkemmin havainneet ja pohtineet, oli tarkoitus selvittää ja avata yhteisessä keskustelutilaisuudessa.

Edellä mainitut kortit 8 ja 11, joissa aiheina olivat asiakkaiden tai työtovereiden huono kohtelu, sijoittuivat yksittäisinä kysymyksinä vastauksissa "keskikastiin". Samoin kuin kysymykset

4 (En pysty antamaan asiakkaalle mielestäni tarpeeksi hyvää hoitoa/palvelua rajallisten resurssien vuoksi.), jonka 7 tunnisti ja 10 ei tunnistanut työssään. 6 (Koen asiakkaan hoidon/palvelun kärsivän koska sille ei ole riittävää jatkuvuutta.) jonka 5 tunnisti ja 11 ei tunnistanut työssään. 7 (Kirjaamiseen/raportointiin liittyvä ajankäyttö vie työssäni aikaa niin paljon, että asiakkaan hyvä hoito/palvelu ei toteudu.) jonka 5 tunnisti, 12 ei tunnistanut työssään. Sekä 13 (Asiakkaalle toteutetaan käytänteitä, toimenpiteitä tai hoitoja, vain koska omaiset sitä vaativat. Koen, että se ei ole haavoittuvassa asemassa olevan asiakkaan parhaaksi.) jonka 7 tunnisti ja 9 ei tunnistanut työssään.

Vastaajat eivät tunnistaneet laisinkaan työssään neljässä kysymyksessä esiintyviä ongelmia. Näitä olivat kysymys 3 (Työyhteisöni jäsen on tehnyt virheen lääkkeiden jaossa tai muun erityistä tarkkuutta vaativan toimenpiteen toteuttamisessa, eikä hän ole raportoinut asiasta eteenpäin.). Kysymys 5 (Koen joutuvani huolehtimaan niin suuresta määrästä asiakkaita, että potilasturvallisuus vaarantuu tai potilaan oikeudet eivät toteudu). Kysymys 10 (Olen yhteydessä esihenkilöön koska koen työssäni ongelmia, jotka vaarantavat potilasturvallisuutta. En koe saavani tukea ongelmaan.). Ja kysymys 12 (Koen työssäni painetta "olla välittämättä" tilanteista, joissa asiakkaalle ei ole annettu tarvittavaa tietoa). Kysymyksen 14 (Asiakkaalle jatketaan aggressiivisia hoitoja, vaikka vaikuttaa vahvasti siltä, että ne eivät enää auta, vaan heikentävät heikon asiakkaan vointia entisestään) tunnisti työssään yksi henkilö, ja tästä kysymyksestä löytyi 16 en tunnista -vastausta.

Seinäkyselyn jälkeen seuraavana vaiheena suunnitelmana oli järjestää keskustelutilaisuus, jossa tarkoituksena pohtia työyhteisön kesken keskeisimpiä esiin nostettuja ongelmia ja miettiä niiden helpottamiseksi tavoitetiloja ja toimintoja tavoitetilojen saavuttamiseksi. Tarkoituksena koota nousevista pohdinnoista ”seinätaulut”, eli isot kartongit, johon kirjattaisi ylös tavoitteet ja kokeiltavat toimet, joita työyhteisö lähtisi kokeilemaan ja toteuttamaan seuraavan kuukauden ajan. Keskusteluun seinäkyselystä nousivat seuraavat asiat: Asia 1. Joudun tekemään ja/tai koen työyhteisössä muiden tekemän töitä, ilman tarvittavaa osaamista/pätevyyttä. Asia 2. Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa.



Kuvio 5: Seinäkyselyn tulokset

Korttien kysymykset:

- 1 Minulle tulee työssäni eteen tehtäviä, joihin en koe olevani tiedollisesti ja/tai taidollisesti riittävän pätevä.
- 2 Työskentelen tiimissä, jossa kaikilla ei ole tarvittavaa pätevyyttä/osaamista työhön, jota he tekevät.
- 3 Työyhteisöni jäsen on tehnyt virheen lääkkeiden jaossa tai muun erityistä tarkkuutta vaativan toimenpiteen toteuttamisessa, eikä hän ole raportoinut asiasta eteenpäin.
- 4 En pysty antamaan asiakkaalle mielestäni tarpeeksi hyvää hoitoa/palvelua rajallisten resurssien vuoksi.
- 5 Koen joutuvani huolehtimaan niin suuresta määrästä asiakkaita, että potilasturvallisuus vaarantuu tai potilaan oikeudet eivät toteudu.
- 6 Koen asiakkaan hoidon/palvelun kärsivän, koska sille ei ole riittävää jatkuvuutta.
- 7 Kirjaamiseen/raportointiin liittyvä ajankäyttö vie työssäni aikaa niin paljon, että asiakkaan hyvä hoito/palvelu ei toteudu.
- 8 Näen työssäni haavoittavassa asemassa olevien asiakkaiden huonoa kohtelua tiimini jäsenen toimesta.
- 9 Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa.
- 10 Olen yhteydessä esihenkilöön, koska koen työssäni ongelmia, jotka vaarantavat potilasturvallisuutta. En koe saavani tukea ongelmaan.
- 11 Koen työssäni turvattomuutta tai kiusaamista.
- 12 Koen työssäni painetta "olla välittämättä" tilanteista, joissa asiakkaalle ei ole annettu tarvittavaa tietoa.
- 13 Asiakkaalle toteutetaan käytänteitä, toimenpiteitä tai hoitoja vain koska omaiset sitä vaativat. Koen, että se ei ole haavoittavassa asemassa olevan asiakkaan parhaaksi.
- 14 Asiakkaalle jatketaan aggressiivisia hoitoja, vaikka vaikuttaa vahvasti siltä, että ne eivät enää auta, vaan heikentävät heikon asiakkaan vointia entisestään.

Taulukko 6: Korttien kysymykset

7.2 Toinen vaihe -keskustelutilaisuus

Yhteinen keskustelutilaisuus järjestettiin 28.9.2023. Tilaisuus järjestettiin ajankohtana, jolloin kaksi eri työvuoroa oli työssä päällekkäin, jotta saataisiin paikalle mahdollisimman paljon osallistujia. Paikalla keskustelussa oli 12 henkilöä. Keskustelusta dokumenttina syntyi seinälle laitettaviksi kartongit, joissa oli kuvattuna kahden eniten tunnistuksia saaneen kortin ongelmat työyhteisön avaamina ja sanoittamina sekä keskustelun pohjalta nousseet niiden ”tavoitetilat”, eli ”miten asian tulisi olla?” ja pohdintoja siitä ”miten ja millä toimilla tätä kohti?” Keskusteltavina aiheina olivat Asia 1., joka oli yhdistelmä korttien 1 ja 2 ongelmista, ja oli käsiteltävänä otsikolla: Joudun tekemään, tai koen työyhteisössäni muiden tekevän töitä, ilman tarvittavaa osaamista tai pätevyyttä. Toisena oli Asia 2. jonka otsikkona oli: Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa.

Ryhmäkeskustelun alussa nousi keskustelua siitä, miten salainen äänestys olisi saattanut olla toimivampi. Koettiin, että jotkut vastasivat samalla tavalla kuten olivat nähneet muiden vastanneen ja joku oli kuulemma kertonut jättäneensä vastaamatta, kun oli niin eri mieltä muiden vastauksista, joskin tuloksissa oli muiden kysymysten kohdalla selvästi hajontaa noin puolessa kysymyksistä, kuten seinäkyselyn tuloksista käy ilmi (ks. kuvio 7). Keskustelussa oli muutama aktiivisempi osallistuja, useampi jätti kokonaan kommentoimatta keskusteluun tai tuoneet näkökulmiaan esiin. Toisaalta esimerkiksi esihenkilö, tiimivastaava sekä pari työntekijää olivat selvästi pohtineet asioita ja toivat näkökulmia ja ideoita monipuolisesti esille. Muun muassa muualla konsernissa kokeilluista käytänteistä oltiin esihenkilön puolesta hyvin perillä ja niiden soveltuvuutta oli ennalta pohdittu ja pohdittiin edelleen ja joidenkin toimien käyttöönottoa oli jo suunniteltu valmiiksi. Esihenkilö toivoi työntekijöiden kommentointia ja korosti kannustavansa työntekijälähtöisten työn kehittämiseen liittyvien ideoiden kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Ensimmäinen käsiteltävä asia (Asia 1. Joudun tekemään, tai koen työyhteisössäni muiden tekevän töitä, ilman tarvittavaa osaamista tai pätevyyttä) kirvoitti keskustelua vastuista ja osaamisesta. Esiin nousivat pohdinnat lääkevastuusta, joka koettiin erityisesti kesäloma-aikoina ja erikoistilanteissa haasteellisemmaksi, sekä puheenvuoroja asiakkaan hoitoon liittyvän laitteen kalibroinnin osaamisesta ja siitä, miten siinä koettiin epävarmuutta. Myös kirjaaminen ja yleisohjeisiin perehtyminen, tai perheyhtymättömyys, nostettiin esille sekä jossain määrin myös joidenkin työntekijöiden välinen kielimuuri, jonka kanssa tosin koettiin kuitenkin Google Kääntäjän kanssa varsin hyvin pärjättävän. Juurisyynä näissä haasteissa vaikutti olevan selkeästi yleisimmin yksikkö-/tiimitaso, esimerkkinä vaikkapa se miten kaikkia koskevaa ohjeistusta ja informaatiota jaetaan koko yksikköön selkeästi ohjeistetun järjestelmän kautta, mutta niitä ei jatkuvasta muistuttamisesta huolimatta lueta, sekä myös systeemitaso esimerkiksi esiin nousseen tehtäväkuvien kirkastamistarpeen osalta. Dilemmatyyppienä haasteissa kyse vaikutti useimmiten olevan tarpeisiin vastaamisen, säännön soveltamisen ja sisäisen

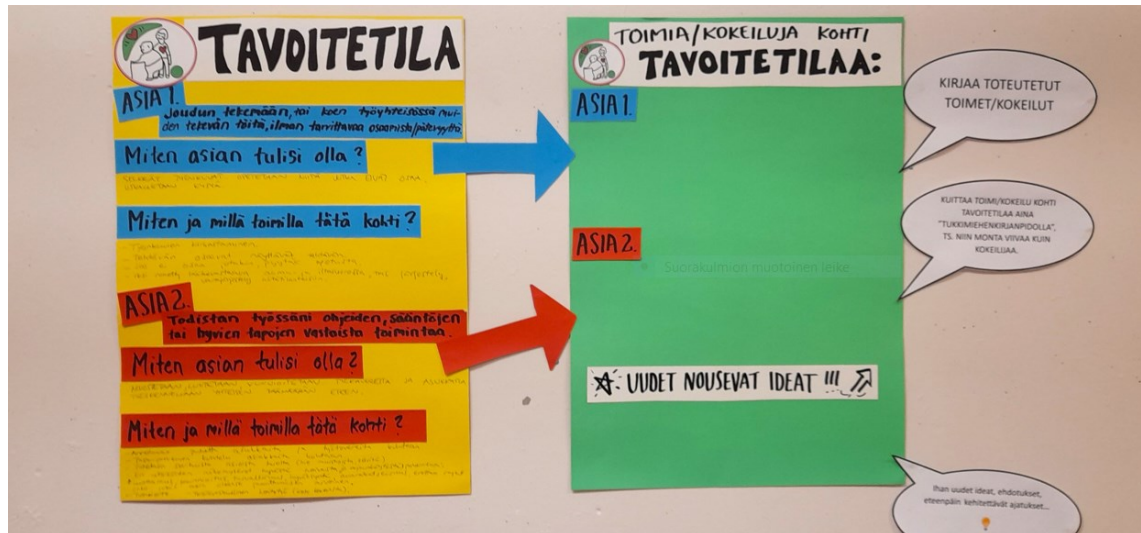
ristiriidan dilemmoista. Kysymykseen ja otsikon alle siitä ”Miten asian tulisi olla”, pohdittiin työnkuvien selkeyttämistä ja että opetetaan niitä, jotka eivät osaa ja uskalletaan kysyä, jos ei osaa jotakin. Toisen ”Miten ja millä toimilla tätä kohti” -otsikon alle kirjattiin ylös kartongille toimenpide-ehdotuksiksi työnkuvien kirkastaminen, tehtävän osaavat näyttävät miten asia tehdään, jos ei osaa jotakin, pyytää opetusta. Esiin nousivat myös mietteet siitä, miten lääkkeiden jakoon voisi myös pohtia mahdollisesti uutta järjestelyä, niin että esimerkiksi aamu- ja iltavuoroon voitaisi nimetä lääkevastaavat ja hätätilanteisiin voisi sopia varajärjestelyjä.

Toinen käsiteltävä asia (Asia 2. Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa) nosti keskusteluun potilaiden ja työtovereiden huonoa tai epätasa-arvoista kohtelua, yhteisen päämäärän eteen toimimisen vahvistamisen tarvetta, eri yksiköiden välillä olevia ristiriitoja, sekä suunnitelmia käytännön toimista ristiriitojen lievittämiseksi. Miten asian tulisi olla -kohtaan nostettiin luottamus, kunnioitus ja arvostus työkavereita ja asiakkaita kohtaan, sekä työskentely yhteisen päämäärän eteen. Miten ja millä toimilla tätä kohti -pohdinnoissa kirjattiin ylös toimenpide-ehdotuksiksi arvostavaa puhetta asukkaita ja työtovereita kohtaan, tasa-arvoinen kohtelu asiakkaita kohtaan, pidetään sovituista asioista huolta (muistioiden lukeminen, asioiden selvittäminen). Tähän nostettiin myös eri yksiköiden näkemys erot hyvältä hoivasta ja ajankäytöstä ja siihen liittyvää pohdintaa, jossa keskeisinä asioina luottamus, kunnioitus, turvallisuus, hyväksyntä, avarakatseisuus ja rajojen erottaminen siinä onko joku asia oikeasti puuttumisen arvoinen. Juurisyyt tässä löytyivät ensisijaisesti asiakas- ja yksilö- tai tiimitasolta. Dilemmatyypinä kyseessä esiin nousseissa esimerkeissä oli ensisijaisesti rikkomukseen reagoiminen, joskin tässä keskustelussa esiin nousi selkeästi myös tarpeeseen vastaamisen, säännön soveltamisen, ristiriitaisten vaatimusten ja sosiaalisen paineen dilemموjen tunnusmerkkejä. Keskustelussa ja esimerkkinostoissa nousikin hyvin esille, miten monitahoisia monet ammattilaisten kohtaamat ongelmat saattavatkaan olla joskus näennäisestä yksinkertaisuudestaan huolimatta. Työnkierto ja yksilövastuinen hoitotyö, joka on hoitotyön menetelmä, jossa sama hoitaja koordinoi asukkaan koko hoitoa huomioiden asukkaan omine tarpeineen ja kohtaa tämän läheisineen tasavertaisena (Wikipedia.org 2023), nousivat tähän kohtaan selkeinä yksilöityinä käytännön kehitystoimina.

Keskustelun jälkeen eräs työntekijä kyseli vinkkejä toimista kohti tavoitetilaa. Kannustin huomioimaan myös pieniä tärkeitä asioita työyhteisön yhteishengen, tunnelman ja mukavan kohtaamisen luomisessa. Keskusteluun nousi myös vielä kommentti siitä, miten keskusteluun olisi ollut hyvä saada enemmän aktiivisuutta työntekijöiden puolelta. Paikalla ollut työntekijä totesi tähän, suhteellisen vaisun osanoton syitä myös ymmärtäen, miten ”aiheessa on paljon pohdittavaa”.

Keskusteluista syntynyt kartonki kiinnitettiin yhteisen tilan seinään ja sen viereen laitettiin toinen kartonki, johon työntekijöiden oli tarkoitus kerätä ja kirjata kokeilemiaan toimia

käsitteltyjen asioiden viemiseksi kohti tavoitetilannetta, sekä ”uusia nousevia ideoita”, seuraavan viiden viikon aikana. Tämän jälkeen prosessi jatkui toisella ryhmäkeskustelu ja palauteilaisuudella, jossa arvioitiin ja tehtiin yhteenvetoa kokemuksista toteutettujen toimien vaikuttavuudesta sekä koko prosessin-, eettisen keskustelun- ja työskentelyn toimivuudesta.



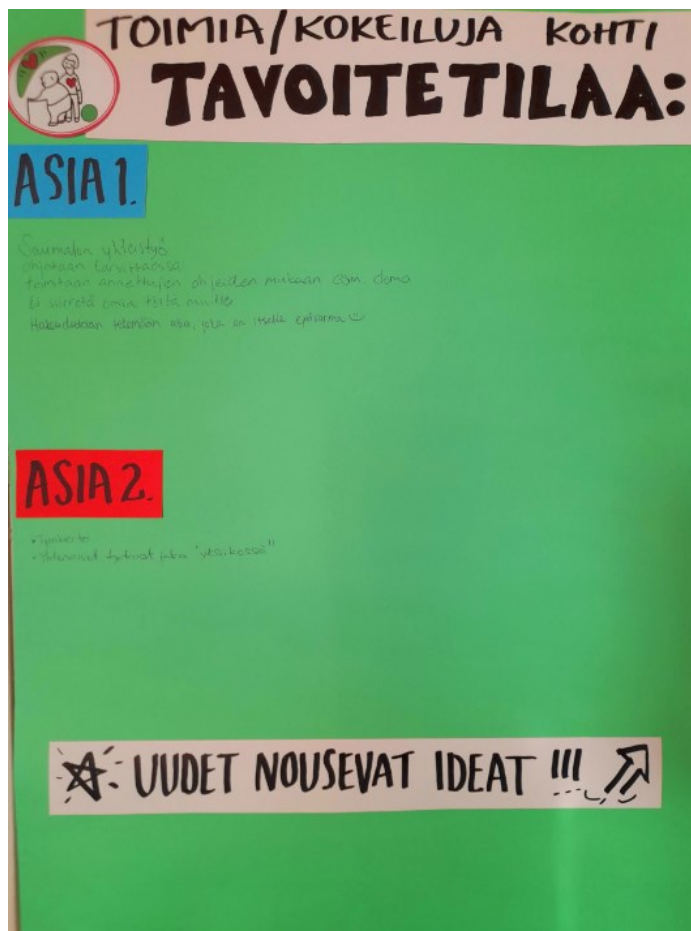
Kuva 4: Tavoitetila -pohdinnat ja toinen kartonki toteutuksien ja ideoiden kirjaamiseen

7.3 Kolmas vaihe -arvioiva ryhmäkeskustelu ja kyselyt

Prosessin kolmas vaihe toteutettiin 2.11.2023, jolloin toteutettiin toinen ryhmäkeskustelu. Keskustelun tarkoituksena oli käydä yhdessä läpi kokeiltujen ja toteutettujen kehitystoimien, eettisen keskustelun ja -työskentelyn sekä koko toteutuneen prosessin arviointia. Yhtenä tavoitteena keskustelussa oli ohjaajan roolissa sopivasti tuottaa keskusteluun syötteitä ja kentties oivalluksia mahdollistavia, jossain määrin informatiivisiakin yhteenvetoja liittyen tuotetuihin puheenvuoroihin. Keskusteluun osallistui 13 työntekijää, joista kaksi oli mukana noin puolet keskusteluajasta välissä vuoroa vaihtaen. Yksi osallistuja joutui lähtemään keskustelun loputtua, hieman ennen palautekaavakkeen jakoa. Tämän nauhoitetun ryhmäkeskustelun jälkeen tapahtui aineiston käsittely eli litterointi. Keskustelusta on tunnistettavuuden ehkäisemiseksi käännetty suomeksi englanninkielistä kommentointia.

Keskustelun purku aloitettiin työyhteisön kuulumisten kysymisellä ringissä. Vastauksina tuli seuraavia määritelmiä ja kommentteja: ”rauhallista” ja ”hyvää kuuluu”, kuului kommentteiksi useammalta keskustelijalta. Tunnelmat kuulumisten suhteen olivat varsin positiivisia kautta linjan. *Jotenkin kauheen sujuvasti mennyt kaikki hommat. (N 2) Hyvää mieltä. (N 3) Kiva tulla töihin joka päivä. (N 12) Täällä on nykyään semmoinen yhteistyö- ja avunantosopimus käytössä tähän, että tota autetaan niinku puolin ja toisin. (N 9) Ihan niinku olis tullut muka semmoinen mukavampi ilmapiiri, semmonen mukavampi henki. (N 10)*

Keskustelua jatkettiin lähtemällä purkamaan seinällä olleiden kartonkien sisältöjä ja tarkemmin tarkastelemaan minkälaisia kirjauksia niihin oli tehty. Tavoitteenahan oli ollut toteuttaa ja kirjata edellisen keskustelun jälkeen toimia ja kokeiluja kohti yhdessä asetettuja tavoitetiloja sekä mahdollisesti nostaa esiin uusia nousevia ideoita. Tavoitetilat ja toimet niitä kohti, oli asetettu kahden otsikon alle: Asia 1.:sen Joudun tekemään, tai koen työyhteisössäni muiden tekevän töitä, ilman tarvittavaa osaamista/pätevyyttä ja asia 2.:sen Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa.



Kuva 5: Toimia ja kokeiluja kohti tavoitetilaa -kartonki kirjauksineen

Kartongille kirjattuja kokeiltuja ja toteutettuja toimia kohti asia 1.:sen tavoitetilaa olivat: ”Saumaton yhteistyö. Ohjataan tarvittaessa. Toimitaan annettujen ohjeiden mukaan, esim. doma. Ei siirretä omia töitä muille. Hakeudutaan tekemään asia, joka on itselle epävarma.” Asia 2.:sen kirjatut kokeilut ja toteutetut toimet olivat: ”Työnkierto. Yhtenäiset työtavat joka ””yksikössä””. Uusia nousevia ideoita kartonkiin ei ollut kirjattu.

Ensimmäiseen asiaan (Asia 1.) oli tullut viittauksia saumattomasta yhteistyöstä ja toisten ohjauksesta jo alkukuulumisten vaihdossa. Tähän liittyi myös kirjaus siitä, ettei omia töitä

siirretäisi muille. Kysyttäessä liittykö myös tämä aiemmin esille nousseeseen ”yhteistyö- ja avunantohenkeen” ja että asiaan on nyt tehostetusti kiinnitetty huomiota, saatiin vastaukseksi useita nyökkäyksiä ja myöntelyjä. Itselle epävarmoja asioita olivat hakeutuneet tekemään ...*kaikki*. (N 11) Ryhmäkeskustelun osallistujista suurin osa tunnusti kädennostolla hakeutuneensa kokeilemaan asioita, joita ei osaa tai jossa kokee epävarmuutta. Myös asukastietojärjestelmässä oleva infopalsta ”Doma”, oli otettu haltuun. Aiemmin sen seuraaminen oli ollut kirjavasti toteutuvaa, joka oli noussut esille ongelmana ensimmäisessä keskustelussa, mutta nyt seuraamisen tärkeys oli ymmärretty.

Toiseen asiaan (Asia 2.) liitetty työnkierto oli toteutettu ja otettu hyvillä mielin vastaan. Koko taloa ja osastoja koskeva työnkierto oli uusi asia ja sitä oli nyt toteutettu muutama viikko. Positiivista kommentointia tuli paljon ja siinä tuli esiin monenlaisia työnkierron mukanaan tuomia hyviä puolia. Esimerkiksi työtapojen yhtenäistäminen koettiin helpommaksi työnkierron ansiosta.

Kaikki on niinku ottanut positiivisesti vastaan. (N 13)

...ihan tosi hyvin on menny. Tai ihan hyvä juttu. Joo sitten tuntee enemmän asukkaitakin. (N 12)

Se on hyvä asia koska sä pystyt tarpeen tullen vaikka vaihtamaan toiseen ryhmäkotiin, ottaan lääkevastuun, kun sä tunnet ryhmäkodin. Ja se on mun mielestä, että tekee työstä vaihtelevampaa, ettei aina ole samassa paikassa samojen ihmisten kanssa, että sen eron huomaa siinä, että ne ihmiset, jotka ovat vaikka aina samassa ryhmäkodissa, niin he ovat tavallaan puutuneita tai väsyneitä tiettyihin asukkaisiin. Mutta kun sä vaihdat koko ajan niin sulle ei tule tätä tunnetta. (N 9)

Oon kokenu siis kans kivana. Ja se on kanssa ihan totta, että se tuo semmoista niin kun vaihtelua ja sitten ei tule niin semmoista niinku rutinoitunutta. Että se on vähän ehkä paremmin, huomaa, että vaikka esimerkkinä, että jos muistat vaikka jonkun lääkelistan, niin sitten se on vaan että kun sä ootkin kolmella eri osastolla niin, että se ei enää muistakaan sitä ja siihen tulee niitä, että sä niinku paremmin hoksaat jaa, että tuolla onkin tommoinen muutos ja näin. Että ei tavallaan ehkä tule, että kulkee tavallaan niin sillai laput silmillä, kun et muistaa ulkoo niitä asioita. Ja se on ehkä siihenkin ihan hyvä. (N 7)

Joo siis pelkkää hyvää fiilistä. Että tulee kaikki työkaverit tutuks ja saa just niinku vähän etäisyyttä siihen omaan, jos on ollu kauan jo niin siihen omaan yksikköön ja saa uusia toimintamalleja ehkä opittua erilaisen taustaisilta ihmisiltä ja just, että uusien asukkaitten kans. Et ihan tosi hyvä juttu. (N 4)

Kysyttäessä nousiko prosessin aikana työntekijöiden kesken spontaaneja keskusteluja ja ajatustenvaihtoa eettisistä aiheista sekä miltä keskustelut olivat tuntuneet, kävi esille, että erilaisia keskusteluja eri tilanteissa oli käyty.

Mun nähdäkseni sitä keskustelua on aika paljon, taikka sillai, tai kun ihan tossa kahvipöytäkeskusteluissa ikään kuin vähän seuraa, niin se voisi olla pelkästään koirista ja hevosistakin puhumista, mutta sitä on paljon nytten ainakin viime aikoina ollut. (N 11)

... just tää kaikki niin varmaan sillai, on vähän sitte niinku alitajuntaisesti sitten miettinyt tässä työssä noita niitä kohtia mitä siinä pohdittiin täällä seinällä, ne lappuset. Ja enemmän ehkä semmosta just yhteisöllisyyttä niinku työntekijöiden kesken. Kyllä tästä enemmän positiivista on ollut, ku negatiivista. Sitte toki muutokset tuo sitä vastarintaa jonkin verran, mut ei ainaka hirveesti o niinku missään kuulunu. Mut ainahan se kuuluu siihen, asiat, aina joku aattelee, että tän vois tehdä jollain eri tavalla paremmin, että. Kaikki on kuitenkin sitoutunu näihin yhteisiin sääntöihin. (N 4)

Eettiset keskustelut ja pohdinnat oli koettu merkityksellisiksi, joskin myös haastaviksi. Erilaisen näkökulmien yhteensovittaminen ei myöskään aina ole helppoa. Yhdessä keskustelu, jota pohdittiin olevan hyvä käydä enemmänkin, koettiin ratkaisuksi käydä monia eri näkökulmia esiin nostavia tilanteita läpi.

... sehän on semmonen henkisesti kuormittava asia, jos kokee niinku et ei toimioikein, tai josain tilanteessa on niitä vähän epävarmoja alueita, mistä puhuttiin, että ei o tavallaan oikeeta tai väärää tapaa. Siinä niin ainoo millä se, niin se keskusteluhan on ainoo konsti, sä saat sen täällä käytyä läpi. (N 4)

...Niin varmasti pitäis jutella enemmänkin. (N 2)

...mutta sitten jos toinen on kauheasti eri mieltä, se voi olla haastavaa. Sit jos on ihan eri mieltä asiasta. No sitten tietysti, että jaksako sitä sitten väentää. Että tuo sitä omaa esille, jos toinen on niin vahvasti sitä omaa mieltään. (N 10)

Keskustelussa nousi esille myös keskusteluihin ja työyhteisön ilmapiiriin vaikuttava psykologisen turvallisuuden tunne, joka tunnistettiin hyvin sanoituksen myötä. Eettisistä aiheista keskustelu oli ollut monella tavalla ajatuksia herättävää. Haastavien työtilanteiden lisäksi myös omaa toimintaa oli pohdittu. Myös aktiivisten esihenkilöiden rooli turvallisuuden tunteen sekä avoimen puhumis- ja kehittämiskulttuurin luojina, tukijoina ja ohjaajina tunnistettiin.

Olin just mainitsemassa siitä turvallisuudesta, että se mahdollistaa tällaisia asioita käsitellä. Ja tää tulee niinku tilauksesta nyt tällainen opinnäytteesi... tämmöiseen kohtaan kun itsekin huomaat, että no niin olenko minä niitä, jotka mielensä niin helposti pahoittaa ja niinku just se, että otetaan opiksi tilanteista... Niin tota noin se semmonen turvallisuus, että uskaltaa

puhua. Ja kiitos esimiehille tässä tilanteessa tän syksyn ajan. Tai he on jaksanut muutamia kertoja sanoa ”Hei Dohassa lukee”... Niin sitten niinku itse ymmärtänyt, että se pitää nyt avata ja sisäistää todella myös se, että mitä mä luen sieltä eikä vaan niinku käydä läpi ja klikata noin, että kyllä olen lukenut. Vaan, että todella ottaa kopin siitä. Ja sitten kun on tämänöinen pohja, että nyt saadaan keskustella. Sä kuuntelet, saadaan keskustella... sitten on avattu suuta ja ihan kuule tuolla ”mulla on yks asia” ja sitten tän ympärillä on keskusteltu tosiasioista. (N 5)

Keskusteluihin nousivat vielä uudelleen myös syvemmät pohdinnat erilaisista hyvän hoidon näkemyksistä käytännön tilanteissa, joissa ristiriidassa olivat asukkaiden toiveet ja eri hoitajien näkemykset siitä mikä on asukkaan parhaaksi tai mikä on hänen toimintakykynsä. Näissä tilanteissa toivottiin enemmän luottamusta työkaverin arviointikykyyn joidenkin kollegoiden toimesta. Myös asukkaiden heikentynyt kunto pohditutti, joskin siihen löytyi keskustelun kautta selittävänä tekijänä myös havainto siitä, miten asukkaat ylipäätään tulevat yksikköön entistä heikkokuntoisempina. Keskustelu ja avoimuus nähtiin näissäkin pohdinnoissa ratkaisuna. Joskin joissakin tilanteissa kokemus keskusteluyhteyden löytämisestä koettiin hyvin haastavaksi, joka nousi vielä uudelleen esille. Haastavaksi, ellei jopa miltei mahdottomalta tuntuvaksi, näkemysten perustavanlaatuisen erilaisuuden takia. Kuitenkin vastapainona myös havainnot työnkierron hyödyistä avoimuuden ja keskinäisen keskustelun helpottumiseen nousivat myös jälleen esille.

...näähän on herättänyt enemmän semmosia keskinäisiä keskusteluja. Ja ollaan niinku yhdessä pohdittu asioita enemmän ku ennen. Toki on vieläkin olemassa hetkiä, että sä huomaat, että sä vedät työvuoron jonkun vahvemman ihmisen ehdoilla lävitse sen takia koska näin toimitaan. Okei, moni luovuttaa. Pääsee helpommalla. Mutta niinkun pääsääntöisesti niin paljon on niinku keskustelemalla saatu aikaiseksi ja semmonen tietty varmuus, tai liiallinen varmuus, on kadonnut tän työnkierron myötä, että jokainen on joutunut oppimaan uutta, uusia tapoja, erilaisia näkemyksiä. Niin siit on ollu pelkästään hyötyä. (N 9)

Että meillä on varmaan ollut nyt aika haastavia asiakastilanteita ja sitten niitä on käyty yhdessä läpi, keskusteltu, että miten niissä. Ja mä koen ainakin rikkautena, että meillä on siis opiskelijoita kenen kanssa, jotka on nyt tosi paljon kyselty just semmoisista eettisistä jutuista, että miksi minä toimin tietyllä tavalla tietyissä kohdin, että siinä joutuu oikeasti miettimään. Ja he ihan suoraan niinku kysyy, että monesti jostakin lääkejutustakin, että hoidetaanko tässä niinku asukasta vai tehdäänkö tässä niin kun hoitajan työtä helpommaksi? ... On tosi kiva ollut keskustella niistä jutuista... (N 2)

Loppupohdintana kysymykseen siitä, onko omassa ajattelussa tapahtunut jotakin prosessin aikana, eräs osallistuja kiteytti kokemuksensa:

Kyllä on. Ja ite oon tyytyväinen siihen, että parempaan suuntaan, että joo... nyt kun oli mahdollisuus sanoa, näin sen niinku itellenikin rikkautena, että voi ajatella näin, eikä niin jyrkästi sitä omaa, minä juuri nyt haluaisin olla oikeassa tässä asiassa, että näin se on. Kääntää sitä sivuun ja onkin sitten valmis ottaan yhteistä linjaa purtavaksi, ainakin, ja silloin tekee. Ja sitten kun huomaa, että hei se onnistui näihin niin, niin sitten toisenkin kerran. Sit siitä alkaa tulla se käytäntö, aivan uusi ja vielä toimivampi. Jos näikseen on. (N 5)

Aivan ryhmäkeskustelun lopussa vielä käsiäänestettiin siitä, olivatko keskustelijat huomanneet korttien ja koko prosessin ansiosta myös hyviä ja toimivia asioita työssään ja omassa työyhteisössä. Kaikki osallistujat nostivat kätensä, eli toimivat ja hyvin olevat asiat eivät olleet jääneet huomaamatta.

8 Aineiston analyysi

Ryhmäkeskustelun sisältöä on analysoitu keskustelusta nousseiden lukumääräisesti tyypillisinten ilmausten näkökulmasta sekä pohtien esiin nousseiden eettisten haasteiden juurisyitä sekä sitä minkälaisia dilemmatyyppejä ne edustavat.

8.1 Keskustelun analyysi

Aineiston litteroinnin yhteydessä, etsiessäni ryhmähaastattelun sisällöstä keskeisiä ilmaisuja tai sanoja, oli mielenkiintoinen havainto siitä, miten erilaiset myönteiset adjektiivit ja ilmaukset toistuivat keskustelussa määrällisesti useimmin (45 kpl). Siitäkin huolimatta, että 43 minuuttia kestävässä ryhmähaastattelussa noin 16 minuuttia, eli selkeästi reilu kolmannes, käytettiin erilaisten edelleen työssä ilmenevien mieltä vaivaavien eettisten ongelmien pohtimiseen ja niistä keskustelemiseen. Pääsävyltään tämä ääneen pohtiminen ja haasteista keskusteleminen oli kuitenkin monipuolisesti sanoitettua ja ilmaistua ja perusvireeltään varsin ratkaisuhakuista. Siinä koitettiin useimmiten nähdä kaikkien osallisten ja myös toisella tavalla ajattelevien näkökulmaa. Ajatuksenvaihtoa käytiin toisten tukemana toimintatapojen linjave-doista, vaikka osa haastavista tilanteista ja kommunikaation vaikeudesta koettiinkin sel-laiseksi, johon ei välttämättä aina löydykään kaikkia tyydyttävää yhteisymmärrystä. Keskuste-lussa nousi esille myös toisinaan jämäkkyuden tarve oman perustellun toimintansa puolusta-miseksi. Esille nousseet haasteet olivat myös varsin moninaisia, vaikka yhtäläisyyttäkin niistä löydettiin, erityisesti kun pohdittiin joidenkin työntekijöiden välisten näkemysten ristiriitai-suuksia.

Selkeästi seuraavaksi eniten ryhmäkeskustelun puheenvuoroissa toistuivat yksittäiset sanat, jotka kuvasivat keskustelua ja sanallista kommunikointia (17 kpl) sekä pohtimista ja ajattelua (15 kpl). Eettisistä aiheista keskustelun ja pohtimisen toteuttaminen ja kehittyminen on ollut työssä keskeisenä tavoitteena, joten näiden sanojen löytyminen määrällisesti selkeästi muista

seuraavaksi yleisimmistä, on toivottu ja oletettu löydös. Näistä seuraavaksi yleisin toistuva sana kuvasi vaihtamista tai vaihtelua, jotka esiintyivät keskustelussa yhteensä viisi kertaa. Näihin tässä keskustelussa sopivat lähikäsitteet ”muutos”, samoin kuin sana ”(työn)kierto”, esiintyivät molemmat lisäksi kolme kertaa. Yhteistyö ja yhteisöllisyys esiintyivät yhteensä viisi kertaa.

Esimerkki	Usein toistuvat sanat	Tarkoitus	Sisältöä kuvaava käsite	Lkm.
<p><i>Joo kiva tulla töihin.</i></p> <p><i>Se on ihan hyvä et on tullu tätä avoimutta...</i></p> <p><i>Siit on ollu pelkääntään positiivista hyötyä.</i></p>	<p><i>Hyvä, hyvää, hyvin, hienoa, kiva, kivana, mukavaa, positiivista, positiivisesti, sopivasti, sujuvasti, mahtavasti, sydämellisesti, rauhallinen, rauhallista, levollinen.</i></p>	<p>Myönteinen ilmaus/kokemus jostakin asiasta.</p>	<p>Myönteisyys.</p>	<p>45</p>
<p><i>Niin sitte tulee puhuttua täällä kaikesta avoimesti.</i></p> <p><i>...kaikkien pitäis vaan siinä kohtaa rohkeasti sanoa...</i></p>	<p><i>Keskustelu, puhuminen, sanominen, sanoa.</i></p>	<p>Asioiden sanoittaminen toisille.</p>	<p>Kommunikatio.</p>	<p>17</p>
<p><i>...mut et joskus pohtii niinku tolasii...</i></p> <p><i>Jos me tähän mietitään...</i></p>	<p><i>Pohtiminen, miettiminen, ajatteleminen.</i></p>	<p>Asioiden käsitteleminen mielessä.</p>	<p>Kognitio, ajattelu.</p>	<p>15</p>

Taulukko 7: Keskeisimmät keskustelusta nousseet ilmaukset

Keskustelussa nousseiden eettisten pohdintojen sisältöjä voi pohtia myös alun teoriaosuudessa esitettyjen juurisyiden ja dilemmatyyppien näkökulmista. Toisessa ryhmäkeskustelussa esiin nostetut haasteet voi tulkita asioiksi, joihin liittyy edelleen epävarmuutta. Vaikka keskustelua oli tehty ja asioissa päästy paljon eteenpäin, tiettyjä pohdintoja nousi pintaan ja niistä

keskusteltiin ahkerasti ja toisia tukien, jota voi pitää myös merkinä keskustelijoiden välisestä luottamuksesta ja psykologisesti turvallisesta ilmapiiristä.

8.2 Eettisten haasteiden juurisyöt ja dilemmatyypit

Keskustelussa nostetut esimerkit olivat pääasiassa yksikkö-/tiimitason ongelmia ja ne liittyivät useimmiten eettisesti stressaaviin tilanteisiin, jotka pohjautuivat työntekijöiden välisten suhteiden ja yhteistyön haasteisiin. Tässä kulminoitui esiin nousseet kommunikaatioon ulottuvuudet hyvin konkreettisina: miten puhutaan, mitä puhutaan.

Se on ikävää, kun sitte se työntekijä saa huutia toiselta... (N 12)

...tosta tulee taas se niinku toisen työntekijän kunnioittaminen oikein niinku, ei enempää paljon niinku vois olla... (N 7)

Esimerkeissä, joissa pohdittiin asiakkaan toiveiden sekä hoitajien ajatusten ristiriitaisuutta, voidaan nähdä myös asiakastason problematiikkaa. Joskin suurin ongelma näissäkin tuntui kulminoituvan kuitenkin työyhteisön jäsenten kommunikaation ja yhteistyön haasteisiin.

...että niitä ei voi tasapäistää meidän asukkaitakaan sillä, että annathan sä ton naapurin rouvankin maata siellä... no hän on satavuotias ja hän ei oikeesti enää pysty. Että hän taas pystyisi, kun vaan haluaisi. (N 2)

Myös johtamisen ja esihenkilöiden kommunikoinnin merkitys nousee esiin haastavissa ja monitahoisissa eettisesti haastavissa asioissa. Esihenkilöiden ohjaava ja tukeva rooli on merkityksellinen suunnannäyttäjänä ja linjanvetäjänä selkeiden yhteisten pelisääntöjen laatimisessa ja niistä keskustelun käymisessä. Organisaation ohjeistuksien olemassaolo ja sisällöt on tärkeä tuntea ja sisäistää haastavien tilanteiden tukena, mikä myös ryhmäkeskustelussa nousi esiin. Myös asukkaiden kunnan heikentyminen, asumispalveluysikköön pääsyn kriteerien edelleen kiristyttyä, on muuttanut alan toimintaympäristöä aiemmasta.

Jos me tähän mietitään niin meidän omavalvontasuunnitelma sanoo, että me menemme asukkaan omilla ehdoilla... (N 13)

Ja asukkaat tulee jo huonommassa kunnossa myös. Ja pitää miettiä siinä vaiheessa sitten kun tulee, mitkä on ne realistiset tavoitteet. (N 13).

Dilemmatyyppien näkökulmasta pohdittaessa, voi huomata vielä selkeämmin, miten keskustelusta esiin nousseiden eettisten ongelmien aihepiirit osoittautuvat usein varsin monitahoisiksi. Onkin hyvin ymmärrettävää, että ne pohdituttavat, eivätkä ole välttämättä aivan helposti ratkaistavia. Myös näkökulmat asioihin voivat olla erilaisia yksilön katsantokannan mukaan.

Sisäisen ristiriidan dilemmasta nostoja olivat pohdinnat oman osaamisen riittämisestä niin käytännön toimissa kuin haastavien monitahoisten eettisten kysymysten ratkaisemisessa. Toisessa ryhmäkeskustelussa nousi jonkun kohdalla vielä hieman epävarmuutta omaa käytännön osaamista kohtaan, liittyen lähinnä lyhyeen työhistoriaan, mutta sitä oli vähänlaisesti verrattuna ensimmäiseen keskusteluun. Omaa tai toisten osaamattomuutta ei nostettu ollenkaan samalla tavalla esille kuin aiemmin. Ilmeisesti lähes kaikkien keskusteluun osallistuneiden toteamus siitä miten uusia asioita oli opeteltu, ja erityisesti työnkierron kautta toteutettu, oli helpottanut tätä asiaa. Myös se, että nyt ohjeistuksia huomioidaan tarkemmin, esimerkiksi Doma-infopalstaa lukien, oli varmasti tuonut selkeyttä tähän asiaan. Keskusteluun liittyi nyt enemmänkin kuin varsinaisen teknisen osaamisen pohdintaa, joidenkin kohdalla myös syvälistä empaattista pohdintaa oman toiminnan eettisyydestä.

Joskus, jos en ole ymmärtänyt mitä on tarkoitettu, ehkä olen saattanut tehdä jotakin väärin. Joten tarvitsen ehkä kehittymistä ja ehkä tein jotakin jota ei olisi pitänyt tehdä. (N 8)

...Jos mä annan siitä niinku, vaikka esimerkin siitä, niin on esimerkiksi semmoinen. Siis kumpikaan ei toimi väärin tai oikein... (N 4)

Tyypillinen ristiriitaisen dilemman esimerkki liittyi useampaankin pohdintaan, esimerkkeinä nousi työntekijöiden erilaiset näkökulmat ja asukkaiden tasa-arvoinen kohtelu.

...se ei niinku sovi mun tohon pirtaan niinku ollenkaan. Täytyy olla se tasapuolinen asema kaikilla. (N 10)

Me kuitenkin koetaan asiat tosi eri tavalla, niin kun huomasi just siitä, kun pidettiin tukkimiehenkirjanpitoa. Osa jako ihan selkeästi mielipiteitä. (N 2)

Sosiaalisen paineen dilemmasta esimerkkinä nousi pohdinnat joidenkin työtovereiden voimakaasta roolista työn sisällön ja toimintatapojen määrittämisessä:

...Toki on olemassa vieläkin niitä hetkiä, että sä huomaat, että sä vedät työvuoron jonkun vahvemman ihmisen ehdoilla lävitte sen takia koska näin toimitaan... (N 9)

Rikkomukseen reagoimisen dilemmasta esimerkki nousi, kun keskustelussa pohdittiin joidenkin työntekijöiden suhtautumista uuteen pesusysteemiin liittyviin vastuujakoihin:

...tiettyjä ohjeita on otettu vähän liian kirjaimellisesti... niin sitte on niinku tuumattu, että pesut on tehty kahteentoista mennessä, että sit voidaan loppupäivä olla tekemättä mitään... (N 2)

Esimerkki siitä miten moninaisen ja epätarkkarajaisia hoitajien päivittäin kohtaamat dilemmat voivat olla, oli pohdinnat siitä, pitääkö asukasta pyrkiä kuntouttamaan. Siitäkin

huolimatta, että kyseisen hetken kunto, tai kunto ja vointi ylipäättään, on hyvin heikko tai asukas ei ole itse siihen halukas tai erinäisten haasteidensa takia yhteistyökykyinen. Keskusteluun nousi, onko näissä tilanteissa joidenkin hoitajien kenties kaavamaisiksi koettu toiminta oikein ja asukasta kunnioittavaa tai välttämättä edes asukkaan parhaaksi. Varsinkin jos kyseistä omaa kantaa lähdetään korostamaan ja toteuttamaan asukasta ja toisia työntekijöitä kunnioittamatta ja kritisoiden. Näissä pohdinnoissa saman asian ympärillä pystyi tunnistamaan hyvinkin useaa dilemmatyyppiä: ristiriitaista vaatimusta, sisäistä ristiriitaa, säännön soveltamisen ristiriitaa sekä sosiaalisen paineen ristiriitaa.

...joittenkin ihmisten kanssa ei ehkä pysty niin keskustelemaan asioista. Että sit mä niinku jossain työtilanteissa, kun niinku jään pohtimaan sitä, että kuin erilainen näkemys siitä mikä on oikein voi olla kahella. Että vaikka minä ajattelen sen asukkaan parasta, niin myös se toinen ajattelee asukkaan parasta ja se on aivan niin ristiriidassa. Ja sit jos me ruvettaisiin siitä keskustelemaan, niin tota... ei tulisi sitä sellasta... niinku päästäs semmoseen yhteisymmärrykseen...se on vähän kurja, et sit tulee niinku tavallaan, et ku se on niin laiska, et se halus, et se tavallaan näkee sen sillai. (N 4)

Kuten keskusteluissa toisaalta nousi esille, tässäkin oli tapahtunut kuitenkin hyvää edistymistä lyhyessä ajassa työnkierron ansiosta. Toimintojen yhdenmukaistamista oli pystytty tekemään ja työntekijät olivat käytännössä saaneet tuntumaa siitä, miten itselle vieraassa yksikössä toimitaan yhteistyössä työkavereiden kanssa, joiden kanssa ei ole välttämättä aiemmin toimittu. Työnkierto oli siis tässä työyhteisössä nähtävissä selkeästi yhtenä käytännön toimen tuomassa helpposta työssä ilmeneviin ristiriitoihin.

Siis mun mielestä vaan tosi hyvä juttu. Ja on paljon helpompi yhtenäistää kaikki käytännöt, kun jokainen on ollut jokaisella osastolla. Näkee sen mitä niillä muillakin, että jos sä oot monta vuotta vain siinä yhdessä. Sä oot tottunut tekemään ja kaikki asiat aina samalla lailla siinä, silloin se on tosi vaikeeta, se ajaa uusia juttuja sisälle. Sitten kun se näkee paljon muutakin, niin kyl se avartaa sitä näkemystä. (N 2)

Mun mielestä se on ainakin tosi mukava, kun pystyy laajemmin niin kun olemaan työvuorossa sellaisten ihmisten kanssa, kenen kanssa ei ole tehny niin paljon töitä, niin musta se on tosi hyvä juttu ja sitten siinä sillai vähän kaikki näkee toisiansa ja näkee vähän, että mikä talossa on meininki niin mä ainakin koen et se on hyvä juttu. (N 7)

9 Palautekyselyn tulokset

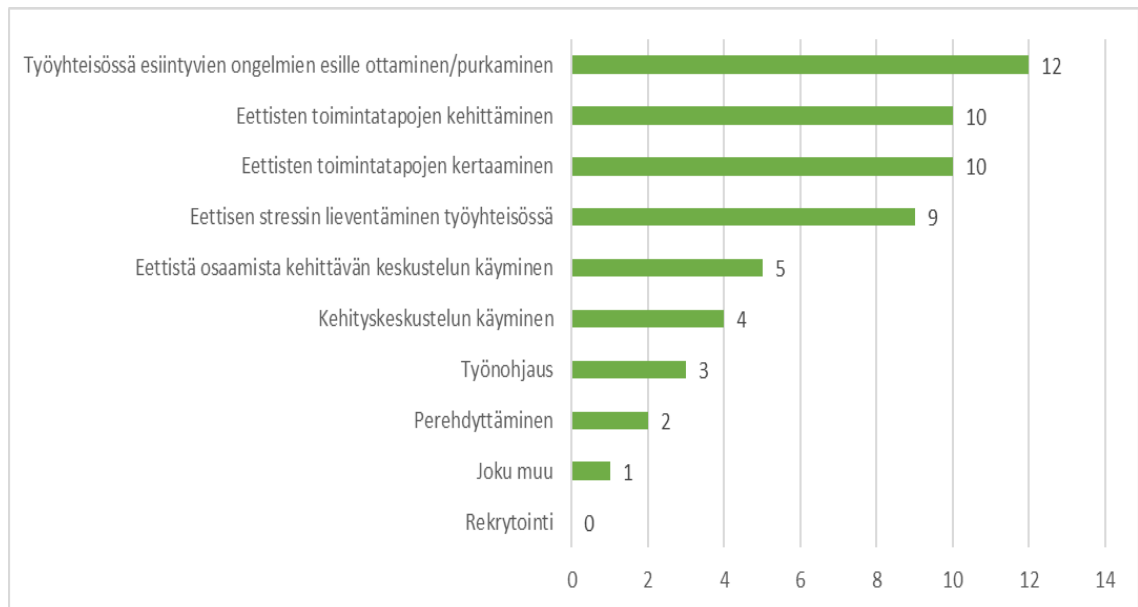
Kokemuksesta korttien käytöstä sekä ajatuksia eettisten aiheiden käsittelystä kartoitettiin lisäksi kyselykaavakkeella. Tuoreeltaan palautekyselyyn vastasi heti ryhmäkeskustelun jälkeen 11 henkilöä. Kyselykaavakkeita jätettiin vielä muillekin täytettäväksi, joihin saatiin vielä viisi

vastaajaa. Näin ollen vastaajien kokonaismäärä oli 16. Ylipäätään kyselyihin ja tutkimuslupien allekirjoittamiseen osallistui noin puolet hoitohenkilöstöstä. Allekirjoitettava tutkimuslupa koettiin saadun suullisen palautteen mukaan rasitteena.

Palautekyselyyn vastaajissa oli yksi hoiva-avustaja, yhdeksän lähihoitajaa, kolme sairaanhoitajaa ja kaksi opiskelijaa/harjoittelijaa. Esihenkilöitä/tiimivastaavia oli kaksi. Työkokemusta ikäihmisten parissa vastaajilla oli 1,5 vuodesta 22 vuoteen, yksi jätti työkokemuksensa määrän vastaamatta. Keskiarvoisesti vastaajilla oli työkokemusta 9,5 vuotta.

Yksi ryhmäkeskustelun jäsenistä ja lomakkeeseen vastaajista oli tullut töihin pitemmän poisaolon jälkeen ja ollut töissä vasta 6 tuntia, joten hän ei ollut luonnollisestikaan tietoinen tämän opinnäytetyön tiimoilta tehdystä työskentelystä. Kyselykaavakkeen viimeinen vastauskolumannes soveltui myös vastaajalle, joka ei osallistunut prosessiin. Joten hänen vastauksensa on mukana kuitenkin erottelematta kaikkien kysymysten tuloksissa ja nousevat siellä esiin. Toinen erottuva asia oli se, miten eräässä kyselykaavakkeessa oli, muiden kaavakkeiden vastauksista selvästi poiketen, yhtä melko paljon eri mieltä -vastausta lukuun ottamatta, kaikki täysin eri mieltä -vastauksia. Avokysymyksessä hän kuitenkin ilmoitti pitäneensä keskustelua tärkeänä ja opettavaisena, joten tällä kohdalla nousi epäily mahdollisesta skaalauksen hahmottamisen haasteesta kysymyksissä.

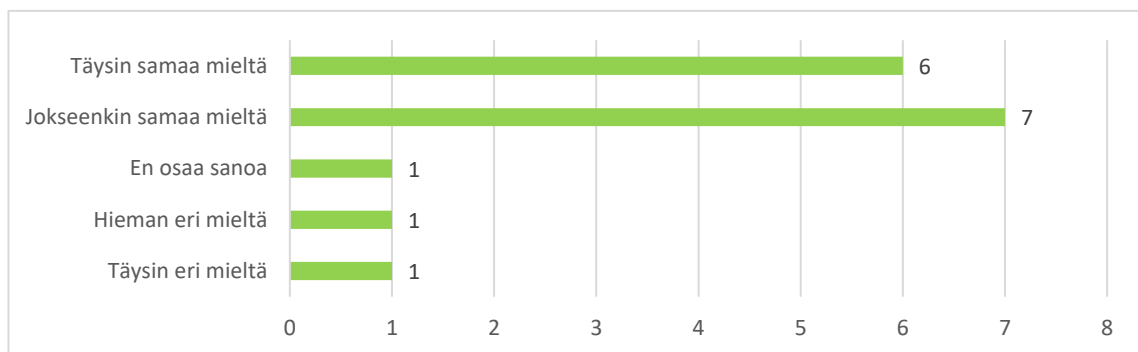
Palautekyselyn kysymykseen, jossa tiedusteltiin, millaiseen tarkoitukseen tai tarkoituksiin seinällä olleita eettisiä kortteja vastaajien mielestä hyödynnettiin heidän työyhteisössään, oli mahdollista rastittaa useampikin sopiva vaihtoehto. Kortteja koettiin hyödynnetyn varsin monipuolisesti. Suurin osa vastaajista koki kortteja hyödynnetyn työyhteisössä esiintyvien ongelmien esille ottamiseen/purkamiseen (12 hlöä). Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista koki kortteja hyödynnetyn eettisten toimintatapojen kehittämiseen (10 hlöä) ja yhtä moni myös eettisten toimintatapojen kertaamiseen (10 hlöä). Lähes yhtä monta vastausta sai myös eettisen stressin lieventämiseen työyhteisössä (9 hlöä). Vastaajista lähes kolmasosa koki korttien tarkoituksena olleen eettistä osaamista kehittävä keskustelun käyminen (5kpl). Kortteja koettiin käytetyn myös kehityskeskustelun käymiseen (4 hlöä), työnohjaukseen (3 hlöä), perehdyttämiseen (2 hlöä) sekä johonkin muuhun (1 hlö). Joku muu, mikä? -vastaukseen oli kirjoitettu selvennökseksi: ”Työyhteisössä ei ole vielä käytäntöä tällaiseen”. Rekrytointiin kukaan ei arvatenkaan tunnistanut tässä yhteydessä kortteja käytetyn. Vastaajat kokivat siis omasta näkökulmastaan työskentelyn sisältäneen myös näihin jälkimmäisiin teemoihin sopivia elementtejä. Tämä oli mukava ”sivulöydös” ja koin myös itse keskustelun fasilitoijana tällaisten piirteiden toteutumista keskustelujen yhteydessä. Työyhteisössä vaikutti käsitellyn asioita prosessin aikana monestakin näkökulmasta.



Kuvio 6: Kokemus eettisten korttien käyttötarkoituksista

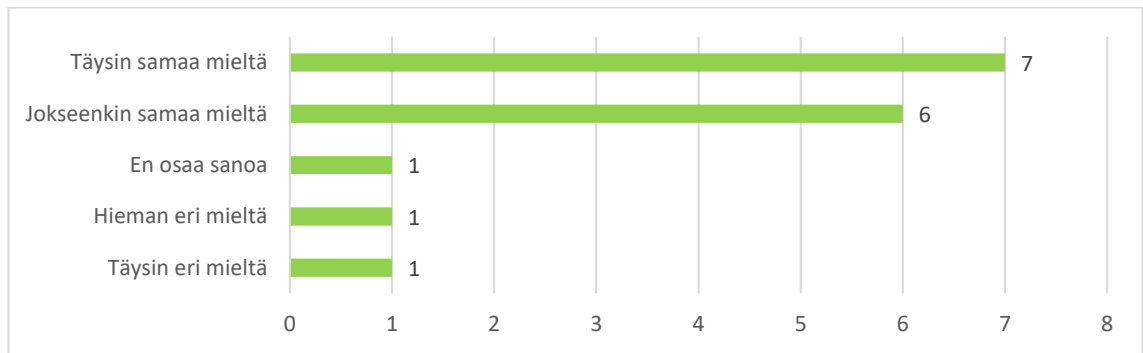
Korttien käyttäjäkokemusta selvitettiin kysymyksissä 3-17.

Kysymys 3: ”Seinällä olleiden eettisten korttien avulla oli mielestäni helppoa hahmottaa eettisiä ongelmia.” Täysin samaa mieltä oli reilu kolmannes vastaajista (6 hlöä) ja jokseenkin samaa mieltä lähes puolet vastanneista (7 hlöä). En osaa sanoa, hieman eri mieltä sekä täysin eri mieltä -vaihtoehdot saivat kukin yhden vastauksen.



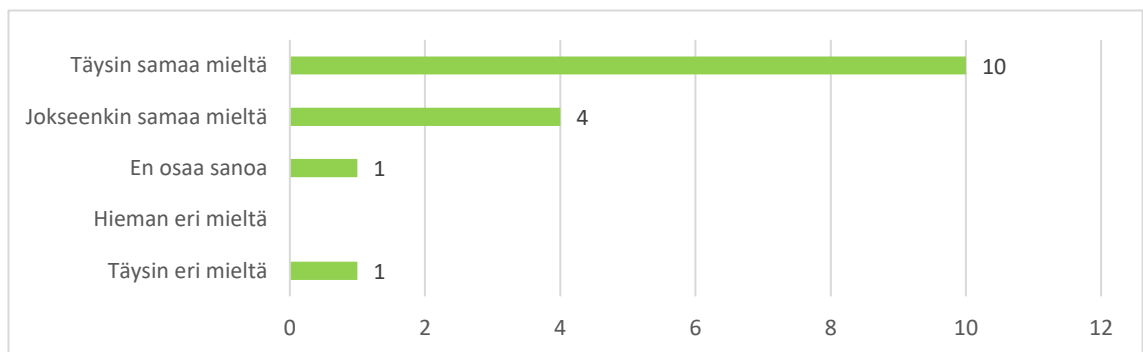
Kuvio 7: Korttien avulla koettu helppous hahmottaa erilaisia eettisiä ongelmia

Kysymys 4: ”Eettisten korttien aihepiirit olivat mielestäni tarkoituksenmukaisia.” Täysin samaa mieltä oli lähes puolet vastaajista (7 hlöä) ja jokseenkin samaa mieltä oli lähes yhtä monta vastanneista (6 hlöä). En osaa sanoa, hieman eri mieltä sekä täysin eri mieltä -vaihtoehdot saivat kukin yhden vastauksen.



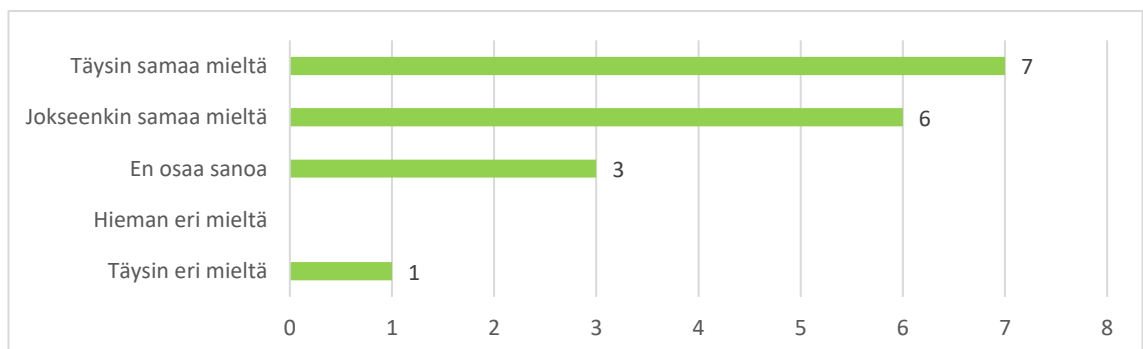
Kuvio 8: Kokemus korttien kysymysten tarkoituksenmukaisuudesta

Kysymys 5: ”Korttien käyttö palveli mielestäni hyvin eettisten aiheiden puheeksi ottamista.” Täysin samaa mieltä oli yli puolet vastanneista (10 hlöä) ja jokseenkin samaa mieltä neljännes vastanneista (4 hlöä). En osaa sanoa sekä täysin eri mieltä -vaihtoehdot saivat yhden vastauksen.



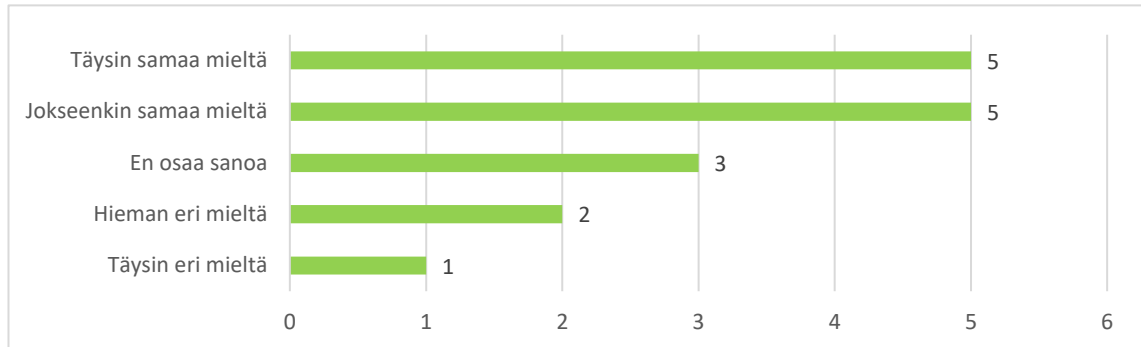
Kuvio 9: Kokemus korttien käytön koetusta hyödyistä eettisten asioiden puheeksi ottamiseen

Kysymys 6: ”Keskusteluun saatiin aihetta korteista.” Täysin samaa mieltä oli lähes puolet vastaajista (7 hlöä). Jokseenkin samaa mieltä oli lähes yhtä moni (6 hlöä). En osaa sanoa vastasi vajaa viidesosa (3 hlöä) ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja.



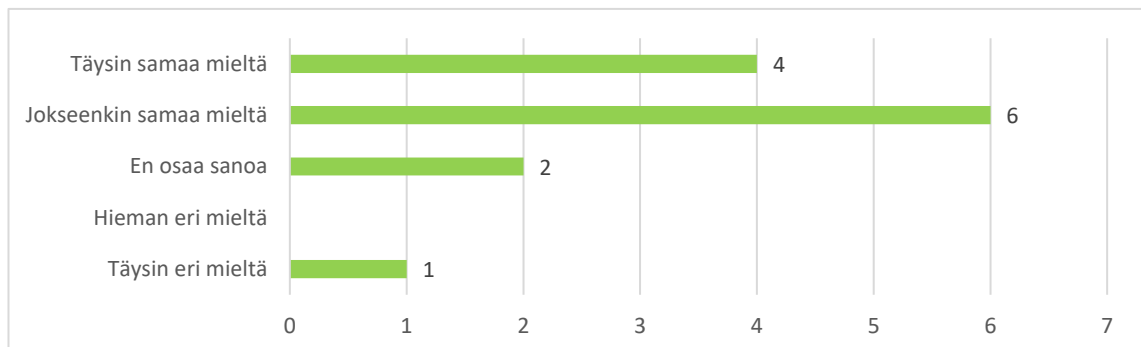
Kuvio 10: Keskusteluihin aiheen saaminen korttien avulla

Kysymys 7: ”Korttien aiheista nousi keskustelua myös ohjatun keskustelun ulkopuolella.” Täysin samaa mieltä koki olevansa lähes kolmasosa vastanneista (5 hlöä), yhtä monta oli jokseenkin samaa mieltä (5 hlöä). En osaa sanoa vastasi vajaa neljäsosa (3 hlöä), hieman eri mieltä oli kaksi vastaajaa ja täysin eri mieltä yksi vastaaja.



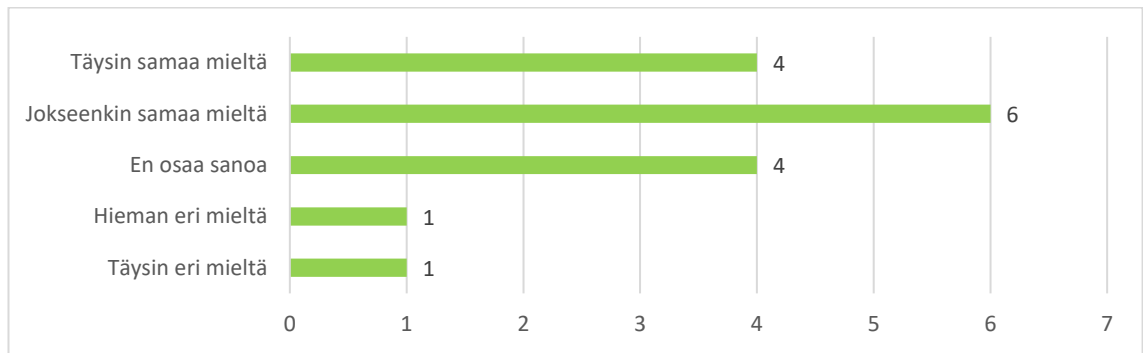
Kuvio 11: Korttien aiheiden nostattamat keskustelut ohjattujen keskustelujen ulkopuolella

Kysymys 8: ”Korttien olemassaolo auttoi mielestäni keskustelun aloittamista.” Täysin samaa mieltä oli neljäsosa vastaajista (4 hlöä). Jokseenkin samaa mieltä oli reilu kolmannes (6 hlöä). En osaa sanoa vastasi kaksi ja yksi oli täysin eri mieltä.



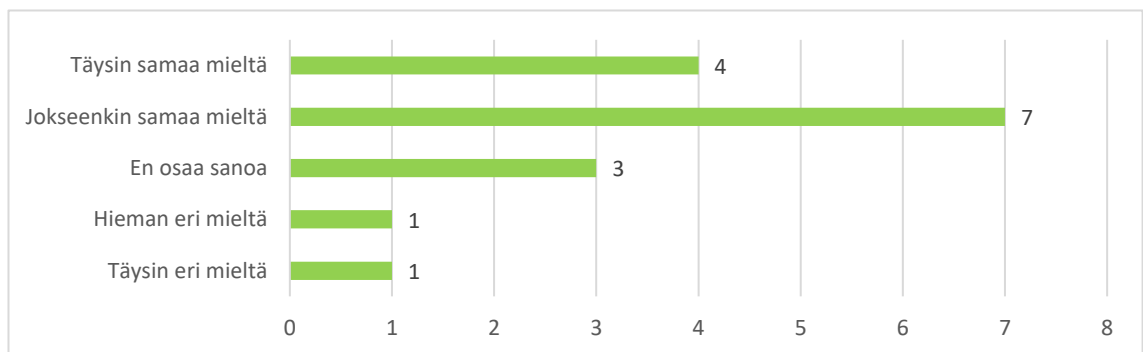
Kuvio 12: Kokemus korttien avusta keskustelun aloittamiseen

Kysymys 9: ”Korttien avulla oli helpompi nostaa esille eettisesti haastavia tilanteita.” Täysin samaa mieltä siitä, että korttien avulla oli helpompaa nostaa esille eettisesti haastavia tilanteita, oli neljäsosa vastaajista (4 hlöä). Jokseenkin samaa mieltä oli reilu kolmasosa (6 hlöä). En osaa sanoa, vastasi niin ikään neljäsosa vastaajista (4 hlöä). Hieman eri mieltä ja täysin eri mieltä oli kumpaankin yksi vastaus.



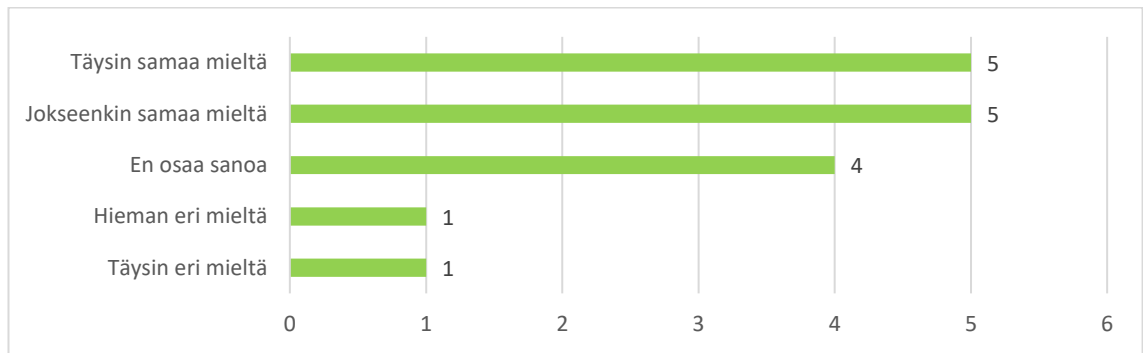
Kuvio 13: Kokemus siitä oliko korttien avulla helpompi nostaa esille haastavia tilanteita

Kysymys 10: ”Korttien avulla oli helpompi käsitellä ja pohtia kuinka tulisi toimia eettisesti haastavissa tilanteissa.” Täysin samaa mieltä tästä oli neljännes vastaajista (4 hlöä). Jokseenkin samaa mieltä lähes puolet (7 hlöä). En osaa sanoa vastasi vajaa viidennes (3 hlöä). Hieman eri mieltä ja täysin eri mieltä saivat yhden vastauksen kumpikin.



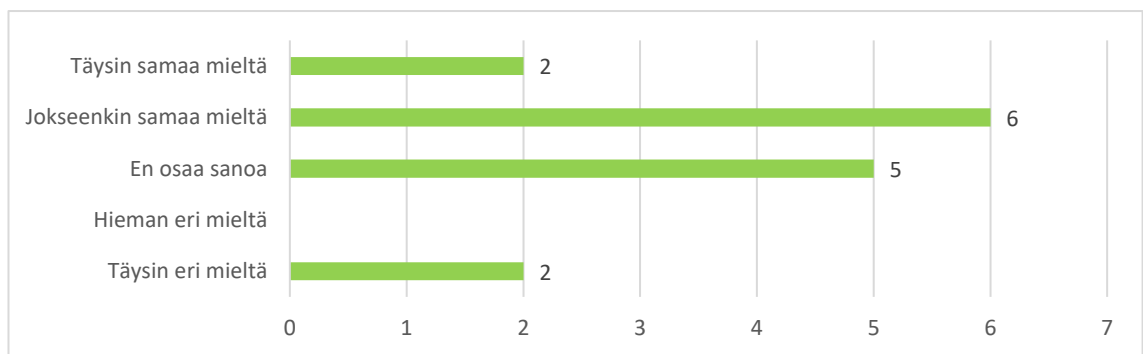
Kuvio 14: Oliko korttien avulla helpompi pohtia kuinka toimia eettisesti haastavissa tilanteissa

Kysymys 11: ”Uskalsin osallistua aiheesta käytyihin keskusteluihin vapaammin korttien ansiosta (ryhmäkeskustelu sekä työyhteisössä käydyt omat keskustelut).” Lähes kolmasosa vastaajista olivat joko täysin samaa mieltä (5 hlöä) tai jokseenkin samaa mieltä (5 hlöä). Neljäsosa vastasi en osaa sanoa (4 hlöä). Hieman eri mieltä ja täysin eri mieltä saivat kumpikin yhden vastauksen.



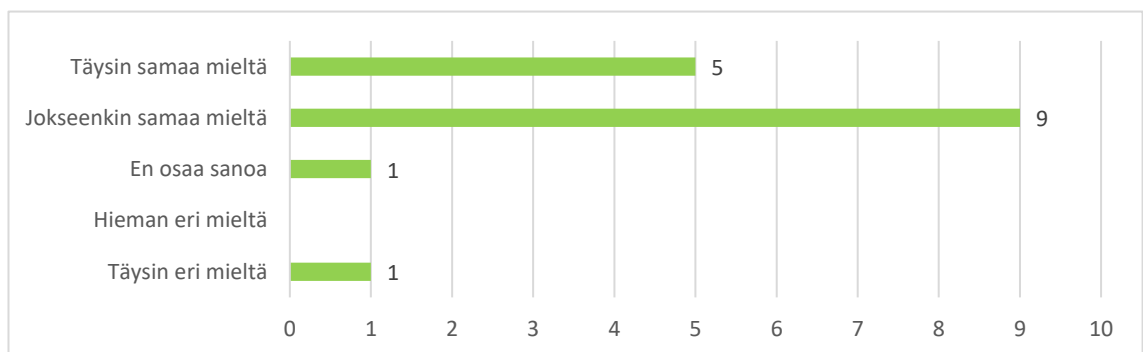
Kuvio 15: Uskallus osallistua keskusteluihin vapaammin korttien ansiosta

Kysymys 12: ”Uskalsin kysyä muiden mielipidettä korttien ansiosta.” Täysin samaa mieltä tästä väittämästä oli kaksi vastaajaa. Jokseenkin sama mieltä koki olevansa reilu kolmannes (6 hlöä). Vajaa kolmannes vastasi en osaa sanoa (5 hlöä). Täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa.



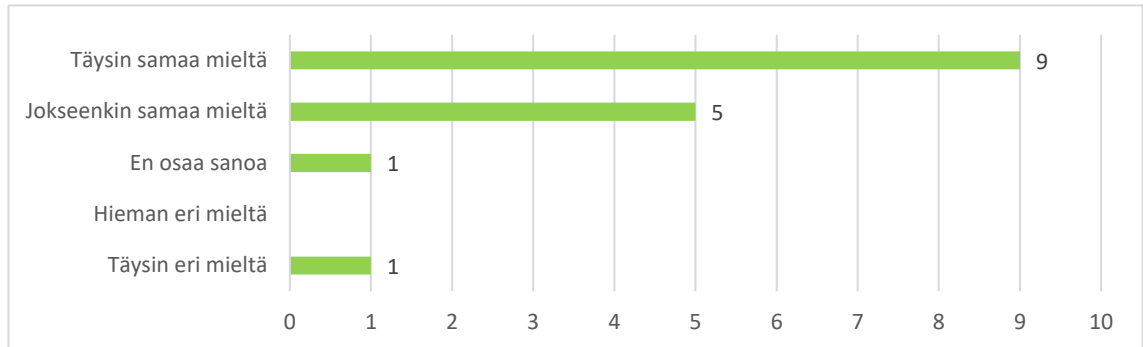
Kuvio 16: Uskallus kysyä muiden mielipidettä

Kysymys 13: ”Sain uusia ajatuksia korttien ja niistä nousseiden keskustelujen ansiosta.” Täysin samaa mieltä oli vajaa kolmannes (5 hlöä) ja jokseenkin samaa mieltä reilu puolet (9 hlöä) vastanneista. En osaa sanoa ja täysin eri mieltä saivat kumpikin yhden vastauksen.



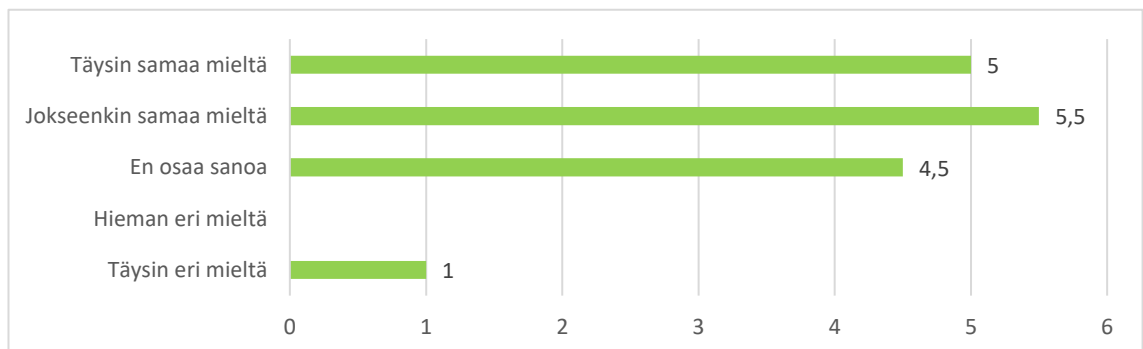
Kuvio 17: Uudet ajatukset korttien ja keskustelujen ansiosta

Kysymys 14: ”Mielestäni oli hyödyllistä käydä keskustelua korttien avulla kartoitetuista työyhteisöemme haasteista.” Täysin samaa mieltä oli reilu puolet vastanneista (9 hlöä) ja jokseenkin samaa mieltä vajaa kolmannes (5 hlöä). En osaa sanoa ja täysin eri mieltä saivat kumpikin yhden vastauksen.



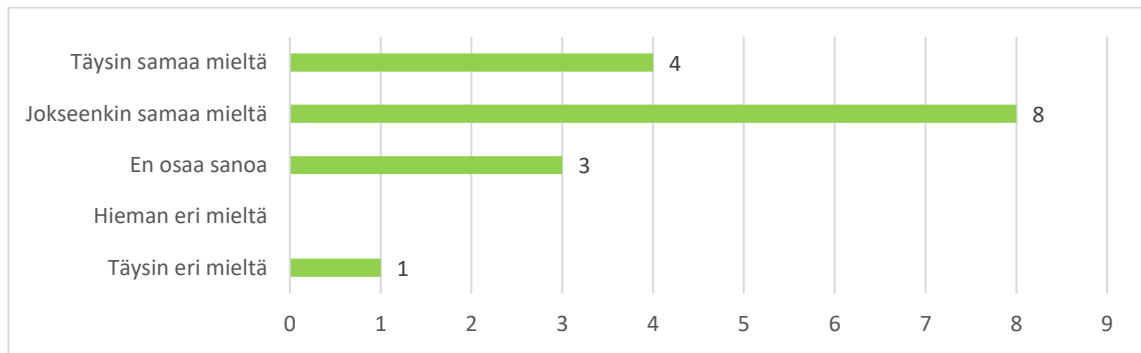
Kuvio 18: Koettu hyöty työyhteisön haasteista käydyistä keskusteluista

Kysymys 15: ”Koin hyötyä itselleni ja/tai työyhteisöllemme seinälle kootuista tavoitteista, toimintaehdotuksista ja/tai ideoista.” Tässä oli yksi vastaus, jossa oli ympyröity sekä vastausvaihtoehto 3. en osaa sanoa, sekä vastausvaihtoehto 4. jokseenkin samaa mieltä. Oletettavasti vastaajan ajatus asettunee siis näiden välimaastoon. Vastaus on hyväksytty puolikkaana pisteenä molempiin vastausvaihtoehtoihin. Täysin samaa mieltä tästä koki olevansa vajaa kolmannes vastaajista (5 hlöä). Jokseenkin samaa mieltä kolmannes vastanneista (5,5 hlöä). En osaa sanoa vastasi vajaa kolmannes (4,5 hlöä). Yksi vastanneista oli täysin eri mieltä.



Kuvio 19: Koettu hyöty seinälle kootuista tavoitteista ja toimintaehdotuksista

Kysymys 16: ”Koin hyötyä itselleni ja/tai työyhteisöllemme tekemistämme toimenpiteistä ja kokeiluista.” Täysin samaa mieltä väitteestä oli neljäsosa vastaajista (4 hlöä). Jokseenkin samaa mieltä puolet (8 hlöä). En osaa sanoa vastasi kolme. Täysin eri mieltä oli yksi.



Kuvio 20: Koettu hyöty toimenpiteistä ja kokeiluista

Kysymys 17. oli avoin ja siinä kysyttiin: ”Miltä tuntui käsitellä työssä koettuja haastavia tilanteita tällä tavalla.” Kysymykseen saatiin seuraavia vastauksia:

Ihan hyvältä ja tunsin ettei ole ajatustensa kanssa yksin.

Hyvältä. Uskallettiin keskustella asioista.

Turvalliselta, koska sai vastata anonyymisti. Oli myös yllättävää kuinka moni ajatteli samalla tavalla.

Vapauttavalta.

Oudolta.

Oli hyvä tapa.

Oli hyvä että kortit auttoivat eettisten ongelmien puheeksi ottamista.

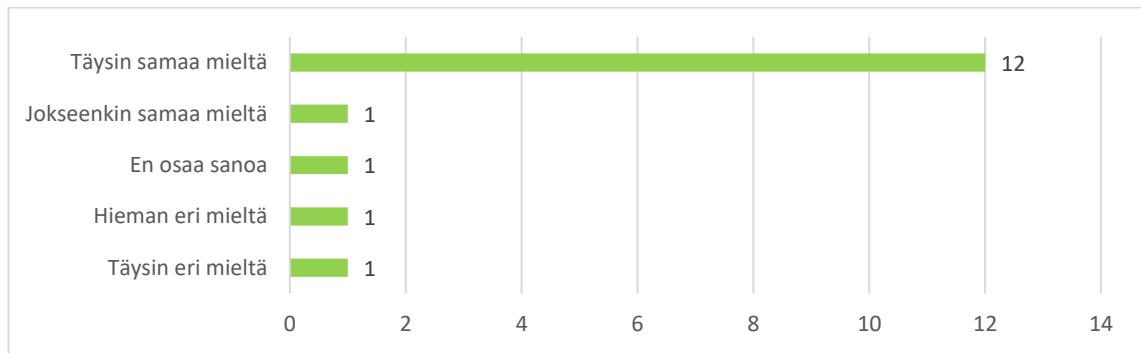
Kivempi tapa käydä näitä läpi näin.

Vaikeaa. Mutta se auttaa minua ajattelemaan ja tekemään jotain paremmin työn puolesta.

Haastavaa, mutta rohkeus ja avoimuus myöntää haastavuus auttoi kyllä.

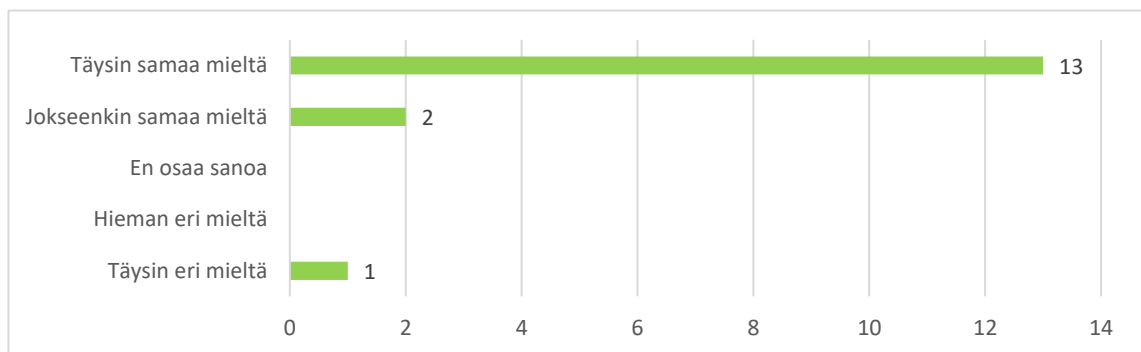
Kysymyksissä 18-23 selvitettiin ajatuksia ja kokemuksia eettisistä aihepiireistä ja eettisestä stressistä keskustelemisesta ja sen tärkeydestä.

Kysymys 18: ”Koen eettisistä aihepiireistä keskustelun tärkeäksi työssäni.” Suurin osa vastasi olevansa täysin samaa mieltä (12 hlöä). Muut vastausvaihtoehdot, eli jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, hieman eri mieltä ja täysin eri mieltä, saivat jokainen yhden vastauksen.



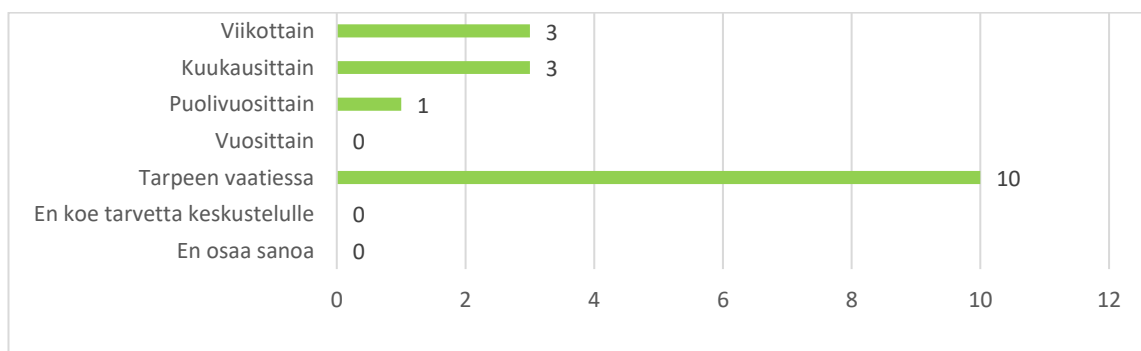
Kuvio 21: Kokemus eettisistä aihepiireistä keskustelun tärkeydestä työssä

Kysymys 19: ”Eettisistä aiheista keskustelu voi mielestäni vähentää eettistä stressiä (=kuormituksen tunne, kun kokee joutuvansa toimimaan arvojen vastaisesti).” Suurin osa vastaajista kokivat olevansa täysin samaa mieltä (13 hlöä). Jokseenkin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa. Täysin eri mieltä 1 vastaaja.



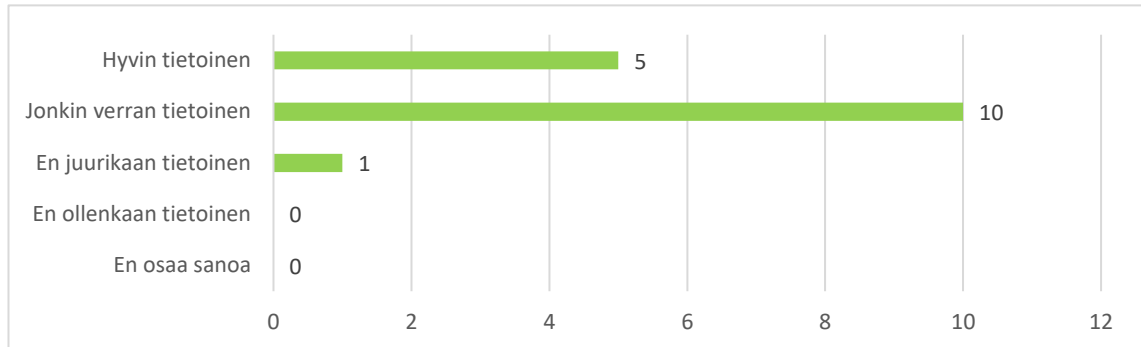
Kuvio 22: Kokemus siitä vähentääkö eettisistä aiheista keskustelu eettistä stressiä

Kysymys 20: ”Miten usein työyhteisössäsi olisi hyvä keskustella eettisistä aihepiireistä?” Kaksi kolmasosaa koki tarpeen vaatiessa (10 hlöä), viidesosa viikoittain (3kpl), toinen viidesosa piti sopivana kuukausittaista keskustelua (3 hlöä). Yksi vastaaja koki sopivimmaksi keskusteluväliksi puolivuotta. Yksi vastaajista toivoi säännöllistä keskustelua sekä keskustelua tarvittaessa.



Kuvio 23: Kokemus siitä miten usein työyhteisössä tulisi keskustella eettisistä aihepiireistä

Kysymys 21. ”Miten tietoinen olet ollut ennestään eettisen keskustelun tärkeydestä?” Eettisen keskustelun tärkeydestä vastaajat olivat pääsääntöisesti tietoisia jo ennestään. Hyvin tietoisia koki olleensa kolmasosa vastaajista (5 hlöä). Jonkin verran tietoisia oli kaksi kolmasosaa vastaajista (10 hlöä). Yksi vastaajista koki, ettei ollut ennestään juurikaan tietoinen.

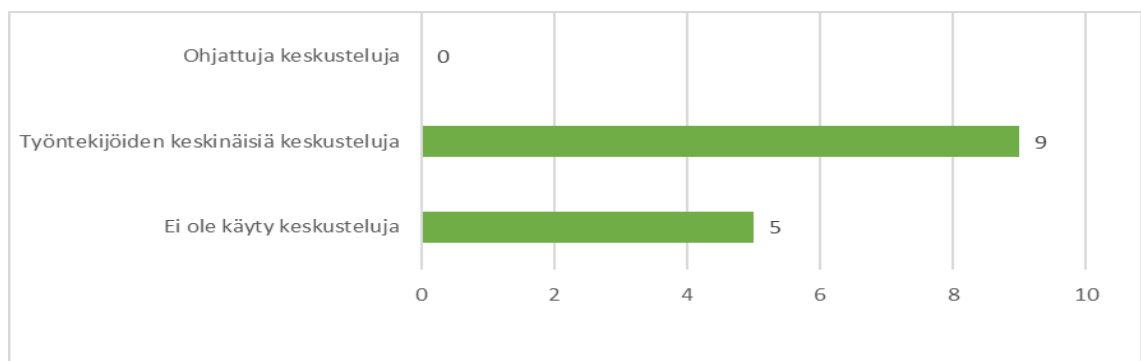


Kuvio 24: Tietoisuus ennestään eettisen keskustelun tärkeydestä

Kysymys 22: ”Millaiseksi koet yleisen keskustelun eettisestä stressistä, esimerkiksi ammattilehdissä, luentotilaisuuksissa tai työyhteisön spontaaneissa keskusteluissa?” oli avoin ja siihen oli kirjattu seuraavanlaisia vastauksia:

Se on tärkeää. Luentotilaisuuksissa. Antoisia. EOS. En ollut töissä, kun kortit oli. Avoimempaa kuin ennen. Avartavaksi ja antoisaksi. Koen, että kyseessä olevia asioita ja tilanteita olisi hyvä ottaa enemmän esille. Koen keskustelun erittäin tärkeäksi → oma ajattelu avartuu. Mielenkiintoiseksi. Välillä keskustellaan.

Kysymys 23: ”Onko työyhteisössänne käyty aiemmin eettisiä keskusteluja”, vastausvaihtoehtoja oli kolme. Niihin vastattiin seuraavasti: Ohjattuja keskusteluja ei kenenkään mielestä ollut aiemmin käyty. Työntekijöiden keskinäisiä keskusteluja koki käydyn reilu puolet vastanesta (9 hlöä). Noin kolmannes koki, että eettisiä keskusteluja ei ole käyty työyhteisössä aiemmin (5 hlöä). Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.



Kuvio 25: Onko työyhteisössä käyty aiemmin eettisiä keskusteluja

Viimeisenä kohtana 24. kyselyssä oli osio, jossa sana oli vapaa ja korteista, niiden käytöstä sekä aiheesta ylipäätään sai antaa vapaamuotoista palautetta. Vapaina palautteina annettiin seuraavia kommentteja: *Tosi hyvä juttu! Sain hyviä ja mielenkiintoisia näkökulmia eettisiin ongelmiin ja rohkeutta puhua niistä. Tärkeä aihe. Tärkeä aihe ja hyödyksi työyhteisölle sekä työssä viihtymiselle, sekä vielä lyhyt ja ytimekäs palaute hymiön kera: Kiitos! :)*

10 Johtopäätökset

Opinnäytetyöprosessin myötä korttien koekäytöistä ja pilotoinnista, siihen liittyneine toimenpiteineen, saatiin ainakin suuntaa antavia vastauksia keskeisiin tutkimuskysymyksiin. Vastauksia saatiin myös esimerkiksi siihen, voisivatko sinällään yksinkertaiset kortit todellakin olla toimiva työkalu monenlaisissa eri yhteyksissä sekä palautetta eettisestä keskustelusta ja sen koetusta tärkeydestä. Tutkimuskysymykset, joihin haettiin vastauksia, olivat: -Koetaanko eettisten korttien tukevan eettisten kysymysten hahmottamista ja esiin nostamista? -Miten ja millaisissa yhteyksissä korttien avulla voisi madaltaa eettisen keskustelun virittämisen kynnystä? sekä -Miten korttien tuella voidaan saada aikaan keskustelua, ideointia ja toimenpiteitä, jotka voisivat mahdollistaa jopa toimintatapojen ja toimintakulttuurin muutosta?

Työyhteisöissä esiintyviä eettisesti haastavia tilanteita saatiin nostettua esille ja työstettyä eri tavoin niin pilotoinnissa korttien avulla aloitetun seinäkyselyn tuella ryhmämuotoisesti kuin koekäyttäjien 1 ja 2 toimesta heidän työyhteisöissään pääasiallisesti kahdenvälisenä työskentelynä. Kortteihin nostetut tutkitusti tyypilliset sosiaali- ja terveydenhoitoalan työntekijöiden kohtaamat eettiset ongelmat tekivät näkyviksi ja sanoittivat, työstä ja työyhteisöstä riippuen, niin omassa työssä tunnistettavia kuin tunnistamattomiakin haasteita. Kortteja pilotoineessa kohdeorganisaatiossa seinällä olleiden korttien ansiosta saatiin aihetta paitsi ohjattuihin keskusteluihin, mutta myös ryhmäkeskustelusta nousseen kommentoinnin mukaan, niiden myötä syntyi lisäksi varsin paljon työyhteisön sisäistä spontaania keskustelua. Koekäyttäjiltä 1 ja 2 saatiin samansuuntaista palautetta. Kortit olivat ylipäätään kannustaneet pohtimaan sekä työssä ajankohtaisesti kohdattavia ja aiemmin kohdattuja haastavia tilanteita sekä ylipäätään etiikkaa hoitotyössä ja myös omaa toimintaa. Kohdeorganisaatiossa eettiset haasteet olivat pääsääntöisesti yksikkö-/tiimitason ongelmia, jotka tyypillisimmin liittyivät eettisesti stressaaviin tilanteisiin, jotka pohjautuivat työntekijöiden välisten suhteiden ja yhteistyön haasteisiin.

Korttien avulla, eri tavoin niitä hyödyntäen, koettiin asioista keskustelun aloittamisen kynnyksen helpottumista. Korteista saatiin aihetta keskusteluihin ja pohdintoihin. Tätä eettistä keskustelua pidettiin niin sanallisen palautteen, kuin kyselyvastaustenkin mukaan tärkeänä ja keskustelun koettiin vähentävän myös eettistä stressiä. Työssä lisääntynyt avoin keskustelu,

yhteistyöhenki ja yhtenäisemmät työskentelytavat, ja kenties jossain määrin myös yhtenäisemmät ajattelutavat, voidaan nähdä merkittävänä työhyvinvoinnin osatekijöinä ja tukijoina.

Kortteja hyödynnettiin hyvin monipuolisesti. Kortteja pilotoineessa kohdeorganisaatiossa työyhteisön jäsenet kokivat kortteja hyödynnetyn työyhteisössä esiintyvien ongelmien esiin ottamisessa ja -purkamisessa, eettisten toimintatapojen kertaamisessa ja -kehittämisessä, eettisen stressin lievittämisessä, eettistä osaamista lisäävän keskustelun käymisessä, kehityskeskustelussa, työnohjauksessa sekä perehdyttämisessä. Koekäyttäjät 1 ja 2 hyödynsivät kortteja kertomansa mukaan rekrytointiin, eettisten toimintatapojen kertaamiseen ja -kehittämiseen, eettistä osaamista lisäävään keskusteluun, työyhteisön ongelmien kartoittamiseen, sekä työnohjauksen ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Niiden hyödyntäminen nähtiin myös mahdollisena debriefing-menetelmänä. Kortit koettiin helppokäyttöisiksi ja niiden avulla asioiden esille ottaminen koettiin pääsääntöisesti mielekkääksi. Korttien käyttötapoina niin kahdenvälinen kuin ryhmätyöskentelykin, vaikuttivat kumpikin toimivilta ratkaisuilta. Kohdeorganisaation kolmivaiheisen korttikyselyllä aloitetun kehitysprosessin koettiin pääsääntöisesti olleen hyödyllinen. Kyselykaavakkeen väitteisiin siitä, koettiinko tavoitteista, toimintaehdotuksista ja ideoista sekä tehdyistä toimenpiteistä ja kokeiluista hyötyä, oli suurin osa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä.

Korteista vaikuttaisi tulleen, alkuperäisten tavoitteiden mukaisesti, monipuolisesti ja matalalla kynnyksellä käytettävä työväline, joiden käytössä voi hyödyntää useita eri työskentelytapoja. Luovasti myös sellaisia, joita tämän työn yhteydessä ei ole toteutettu. Korttien onnistuneessa käytössä ohjaajan rooli, esihenkilöiden tuki eettistä työskentelyä kohtaan ja psykologinen turvallisuus keskustella ovat keskeisiä elementtejä. Ilman näiden toteutumista kohdeorganisaation pilotointiprosessin lopputulokset sekä koekäyttäjien 1 ja 2 saamat kokemukset korttien hyödyntämisestä, olisivat todennäköisesti olleet vähemmän lupaavat. Eettisistä aiheista keskustelun lisääntyminen ja arkipäiväistyminen sekä eettisten haasteiden parempi hahmottaminen sekä keskustelun mukanaan tuomat mahdolliset toimintatapojen muuttamiset, tarpeen tullen puuttumiset sekä erilaiset kehittämistoimet, ovat mahdollisuuksia vaikuttaa koko toimintakulttuuriin. Hyvä esimerkki tästä oli kohdeorganisaatiossa toteutuneet toimintatapojen yhdenmukaistamiset. Se, että eettisistä aiheista keskustelu koettiin tärkeäksi ja merkitykselliseksi, siitä oltiin kiitollisia ja keskustelua pidettiin myös välineenä vähentää ja hallita eettistä stressiä ja keskusteluja toivottiin toteutettavan jatkossakin, kertoo siitä, että keskustelu- ja kehityshalukkuutta työyhteisöistä löytyy. Eettisesti toimivan työhyvinvoinnin työyhteisön voidaan olettaa tuottavan myös laadukkaampaa palvelua. Myönteisyyden, ratkaisuhakuisuuden ja oman työn hyvien puolien näkeminen monitahoisia eettisiä kysymyksiä esiin nostavassa työssä, monin tavoin haastavana aikana, on myös upea havainto ja arvokasta vaalittavaa. Sen mahdollistaminen ja tukeminen ei ole pelkästään yksittäisen työntekijän vastuulla, vaan jokaisen organisaation jäsenen, joka tasolla.

11 Pohdinta

Ajatus etiikan pohdiskelun ja keskustelun tärkeydestä ei ole uusi asia. Jo renessanssiajan humanistiajattelijat Pico koki etiikan pohdiskelun hillitsevän ja rauhoittavan intohimoista mieltä. Picon mukaan viisas ihminen toivoo ikuista rauhaa ja etiikan pohdiskelu avaa mahdollisuuden tämän toteuttamiseen. Humanistiajattelijat Pico oli laaja-alainen näkemyksissään, eikä hän uskonut tavoitteen toteutuvan pelkällä pohdiskelulla. Oheen tarvitaan myös dialektiikkaa, jota antiikin kreikkalaisten keksimää ja filosofien käyttämää keskustelumuotoa, jonka avulla pyrittiin etsimään totuutta tai esimerkiksi kumoamaan ristiriitaisia näkemyksiä (Hietalahti 2022, 75; Dialektiikka-Wikipedia.) Nykyisyyden ymmärtämisessä menneisyyden tuntemus on tärkeää, sillä historialla myös moraalinen ulottuvuutensa, joka tarkoittaa menneisyyden kokemusten näkemistä eettisten ja yhteiskunnallisten ratkaisujen oikeuttajana tai velvoittajana. Näin ollen, historian tuntemuksen avulla voimme pohtia, mitä menneestä voimme oppia tai mitä tulisi varoa (Grönholm & Nyysönen 2019, 20.) Lähempänä historiassa, viimeisen sadan vuoden aikana, on työhyvinvointioppeihin kuulunut eetosta työn väsymättömästä sankaruudesta. Siinä vallitsevien asianlaitojen kyseenalaistaminen ja epäkohtien esiin nostaminen on jopa voitu määritellä yksilön yhteiskuntavastaisuutena tai jonkinlaisena luonnehäiriönä (Mannevuori 2020, 26-27, 134, 195). Myös edelleen uudemmassa (työ)hyvinvointipuheessa on ollut nähtävissä jälkikaikuja kapeista ihmisyyden normeista, sekä myös vankat perinteet itsensä paremmaksi muokkaamisessa. Imemme edelleen tehostamisoppeja erilaisilta asiantuntijoilta, jotta osaisimme paremmin urheilla, levätä, lomaila... -eli elää oikein (Mannevuori 2020, 264-265, 279) ja näin ollen myös toimia ja jaksaa paremmin työelämässä.

Hiljaisuuden kulttuurista leimaavuuksineen kuten myös yksilön muokkaamisen ihanteesta, on lyhyt matka vallankäytön ja huolehtivan kontrolloinnin oikeutukseen yksilön, tässä yhteydessä niin työntekijän kuin iäkkään asiakkaankin, toimintaa kohtaan. Rajapinta voi olla häilyvä ja vaikeasti hahmottuva. Tämän opinnäytetyön yhteydessä kehitettyjen eettisten työskentelykorttien avulla asioita tarkastellaan, ja hyvinvointia työssä sekä työn laatua lisätään, turvallisen välimatkan päästä suhteessa näihin ilmiöihin. Asiat saavat fasilitointia korteista, mutta nousevat kuitenkin keskustelijoista itsestään heidän näköisinään, tai ovat nousematta. Keskustelut heijastelevat kulloisiakin keskustelun tarpeita ja keskustelua käyvien käsityksiä asioiden laidasta. Keskustelu kehittää kävijöitensä. Paljolti jopa huomaamatta ja useammallakin tavalla. Keskustelujen mahdollistaminen on samalla maksimaalisen työntekijäosaamisen mahdollistamista, jossa toteutuu sekä ammatillisen- että työyhteisöosaamisen lisääntymistä.

Osuvia kiteytyksiä ovat ajatukset siitä, että eettisyys ei tarkoita mitään ihmevirityksiä. Ja miten jokainen meistä kaipaa sitä, että tulee jollakin tavalla kuulluksi. Eettisesti toimivat ihmiset ottavat todesta toinen toisensa ja eettinen työpaikka kuulee jokaisen työntekijänsä tarinan (Junkkari Jaben 2006, 152 mukaan.) Ajatus eettisistä työskentelykorteista, toteutuneet kortit ja niihin liittyvät prosessit ja pohdinnat ovat nousseet opintoihin liittyneen

etiikankurssin jälkeen nousseista ajatuksista työhyvinvointia- ja sen mahdollisimman käytännönläheistä edistämistä kohtaan. Innostus aiheeseen on noussut lisäksi myös ihmisistä, jotka ovat kokeneet kohtaamattomuutta työyhteisössään, erilaisissa palveluissa tai joillakin muilla ihmistyön toimintakentillä. Jos kohtaamattomuus kääntyisi toisen ihmisen hyväksi kohteluksi ja kohtaamiseksi, olisi maailma ison askeleen parempi paikka, niin kohdatulle kuin kohtaajal- lekin. Kohtaaminen, ja sen voimaannuttavuus tai voimaannuttamattomuus, on useimmiten kahdensuuntaista. Ja ammattilaisen sanomisella ja suhtautumisella on aina väliä. Parhaimmil- laan hyvä kohtaaminen voi olla molemmille osapuolille arkipäivän terapiaa, joskus jopa kor- jaava kokemus.

Tämän opinnäytetyön ydinasian voisi nähdä yksinkertaistettuna niin, että jos voimme toimia ja toimimme oikein, eli eettisesti, meillä on puhdas omatunto ja toimimme hyvillä mielin. Sil- loin mikään asia ei ole tekijän ja tekemisen kohteen, ammattilaisen ja potilaan tai asiakkaan välissä ja aito kohtaaminen voi tapahtua. Omien arvojen vastainen toiminta syö voimavaroja, stressaa ja ahdistaa ja voi tehdä toiminnasta jopa suorastaan vastenmielistä. Hankalien asioi- den tunnistaminen ja nimeäminen voi olla yllättävän hankalaa. Hankalista asioista keskustelu, varsinkin hedelmällinen keskustelu, on monesti haastavaa. Pyrkimys muuttaa asioita vaatii usein sitten jo varsin monipuolista osaamista ja taitoa ja sen lisäksi usein vielä melkoista ar- jen sankaruutta. Miten näihin monin tavoin haastaviin asioihin voisi vaikuttaa jotenkin hel- pommin ja yksinkertaisemmin? Siitä syntyivät tuloksena konkreettiset kortit, matalan kynnyk- sen keskustelutyövälineeksi.

Havainto siitä, että kortit vaikuttavat olevan moneen tarpeeseen sopivat ja toimivat ja hel- posti käytettävät, on ilahduttava. Joskin kokeiluotos tämän työn puitteissa oli vielä varsin suppea. Ja havainnossa ovat merkittävässä roolissa olleet aktiiviset ja hyvin kehityshaluiset korttien kokeilijat. Tulokset eivät olisi varmastikaan olleet niin hyviä, jos lähtökohta käyttä- jillä olisi ollut vähemmän motivoitunut. Kortit olisivat nähdäkseni suhteellisen helposti sovel- lettavissa myös eri alojen toimintaympäristöihin. Toisin sanoen, korteista voisi laatia erilaisiin toimintaympäristöihin perehtyen omanlaisia versioita.

Ryhmäkeskustelussa ja siitä analyysia tehdessä nousi esiin useiden eettisten dilemموjen mo- ninaisuus ja hoitajille päivittäin eteen tulevien kysymysten haastavuus. Tästä esimerkkinä pohdinnat hyvin heikkokuntoisten sekä erinäisistä syistä liikkumaan haluttomien ikäihmisten kuntouttavien toimien tarpeesta ja määrästä. On työntekijän eettistä herkkyyttä ja tiedosta- vuutta osoittava ilmiö, että esimerkiksi potilaan fyysisen ja psyykkisen kunnon, ylläpitäminen pohdituttaa. Näkemykset voivat olla hyvinkin ristiriitaisia ja niitä voi olla ikäihmisellä itsel- lään, eri hoitajilla ja -ammattilaisilla sekä omaisilla. Tämä voisi olla hyvä tunnistaa yhdeksi varmasti varsin tyypilliseksi eettistä pohdintaa aiheuttavaksi asiaksi, josta keskustelua olisi merkityksellistä tilannekohtaisesti käydä hyvin matalalla kynnyksellä. Kuten keskustelussakin kävi ilmi, myös potilaiden kunnon heikentyminen asumispalveluysikköön pääsyn kriteerien

edelleen kiristyttyä, on muuttanut alan toimintaympäristöä aiemmasta. Näin ollen myös eettisiä kysymyksiä nousee entistä enemmän ilmoille ja myös organisaation ohjeistusten, mission, arvojen ja strategian sisäistämisen merkitys korostuu entisestään. Niihin työntekijä voi tukeutua eettisesti askarruttavissa tilanteissa ja pohtia löytyykö niistä vastausta tai tukea eettisesti haastavan tilanteen ratkaisemiseen. Ylipäättään ikäihmisten kunto voi myös vaihdella tai mennä alaspäin hyvinkin nopeasti, joten pohdintaa ja keskustelua voi saman ihmisen kohdalla olla tarvetta käydä useamminkin ja jopa lyhyen ajan sisällä. Näistä pohdinnoista syntyi myös vielä yksi tarinallinen dilemmakortti, digitaalisen ”korttipakan” viimeiseksi, jota voi hyödyntää aiheesta keskusteluun.

Kipukohdat tunnistetaan ja tunnustetaan, niitä pitää korjata ja työstää. Elämme ylipäättään koko ajan muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa kaikkien osallisten kokemuksen äänen on tärkeää tulla kuulluksi. Nyt jos koskaan se on erityisen merkityksellistä ja arvokasta. Se on tärkeää paitsi juuri nyt, mutta myös ikäihmisten hoivan ja -palvelujen tulevaisuutta ajatellen, joita luodaan jo nyt. Esimerkiksi tämän kaltaiset opinnäytetyöt voivat osaltaan viedä viestiä ja ääntä kentältä eteenpäin. Näin ollen pohdintaa aiheuttaa se, että noin puolet kohdeorganisaation jäsenistä ei allekirjoittanut tutkimuslupaa eikä vastannut seinäkyselyyn ja kyselykaavakkeeseen. Asiassa korostettiin, että riittää kun on osallisena edes jossakin prosessin vaiheessa. Seinäkysely ja kehittämissuunnitelmat olivat kaikkien nähtävillä ja matalalla kynnyksellä osallistuttavissa. Toteutetut ja kokeillut kehitystoimet koskivat kaikkia ja spontaaneja keskustelujakin oli ryhmähaastattelun kommenttien mukaan käyty varsin laajasti. Siihen miksi noin suuri osa halusi kuitenkin jäädä palautteen antamisen ulkopuolelle olisi kiinnostavaa tarttua, keskustella ja haastatella. Oliko tutkimusluvan allekirjoittaminen noin suuri este vai eikö työn ja työyhteisön kehittämistä koeta tärkeäksi? Ehkä syitä tähän haluttomuuteen voi olla vaikea hahmottaa ja sanoittaa. Onko siinä jotakin, joka kumpuaa jo varhaisesta opista, että omalla sanomisella ei ole merkitystä tai tuntuuko esimerkiksi keskusteleminen ylipäättään liian haastavalta? Liittyikö tämä muutosvastarintailmiöön, jonka juurisyistä löytyisi helposti taustamateriaalia kokonaan uuden työn verran? Onneksi kuitenkin, olivat syyt mitä tahansa, ihmiset ovat kaikesta huolimatta useimmiten valmiita toteuttamaan uusia asioita (Jabe 2006, 154), niin tapahtui nytkin, vaikka siitä ei kaikkien kohdalla analysoitavaa dataa saatukaan. Hyvä kysymys on kuitenkin se, onko tässä ajassa tämän aiheen ympärillä, varaa olla jakamatta omaa arvokasta kokemustaan?

Avoimessa, ennakkoluulottomassa ja tiedostavassa nuorisossa on tulevaisuus. Jatkossa olisi kiinnostavaa kokeilla ja tutkia esimerkiksi, miten kortit toimisivat jo hyvin nuorilla hoitoalan opiskelijoilla oppitunneilla ja vaikkapa harjoittelujen reflektoinnissa. Kiinnostavaa olisi myös lähestyä tällaisen työskentelyn kokemusta emotionaalisen älykkyyden näkökulmasta, jolla on todettu olevan yhteyttä moraaliseen kehittyneisyyteen. Juuri emotionaalisuuden huomioimattomuus on esitetty tämän työn liitteistä löytyvän Kohlbergin teorian heikkoudeksi (liite 1). Useissa uudemmissa aiheen tarkasteluissa juuri emotiot eli tunteet nähdään pohjana ihmisen

moraalille. Tillierin mukaan Thagard (2010) esittää inhimillisen viisauden juuriksemme kognitiiviset ja emotionaaliset kykymme, mitä tulee siihen, mikä on elämässä tärkeintä ja miksi se on merkityksellistä (Tillier 2018, 167-168, 170.) Löytäisivätkö monin tavoin monimutkaisessa ja haastavassa maailmassa elävät nuoret eettiset keskustelijat itsestään tästä näkökulmasta ajatellen uusia vahvuuksia ja puhkeamassa olevaa lahjakkuutta? Saisivatko he motivaatiota, merkityksellisyyttä ja voimavaroja siitä havainnosta, että heidän huomioillaan ja mielipiteillään on merkitystä ja ne osaltaan keskustelun osasina mahdollistavat positiivisia muutoksia ympäristössä? Vahvuuksista tulee vahvuuksia vasta kun joku merkityksellinen nostaa ne esille (Pulkinen 2002, Soinnun, Hotulaisen ja Lappalaisen 2023, 179 mukaan). Kuinka voimavarais-tavaa ja toimintaansa vahvemmin sitouttavaa, niin ammatillisesti kuin yksilönäkin, on huomata ja tiedostaa omaavansa kykyä havaita ja pohtia monimutkaisia merkityksellisiä ongelmia, kyetä keskustelemaan niistä, toimeenpanna niihin liittyviä muutostarpeita, saada siitä positiivista palautetta ja huomata kehittyvänsä siinä yhdessä muiden kanssa.

Lähteet

Painetut

Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Hietalahti, J. 2022. Ihmisyyden ytimessä- Filosofisen humanismin idea. Helsinki: Gaudeamus.

Jabe, M. 2017. Erialaisten ihmisten johtaminen. Helsinki: Helsingin Kamari Oy

Jabe, M. 2006. Kyvyt käyttöön -eväitä esimiestyöhön. Helsinki: Kirjapaja Oy

Juujärvi, S. teoksessa Kallio, E. toim. 2016. Ajattelun kehitys aikuisuudessa - Kohti moninäkökulmaisuuutta. Helsinki: Suomen Kasvatustieteellisen seuran tutkimuksia.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa, Helsinki: Tammi

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.) 2019. Työyhteisön työnohjaus. 2. uudistettu painos. Helsinki: T:mi Maj-Lis Kärkkäinen.

Karjalainen, E.E. & Karjalainen, T. 2020. Lean Six Sigma 2.0 ja laatuteknologia. Lahti; Quality Knowhow Karjalainen Oy.

Keltinkangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki; WSOY.

Lehtinen, J. 2023. Peleistä on tutkittua hyötyä projektinhallinnan koulutuksessa ja -opetuksessa. Projektimaailma- lehti 2/2023.

Leisti, T. & Poskiparta, H. 2022. Päätöksenteon illuusiot. Jyväskylä: Tuumakustannus.

Malmivaara, A. 2022. Vaikuttavuus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Mäkinen, P. teoksessa Kallio, E. toim., 2016. Ajattelun kehitys aikuisuudessa- Kohti moninäkökulmaisuuutta. Helsinki: Suomen Kasvatustieteellisen seuran tutkimuksia.

Pietilä, A-M & Länsimies-Antikainen, H. 2008. Etiikkaa monitieteisesti: Pohdintaa ja kysymyksiä. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2016. Työnohjaajan opas. 2.painos. Helsinki: Alma Talent.

Sointu, E., Hotulainen, R. ja Lappalainen, K. teoksessa Uusiotalo, L. toim. 2023. Positiivisen psykologian voima. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Teperi, A-M. 2023. Ihminen turvallisuuden tekijänä. Helsinki: Gaudeamus.

Tillier, W. 2018. Personality Development Through Positive Disintegration: The Work of Kazimierz Dąbrowski. Anna Maria FL: Maurice Bassett.

Torkkola, S. 2021. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. 8.painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue- Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 5. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Sähköiset

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset.pdf. Viitattu 12.9.2022. <http://www.arene.fi./julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Blomgren, K. 2015. Simulaatiot- melkein leikkiä, melkein totta. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 23/2015. Viitattu 13.9.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12860>

Coco, K. 2023. Tehyläiset sosiaalihuollon ja perusterveyden työpaikoilla- näkemykset hoitotyön resursseista, laadusta, osaamisesta ja johtamisesta. Tehyn julkaisusarja 1/12. Tehy ry. Viitattu 1.2.2024. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2023/2023_a1_tehylaiset_sosiaalihuollon_ja_perusterveydenhuollon_tyopaikoilla_id_17903.pdf

Creative Commons Suomi 2024. Tietoa lisensseistä. Viitattu 16.3.2024. <https://creativecommons.fi/lisenssit/>

Grönholm, P & Nyssönen, N. 2019. Historian käyttö ennen ja nyt- faktana ja fiktiona. Kosmopolis- Vol. 49:3/2019. Viitattu 20.1.2024. <https://www.utu.fi/sites/default/files/public%3A//media/file/Pertti%20Gr%C3%B6nholm%20ja%20Heino%20Nyss%C3%B6nen%20-%20Historian%20k%C3%A4ytt%C3%B6%20ennen%20ja%20nyt%20%E2%80%93%20faktana%20ja%20fiktiona.pdf>

- Epstein, E. G., Whitehead, P. B., Prompahakul, C., Thacker, L. R. & Hamric, A. B. 2019. Enhancing Understanding of Moral Distress: The Measure of Moral Distress for Health Care Professionals. 113-124. Viitattu 6.9.2022. <https://doi.org/10.1080/23294515.2019.1586008>
- Hakala, J. 2011. Pelillisuus voi parantaa maailmaa. Aikalainen 18.2.2011. Viitattu 5.3.2023.
- Helkama, K. & Seppälä, T. Arvojen muutos Suomessa 1980- luvulta 2000- luvulle. Teoksessa Helkama, K., Seppälä T., Alasuutari, P., Kantola, A., Tainio, R., Tiihonen, S., Ilmonen, K., Wilenius, M., Luostarinen, H., Uskali, T. & Lehtinen, E. Artikkelikokoelma tutkimushankkeesta sosiaaliset innovaatiot, yhteiskunnan uudistumiskyky ja taloudellinen menestys. 2004. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Viitattu 21.1.2024. [Sitra.fi/julkaisut/artikkelikokoelma-tutkimushankkeesta-sosiaaliset-innovaatiot-yhteiskunnan/](https://sitra.fi/julkaisut/artikkelikokoelma-tutkimushankkeesta-sosiaaliset-innovaatiot-yhteiskunnan/)
- Huhtala, M. 2013. a Toimivat hyveet- Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Työelämän tutkimus 11(3) -2013. Viitattu 3.1.2023. <https://journal.fi/tyoelamatutkimus/article/view/87204/46113>
- Huhtala, M. 2013. b Virtues that work. Ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 16.9.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5360-7>
- Juujärvi, S. Eettinen osaaminen. Teoksessa Kallioinen O., toim. 2007. Osaamisohjainen opetus suunnitelma Laureassa. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja. 1-220. Viitattu 6.9.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016070113470>
- Juujärvi, S. 2018. Practical Problem Solving in Enhancing Ethical Competencies of Health and Social Care Professionals. Teoksessa Juvonen, Marjanen & Meristö (edit.) Learning by Developing 2.0: Case Studies in Theory and Practice. Laurea- ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.2.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-502-3>
- Juujärvi, S. & Myyry, L. 2021. Huolenpitoa vai oikeudenmukaisuutta? Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten eettiset ongelmat ja ratkaisukeinot. Psykologia 56(01), 2021. Viitattu 4.1.2023.
- Juujärvi, S., Nummela, O. & Sinervo, T. Related Well-Being: A Cross-Sectional Study among Health and Social Care Professionals. Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1): 1, 1-15. Viitattu 19.2.2024. <https://doi.org/10.16993/sjwop.176>
- Kalmi, P., Jaskari, M-M. & Eronen S. 2020. Pelillisuus innostaa oppimaan- tuloksia kyselystä Vaasan yliopiston henkilökunnalle. Vaasan yliopiston raportteja, 16. Verkkoaineisto. 1-20. Viitattu 22.1.2024. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10654/978-952-476-911-2.pdf>

- Kaptein, M. 2008. Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The Corporate Ethical Virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 2008. Viitattu 3.1.2023. <http://hdl.handle.net/1765/10770>
- Karlsen, H., Lillemoen, L., Magelssen, M., Førde, R., Pedersen, R. & Gjerberg, E. 2019. How to succeed with ethics reflection groups in community healthcare? Professionals' perceptions. *Nursing Ethics* 2019 vol. 26(4) 1243-1255. Viitattu 1.2.2023. [doi:10.1177/0969733017747957](https://doi.org/10.1177/0969733017747957)
- Koivisto, T. 2021. Eettinen kuormitus kuriin. Työterveyslaitos. Hyvä veto- hanke 2021. Viitattu 20.10.2022. https://vetovoimainenvanhustyo.fi/wp-content/uploads/2021/10/Eettinen_kuormitus_kuriin_25102021.pdf
- Koivisto, T. & Laitinen, J. 2022. Eettinen kuormitus henkilöstön työhyvinvoinnin uhkana? - esitys. Työterveyslaitoksen Vetovoimaa ikäihmisten hoivatyöhön-webinaari 25.8.2022. Viitattu 20.10.2022.
- KvaliMOTV- Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 4.3.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html
- Laitinen, J. & Korkiakangas, E. 2022. Eettinen kuormitus keskusteluun sote-alalla. Blogikirjoitus. Työterveyslaitos. Viitattu 6.9.2022. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/eettinen-kuormitus-keskusteluun-sote-alalla>
- Launis, V. Itsemääräämisoikeus ja paternalismi terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikauslehti* 47(2010):2.136-139. Viitattu 30.5.2023. <https://journal.fi/sla/article/view/2821>
- Laurea- ammattikorkeakoulu 2024. Empowering People towards Socially Inclusive Society. Viitattu 4.3.2024. <https://www.laurea.fi/hankkeet/e/empowering-people-towards-socially-inclusive-society/>
- Nikunlaakso, R., Selander, K., Weiste, E., Korkiakangas, E., Paavolainen, M., Koivisto, T. & Lahtinen, J. 2022. Understanding Moral Distress among Eldercare Workers: A Scoping Review. *Int J Environ Res Public Health* 2022. Aug; 19(15):9303. 1-14. Viitattu 1.2.2024. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159303>
- Oikeusministeriö 2023. Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Viitattu 23.10.2023. <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus>
- Pihlajasaari, P. 2015. Eettinen organisaatiokulttuuri -Yhteydet työhyvinvointiin ja työpaikan vaihtoihin. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 3.1.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6410-8>

- Reponen, E. & Torkki, P. 2022. Lean terveydenhuollossa- ei vielä vahvaa tutkimusnäyttöä. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 17/2022. Viitattu 18.4.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo16982>
- Rosenström, M. 2020. Miten selviytyä eettisestä stressistä vanhustyössä? Metropolia ammattikorkeakoulu. Blogikirjoitus 3.9.2020. Viitattu 1.2.2024. <https://blogit.metropolia.fi/geoblogi/2020/09/03/miten-selviytya-eettisesta-stressista-vanhustyossa/>
- Salin, O. & Juujärvi, S. 2019. Happy or not happy? Hoitajien kamppailua palvelukulttuurin paineissa. Yhteiskuntapolitiikka 84 (2019):4. 416-424. Viitattu 30.5.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019091828763>
- Salminen-Tuomaala, M. 2021. Pelillistämisen haasteita sosiaali- ja terveysalalla. SeAMK verkkolehti 31.12.2021. Viitattu 13.9.2023. <https://lehti.seamk.fi/hyvinvointi-ja-luovuus/pelillistamisen-haasteita-sosiaali-ja-terveysalalla/>
- Sandelin, S. 2015. Rekrytinnissa hyödynnettävät työsimulaatiot. Pro gradu- tutkielma. Turun yliopisto. Turku. Viitattu 10.9.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015092313875>
- Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2022. Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees. Archives of Public Health (2022) 80:83. 1-7 sivua. Viitattu 6.9.2022. <https://doi.org/10.1186/s13690-022-00841-2>
- Siltanen, H. & Tunkkari-Eskelinen, M. 2019. Ongelmalähtöinen koulutuspedagogiikka yrityksen liiketoiminnan kehittämisen välineenä. Blogikirjoitus. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.1.2024. <https://blogit.jamk.fi/fbb/2019/11/01/ongelmalahtoinen-koulutuspedagogiikka-yrityksen-liiketoiminnan-kehittamisen-valineena/>
- Suomalainen, T. 2021. Kenellä on suurin hätä juuri nyt? Jatkuvat vaikeat valinnat aiheuttavat hoitajille eettistä stressiä. Tehylehti.fi. Viitattu 15.11.2022. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/kenella-suurin-hata-juuri-nyt-jatkuvat-vaikeat-valinnat-aiheuttavat-hoitajille-eettista>
- SuPerliitto 2022. Lähihoitajan opas työelämään. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Viitattu 30.5.2023. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lahihoitajan_opas_tyolaamaan_2022.pdf
- Uusitalo, I. & Virjonen, K. 2022. Tarvitaan entistä tietoisempaa ammattietiikkaa ja arvojohtamista. Turku AMK, Talk. Viitattu 5.10.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231113145606>
- Valta, J. 2017. Pelillistämisen kulta-aika on nyt. Turun yliopiston Aurora-lehti 3/2017. Viitattu 27.12.2022.

Wiisak, J. Whistleblowing for Wrongdoing in Health Care - From Identification to Action. Väitöskirja. Turun yliopisto. Turku. Viitattu 30.5.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-9227-0://>

Wikipedia.org 2023. Yksilövastuinen hoitotyö. Viitattu 26.12.2023. https://fi.m.wikipedia.org/wiki/Yksil%C3%B6vastuinen_hoitoty%C3%B6

Yli-Kaitala, K. 2023. Psykologinen turvallisuus työyhteisössä- esitys. XAMK:in Tulevaisuuden kestävä hyvinvointi- seminaari 10.11.2023. Verkkotalenne. Viitattu 23.11.2023.

Kuviot

Kuvio 1: Dilemmatyypit (Juujärvi & Myyry 2021, 10)	12
Kuvio 2: Eettisen toiminnan neljä komponenttia (Juujärvi 2018, 180)	18
Kuvio 3: Opinnäytetyöprosessin aikataulu	23
Kuvio 4: Korttien avulla aloitetun kehitysprosessin vaiheet kohdeorganisaatiossa	25
Kuvio 5: Seinäkyselyn tulokset.....	40
Kuvio 6: Kokemus eettisten korttien käyttötarkoituksista	54
Kuvio 7: Korttien avulla koettu helppous hahmottaa erilaisia eettisiä ongelmia.....	54
Kuvio 8: Kokemus korttien kysymysten tarkoituksenmukaisuudesta	55
Kuvio 9: Kokemus korttien käytön koetusta hyödystä eettisten asioiden puheeksi ottamiseen	55
Kuvio 10: Keskusteluihin aiheen saaminen korttien avulla	55
Kuvio 11: Korttien aiheiden nostattamat keskustelut ohjattujen keskustelujen ulkopuolella.	56
Kuvio 12: Kokemus korttien avulla keskustelun aloittamiseen	56
Kuvio 13: Kokemus siitä oliko korttien avulla helpompi nostaa esille haastavia tilanteita	57
Kuvio 14: Oliko korttien avulla helpompi pohtia kuinka toimia eettisesti haastavissa tilanteissa	57
Kuvio 15: Uskallus osallistua keskusteluihin vapaammin korttien ansiosta	58
Kuvio 16: Uskallus kysyä muiden mielipidettä.....	58
Kuvio 17: Uudet ajatukset korttien ja keskustelujen ansiosta	58
Kuvio 18: Koettu hyöty työyhteisön haasteista käydyistä keskusteluista	59
Kuvio 19: Koettu hyöty seinälle kootuista tavoitteista ja toimintaehdotuksista	59
Kuvio 20: Koettu hyöty toimenpiteistä ja kokeiluista	60
Kuvio 21: Kokemus eettisistä aihepiireistä keskustelun tärkeydestä työssä	61
Kuvio 22: Kokemus siitä vähentääkö eettisistä aiheista keskustelu eettistä stressiä	61
Kuvio 23: Kokemus siitä miten usein työyhteisössä tulisi keskustella eettisistä aihepiireistä .	61
Kuvio 24: Tietoisuus ennestään eettisen keskustelun tärkeydestä	62
Kuvio 25: Onko työyhteisössä käyty aiemmin eettisiä keskusteluja	62

Kuvat

Kuva 1: Etiikka-kortit	26
Kuva 2: Esimerkki Digitaalisesta kortista.....	27
Kuva 3: Seinäkysely saatekirjeineen ja kiitoskortteineen	37
Kuva 4: Tavoitetila -pohdinnat ja toinen kartonki toteutuksien ja ideoiden kirjaamiseen	43
Kuva 5: Toimia ja kokeiluja kohti tavoitetilaa -kartonki kirjauksineen.....	44

Taulukot

Taulukko 1: Eettisen stressin avaintekijät (Lähde: Epstein ym. 2019, 114).....	11
--------------------------------------------------------------------------------	----

Taulukko 2: Eettisen stressin juurisyyt (Lähde: Epstein ym. 2019, 114).....	11
Taulukko 3: Organisaatiokulttuurin hyveet (Lähteet: Kaptein 2008; Huhtala 2013a; Pihlajasaari 2015, 20).....	16
Taulukko 4: Työntekijän ammatillinen osaaminen ja työyhteisöosaaminen (Lähde: Mannermaa 2022, 322-323)	17
Taulukko 6: Eettisen osaamisen tasot (mukaillen Juujärvi 2007, 62)	20
Taulukko 7: Korttien kysymykset	40
Taulukko 8: Keskeisimmät keskustelusta nousseet ilmaukset	49

Liitteet

Liite 1: Kohlbergin teoria moraalien kehittämisestä	78
Liite 2: Kirje seinäkyselyyn liittyen	80
Liite 3: Ryhmäkeskustelurunko	81
Liite 4: Kysely eettisten korttien kokeilusta	82

Liite 1: Kohlbergin teoria moraalien kehittämisestä

SOSIOMORAALINEN PERSPEKTIIVI	MIKÄ ON OIKEIN?
RANGAISTUKSEN JA TOTTELEMISEN MORAALI	
Itsekeskeinen näkökulma, joka ei huomioi toisten intressejä eikä huomaa niiden olevan erilaisia kuin omat. Tekojen arviointi tapahtuu fyysisyyden, ei psyykkisten motiivien perusteella. Auktoriteetin näkökanta sekoittuu oman kanssa.	Sääntöjen rikkomisen välttäminen rangaistuksen välttämisen vuoksi ja koska totteleminen itsessään on oikein. Ihmisiä tai omaisuutta voi vahingoittaa.
REILUN VAIHDON MORAALI	
Yksilökeskeinen näkökulma, johon sisältyy tietoisuus siitä, että jokaisella on omat intressinsä ajettavinaan ja niistä aiheutuu ristiriitoja.	Sääntöjen noudattaminen, jos se palvelee välitöntä etua. Omien tarpeiden tyydyttäminen ja oman edun tavoittelu, sekä toisille samoin toimimisen salliminen. Oikein toimimista on myös reiluus, tasavertainen vaihto ja jakaminen.
HYVIEN IHMISSUHTEIDEN MORAALI	
Yksilön näkökulma, joka toimii vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Ymmärrys yhteisesti jaetuista tunteista, henkilökohtaisista sopimuksista ja toisten odotuksista, jotka ensisijaisia. Konkreettinen kultaisen säännön soveltaminen toisen asemaan asettumalla.	Läheisten ihmisten- ja yleisiin rooliodotuksiin vastaaminen, esimerkiksi työntekijän ja ystävän rooleissa. Koetaan tärkeäksi olla toisista välittävä ihminen joka omaa hyvät motiivit. Vastavuoroisten ihmissuhteiden ylläpitäminen koetaan tärkeäksi, samoin luottamuksen, lojalisuuden, kunnioituksen ja kiitollisuuden osoittaminen.
SOSIAALISEN JÄRJESTELMÄN JA OMANTUNNON MORAALI	
Yhteiskunnallinen näkökulma, jossa yhteiskunnan näkökulma erotetaan omista henkilökohtaisista motiiveista ja sopimuksista. Roolit ja säännöt systeemin määrittelemiä. Yksilölliset suhteet nähdään systeemin osana.	Aseman tai roolin vastaanottamiseen liittyvien velvollisuuksien täyttäminen. Lakeja täytyy ylläpitää paitsi ääritapauksissa, jos ne ovat ristiriidassa toisten sitovien sosiaalisten velvollisuuksien kanssa. Oman panoksensa antamisen oikeaksi kokeminen yhteiskunnan, ryhmän ja instituution hyväksi.

SOSIAALISEN SOPIMUKSEN, YHTEISTYÖN HYÖDYN JA YKSILÖN OIKEUKSIEN MORAALI	
<p>Yhteiskuntaa edeltävä näkökulma, johon sisältyy järkiperäinen yksilön katsantokanta, johon kuuluu tietoisuus arvoista ja oikeuksista, joihin yhteiskunnalliset kiinnitykset ja sopimukset pohjautuvat. Kyky soveltaa sopimuksia, objektiivista puolueettomuutta ja oikeudenmukaista prosessia. Erottaa lain ja moraalin näkökulmat ja huomaa niiden väliset ristiriidat sekä kokee haastavana niiden integroimisen.</p>	<p>Tietoisuus siitä, että ihmisillä on erilaisia mielipiteitä ja arvoja, joista suurin osa on relativistisia (oikein ryhmän sisällä). Näitä relativistisia sääntöjä täytyy yleensä noudattaa, koska niiden tehtävä on palvelevalla puolueettomuutta ja ne ovat samalla myös sosiaalisia sopimuksia. On olemassa myös joitakin ei-relativistisia arvoja, kuten oikeus elämään ja vapautteen, joita tulisi noudattaa kaikissa yhteiskunnissa, huolimatta enemmistön mahdollisesti toisenlaisesta mielipiteestä.</p>
UNIVERSAALISTEN MORAALIPERIAATTEIDEN MORAALI	
<p>Moniulotteinen yleismaailmallinen moraalinen näkökulma, josta sopimukset juontuvat. Oletus, että jokainen rationaalinen yksilö ymmärtää moraalin luonteen ja sen, että ihmiset ovat päämäärä itsessään ja heitä tulee kohdella sellaisina.</p>	<p>Itse valitut moraaliperiaatteet, joita noudattaa. Lait ja sosiaaliset sopimukset nähdään yleensä päteviksi, koska ne perustuvat moraaliperiaatteisiin. Jos laki rikkoo valittuja periaatteita, on oikein toimia periaatteen mukaan. Universaalit oikeudenmukaisuuden periaatteet moraaliperiaatteiden taustalla, kuten ihmisten oikeuksien, tasa-arvon ja ihmisarvon kunnioittaminen sekä ihmisten kunnioittaminen omina persooninaan.</p>

(Mukaillen lähde: Colby, Kohlberg & al. 1987, Juujärven 2007, 63 mukaan)

Liite 2: Kirje seinäkyselyyn liittyen

Hei!



Tervetuloa testaamaan eettisiä keskustelukortteja!

Koemme eettistä stressiä, kun joudumme toimimaan tai näemme jonkun muun toimivan arvojemme vastaisesti. Eettinen stressi kuluttaa ja kuormittaa. Sen kokeminen on yleistä. Aina ei ole välttämättä helppoa tunnistaa tai sanoittaa onko mieltä painavan asian taustalla pohjimmiltaan se, että joutuu toimimaan tai todistamaan tilanteita, joissa itsestä oikealla tavalla toimiminen ei toteudu. Onkin tärkeää oppia tunnistamaan näitä tilanteita, jo se auttaa helpottamaan eettistä kuormitusta ja asiaan on myös helpompi pyrkiä vaikuttamaan, sitä nostaa esiin ja toimia tilanteen muuttamiseksi, kun ilmiö tunnustetaan ja tunnustetaan. Haitallisinta eettinen stressi on silloin, jos samanaikaisesti koetaan muutakin stressiä.

Seinälle on kiinnitetty tutkitusti tyypillisimpiä eettisen stressin aiheuttajia vanhusten parissa työskentelevien työympäristöissä. Tunnistatko sinä näitä työssäsi? Laita ”tukkimiehenkirjanpidolla” viiva jokaiseen kysymykseen kohtaan A. jos tunnistat tilanteen työssäsi tai B. et tunnista tilannetta työssäsi. Näin saamme ajankohtaista kokemustietoa, millaisiksi työyhteisössänne tilanne tyypillisten eettisten ongelmien suhteen koetaan. Tämä kysely on vastattavissa 24.9.2023 asti.

Tapaamme suurimman osan kanssa tuonnempana vielä pariin otteeseen, kyselyn tuloksia yhteen vetäen ja mahdollisesti esiin nousseisiin haastaviin tilanteisiin yhdessä ratkaisuja ja toimenpiteitä pohtien ja näin ollen omaa työympäristöä ja työhyvinvointia kehittäen, sekä keräten palautettanne tämänkaltaisesta asioiden työstämisestä ja pohdiskelusta. Kaikki yhdessä tuotettu tutkimustieto käsitellään ja raportoidaan anonyymisti. Hyviin eettisiin tutkimuskäytäntöihin kuuluu kuitenkin tutkimukseen tai sen osiin osallistuvilta kirjallinen suostumus. Ohessa suostumuslomakkeet allekirjoitettaviksi sekä niihin liittyvä informointi.

♥ Lämmin kiitos kun osallistut, kts. Kiitoskortti! ♥

Yt. *Eveliina Maunu*, fysioterapeutti, psykofyysinen fysioterapeutti. YAMK- opiskelija Laurea- ammattikorkeakoulussa (Voimavaraistavien työmenetelmien kehittäminen ja johtaminen sote-aloilla). Korttien kokeiluprosessi kuuluu opinnäytetyöhöni, joka on osa VoimaProfi-projektin osatutkimusta, jossa kehittämiskohteena on ikäihmisten työympäristöissä toimivien työhyvinvointi.

Liite 3: Ryhmäkeskustelurunko

Ryhmäkeskustelurunko 2.11.2023

Mitä tänne kuuluu?

Mitä täällä on tapahtunut sitten viime näkemän?

Käsitellään asia 1. ja 2.

Asia 1. Joudun tekemään, tai koen työyhteisössä muiden tekevän töitä, ilman tarvittavaa osaamista/pätevyyttä.

- Mitä konkreettista on tehty? Mitä ajatuksia nousset?

Asia 2. Todistan työssäni ohjeiden, sääntöjen tai hyvien tapojen vastaista toimintaa?

- Mitä konkreettista on tehty? Mitä ajatuksia nousset?

Miltä käytännön kehitysajatukset, toimet ja pohdinnat ovat tuntuneet?

-Miltä eettinen keskustelu on tuntunut ja onko se ollut hyvä ja tärkeä asia?

-Oletteko keskustelleet eettisistä asioista työporukan tai työkaverin kanssa? Onko tästä prosessista nousset spontaaneja keskusteluja teidän työntekijöiden välillä?

-Oletteko hahmottaneet tilanteita toisella tavalla tai toisesta näkökulmasta?

-Huomaatteko, onko tämän prosessin myötä tapahtunut omassa ajattelussa muutosta tai kehitystä?

-Oletteko tehneet havaintoja tämän prosessin myötä paitsi eettisistä työhön liittyvistä kysymyksistä, myös siitä, mitä hyviä asioita ja hyvin olevia asioita työhösi liittyy? Käsiäänestys.

SITTEN KYSELYKAAVAKKEEN TÄYTTÖ.

Liite 4: Kysely eettisten korttien kokeilusta



ETIIKKA-KORTIT

Kysely Eettisten korttien kokeilusta

1.a. Ammattisi/ toimenkuvasi:

- Hoiva- avustaja
- Opiskelija/harjoittelija
- Lähihoitaja
- Sairaanhoitaja
- Osastonhoitaja/esihenkilö/tiiminvetäjä
- Joku muu, mikä? _____

1.b. Työkokemuksesi ikäihmisten parissa (vuosia) _____

2. Millaiseen tarkoitukseen/-tarkoituksiin seinällä olleita eettisiä kortteja mielestäsi hyödynnettiin työyhteisössänne? Ts. Mikä oli mielestäsi korttien käyttötarkoitus työyhteisössänne? Voit rastittaa tarvittaessa useammankin vaihtoehdon.

- Kehityskeskustelun käyminen
- Rekrytointi
- Perehdyttäminen
- Eettisten toimintatapojen kertaaminen
- Eettisten toimintatapojen kehittäminen
- Työnohjaus
- Työyhteisössä esiintyvien ongelmien esille ottaminen/purkaminen
- Eettistä osaamista kehittävän keskustelun käyminen
- Eettisen stressin lieventäminen työyhteisössä
- Joku muu, mikä? _____

Seuraavissa kysymyksissä selvitetään korttien käyttäjäkokemusta. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Ympyröi parhaiten mielipidettäsi kuvaava vaihtoehto.

3. Seinällä olleiden eettisten korttien avulla oli mielestäni helppoa hahmottaa erilaisia eettisiä ongelmia.

Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5

4. Eettisten korttien aihepiirit olivat mielestäni tarkoituksenmukaisia.

Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5

5. Korttien käyttö palveli mielestäni hyvin eettisten aiheiden puheeksi ottamista.

Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5

6. Keskusteluun saatiin aiheita korteista.

Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5

7. Korttien aiheista nousi keskustelua myös ohjatun keskustelun ulkopuolella.

Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5

8. Korttien olemassaolo auttoi mielestäni keskustelun aloittamista.

Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1	2	3	4	5

9. Korttien avulla oli helpompi nostaa esille eettisesti haastavia tilanteita.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

10. Korttien avulla oli helpompi käsitellä ja pohtia kuinka tulisi toimia eettisesti haastavissa tilanteissa.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

11. Uskalsin osallistua aiheesta käytyihin keskusteluihin vapaammin korttien ansiosta (ryhmäkeskustelu sekä työyhteisössä käydyt omat keskustelut).

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

12. Uskalsin kysyä muiden mielipidettä korttien ansiosta.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

13. Sain uusia ajatuksia korttien ja niistä nousseiden keskustelujen ansiosta.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

14. Mielestäni oli hyödyllistä käydä keskustelua korttien avulla kartoitetuista työyhteisömme haasteista.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

15. Koin hyötyä itselleni ja/tai työyhteisöllemme seinälle kootuista tavoitteista, toimintaehdotuksista ja/tai ideoista.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

16. Koin hyötyä itselleni ja/tai työyhteisöllemme tekemistämme toimenpiteistä ja kokeiluista.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

17. Miltä tuntui käsitellä työssä koettuja haastavia tilanteita tällä tavalla?

Seuraavissa kysymyksissä selvitetään ajatuksia ja kokemuksia eettisistä aihepiireistä ja eettisestä stressistä keskustelemisesta, sekä aiheesta käytävästä laajemmasta keskustelusta:

18. Koen eettisistä aihepiireistä keskustelun tärkeäksi työssäni.

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

19. Eettisistä aiheista keskustelu voi mielestäni vähentää eettistä stressiä (=kuormituksen tunne, kun kokee joutuvansa toimimaan arvojen vastaisesti).

Täysin eri mieltä Hieman eri mieltä En osaa sanoa Jokseenkin samaa mieltä Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

20. Miten usein työyhteisössäsi olisi hyvä mielestäsi keskustella eettisistä aihepiireistä?

- Viikoittain Kuukausittain Puolivuosittain Vuosittain
- Tarpeen vaatiessa En koe tarvetta eettiselle keskustelulle
- En osaa sanoa

21. Miten tietoinen olet ollut ennestään eettisen keskustelun tärkeydestä?

- Hyvin tietoinen Jonkin verran tietoinen
- En juurikaan tietoinen En ollenkaan tietoinen
- En osaa sanoa

22. Millaiseksi koet yleisen keskustelun eettisestä stressistä, esim. ammattilehdissä, luentotilaisuuksissa, työyhteisön spontaaneissa keskusteluissa?

23. Onko työyhteisössäsi käyty aiemmin eettisiä keskusteluja?

- On, ohjattuja keskusteluja eettisistä aiheista
- On, työntekijöiden keskinäisiä eettisesti kuormittavista tilanteista nousseita keskusteluja
- Ei ole

24. Sana vapaa: palautetta korteista/ aiheesta (voit jatkaa kääntöpuolelle):

*Kiitos kun osallistuit korttien kokeilemiseen
ja vastasit tähän kyselyyn!*