


Eettinen stressi hoiva-, hoito- ja sosiaaalialalla

Eettinen stressi määritellään kuormitukseksi siitä, kun joutuu tinkimään työn laadusta tai työskentelemään omia periaatteitaan vastaan.



Teksti: Saara Ketola,
ortopedian ja
traumatologian erikoislääkäri,
tekonivelkirurgian
asiantuntijalääkäri,
apulaisylilääkäri,
potilasturvallisuusjohtaja,
Tekonivelsairaala Coxa

Aikapaine on eettisen stressin suurin syy. Omien arvojen ja asiakkailta, omaisilta tai työnantajalta tulevien vaatimusten välillä voi olla ristiriitaa. Työtä ei pysty tekemään riittävän hyvin vaan joutuu tekemään kompromisseja.

Eettistä stressiä kokevat erityisesti tunnolliset ihmiset, joilla on korkea työmoraali ja jotka pyrkivät työssään oikeudenmukaisuuteen ja inhimillisyyteen. Sille altistaa myös liian suuri vastuu suhteessa vaikutusmahdollisuuksiin.

Eettinen stressi heikentää työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Se luo riittämättömyyden, voimattomuuden ja turhautumisen tunteita, jopa työuupumusta.

Koko työyhteisön asia

Työntekijälle on annettava mahdollisuus tehdä työ eettisesti. Sääntöjen tulee olla konkreettisia, kattavia, ymmärrettäviä ja toteutettavia. Tarvitaan tietoa, työkalut sekä riittävästi aikaa tehdä työ hyvin ja ilman oikopolkuja. Tarvitaan läpinäkyvää päätöksentekoa sekä työntekijöiden tasa-puolista ja reilua kohtelua.

Organisaation tulisi havainnoida työilmapiiriä, työviiltyvyyttä, käytäväkeskusteluja sekä sairauslomia. Eettinen stressi esiintyy harvoin yksin, usein ongelmia on koko yhteisössä.

Avoimeen keskusteluun tulee kannustaa

Vaikeneminen ja sulkeutuneisuus stressaavat. Epäkohtia esiin nostanutta työntekijää ei saa lytätä sanomalla: ”Olet turhan herkkä”. On väärin ajatella, että kuormittunut yksilö olisi se, jon-

ka tulee muuttaa suhtautumistaan tai työtapaansa. Työntekijät ovat yleensä päteviä ja ajattelevia, ongelma onkin rakenteissa. Moni työntekijä vaikenee, koska pelkää heikkouden leimaa – tai sitä, ettei tilanne kuitenkaan muutu.

Hyvinvoinnin kannalta ei riitä, että yksilöitä hoidetaan stressin tai jopa työuupumuksen takia. On lisättävä hyvinvointia, mikä ei tarkoita vain pahoinvoinnin poistamista. Ihmisiä ei johdeta numeroihin vetoamalla vaan heidän tarpeensa huomioimalla. Hyvinvoivat ihmiset tekevät myös työnsä hyvin. Eettinen työyhteisö sitouttaa, motivoi ja lisää positiivista työn imun kokemista.

Työpaikan eettisten standardien selkeyttä ja tärkeyttä pitää korostaa, jotta niitä noudatettaisiin. Hyvästä työstä voi palkita, mutta huonokin pitää huomioida. Ellei koskaan tule seuraamuksia, se antaa työntekijöille viestin siitä, että säännöt eivät ole tärkeitä ja niiden noudattamatta jättäminen on hyväksyttävää.

Eettiseen kulttuuriin panostaminen kannattaa

Kulttuuri ja arvot kertovat oikeasta ja hyväksyttävästä toiminnasta. Kulttuurin kautta pääsemme tarkastelemaan työpaikan päivittäisiä toimintatapoja, jotka voivat joskus erota paljonkin organisaation vastuullisesta ja eettisestä imagosta.

Ensimmäinen askel kohti parempaa kulttuuria on asian tiedostaminen. Eettiset kysymykset ja pohdinta kuuluvat työhön. On tärkeää keskustella yhdessä perustehtävästä: Miksi teemme tätä työtä, miksi olemme olemassa? Kun päämäärä sisältää vastuullisen ja eettisen näkökulman, sen mukaista kulttuuriakin on helpompi rakentaa.

Julkilausutut korulauseet eivät riitä. Tärkeää on, miten arvot toteutuvat päivittäisessä toiminnassa. ○



Saara Ketola

23

Asiasta enemmän:

Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic.

Sperling D. Nurs Ethics. 2021 Feb;28(1):9-22. doi: 10.1177/0969733020956376. Epub 2020 Oct 1. PMID: 33000673

Elina Aitamaan väitöskirja 2020, Ethics in nursing management: Identifying ethical problems and methods used by nurse managers to solve these. Turun yliopisto

Mari Huhtalan väitöskirja Virtues that work. Ethical Organisational Culture as a Context for Occupational Well-being and Personal Work Goals, 2013 Jyväskylän yliopisto

Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. Journal of Organizational Behavior, 29, 923-947.