

Maarit Grönroos, Anna Hirvonen & Taru Feldt (toim.)

**EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISTEN DILEMMOJEN SISÄLLÖT
KAUPUNKIORGANISAATION ERI AMMATTIRYHMILLÄ**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON PSYKOLOGIAN LAITOKSEN JULKAISUJA 354

JULKAISIJA

Jyväskylän yliopiston psykologian laitos

JULKAISUSARJAN

Taru Feldt

TOIMITTAJA**MYynti**

Jyväskylän yliopiston kirjasto

Kirjavitriini

PL 35 (B), Seminaarinkatu 15

40014 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Puh. (040) 805 3978

Fax. (014) 260 3471

Sähköposti: kirvit@library.jyu.fi

Kampus Kirja

Kauppakatu 9

40100 JYVÄSKYLÄ

Puh. (014) 333 3610

Fax. (014) 333 3633

Sähköposti: kirjamyynti@kampusdata.fi

VERKKOJULKAISU URN:ISBN: 978-951-39-4899-3

ISBN 978-951-39-4898-6

ISSN 0782-3274

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTOPAINO 2012

TIIVISTELMÄ

Tähän julkaisuun on koottu tutkimustuloksia, jotka liittyvät ”Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi” – tutkimushankkeeseen. Tutkimuksessa selvitettiin Jyväskylän kaupungin eri ammattiryhmien kokemuksia eettisestä kuormittuneisuudesta ja eettisten dilemmausten sisältöjä. Eettistä kuormittuneisuutta arvioitiin eettisten dilemmausten useudella ja niistä johtuvalla stressillä. Dilemmoja kartoitettiin kahdella eri tyypillä, joista ensimmäinen kuvasi tilanteita, joissa työntekijä ei tiedä oikeaa toimintatapaa (A-tyyppin dilemma) ja toinen tilanteita, joissa työntekijä joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyyppin dilemma).

Tässä tutkimusraportissa on kaikkiaan seitsemän eri osatutkimusta, jotka kaikki perustuvat kaupungin henkilöstölle toukokuussa 2011 kohdistettuun kyselytutkimukseen. Raportissa esitetyt tulokset perustuvat opettajien (n = 333), koulunkäyntiavustajien (n = 128), hoitohenkilöstön (n = 622), terveydenhoitajien (n = 82), sosiaalityöntekijöiden (n = 74), lastentarhanopettajien (n = 209) ja lastenhoitajien (n = 189) vastauksiin.

Tulokset osoittivat, että kaikki tutkitut ammattiryhmät kokivat eettistä kuormittuneisuutta, joskin kuormittuneisuuden voimakkuus vaihteli. Eniten sekä A-tyyppin eettisiä dilemmoja että niistä aiheutuvaa stressiä kokivat sosiaalityöntekijät. Hoitohenkilöstö kohtasi eniten B-tyyppin eettisiä dilemmoja, mutta näihin tilanteisiin liittyvää stressiä kokivat eniten sosiaalityöntekijät. Kaikki tutkitut ammattiryhmät kohtasivat A-tyyppin eettisiä dilemmoja useammin kuin B-tyyppin eettisiä dilemmoja. Tietämättömyys oikeasta toimintatavasta näyttäisi siis olevan kunta-alalla yleisempää kuin sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti toimiminen.

Vaikka B-tyyppin dilemmoja koettiin A-tyyppin dilemmoja vähemmän, koettiin ne kuitenkin A-tyyppin dilemmoja stressaavampina. Eettisten dilemmausten sisällöistä yleisimmäksi nousi resurssipula, jonka nimesivät kaikki ammattiryhmät koulunkäyntiavustajia lukuun ottamatta. Resurssien riittämättömyys koettiin sekä A- että B-tyyppin eettisten dilemmausten syyksi. Muita usein mainittuja dilemmausten sisältöjä olivat yhteistyö ja näkemyserot asiakkaiden, yhteistyötahojen tai työtovereiden kanssa.

Johtopäätöksenä suosittelemme tarjoamaan työntekijöille selkeän toimintaohjeiston eettisen päätöksenteon tueksi (eettinen koodisto), lisäämään resursseja (etenkin henkilöstömäärää) ja kiinnittämään huomiota vuorovaikutuksen laatuun asiakkaiden ja yhteistyötahojen kanssa sekä työyhteisön sisällä esimerkiksi koulutuksen ja työnohjauksen keinoin.

Avainsanat: eettinen kuormittuneisuus, eettiset dilemmat, stressi, etiikka, kunta-ala, opettajat, koulunkäyntiavustajat, hoitohenkilöstö, terveydenhoitajat, sosiaalityöntekijät, lastentarhanopettajat, lastenhoitajat

ABSTRACT

This report includes a collection of study results, which are a part of the research project “Ethical organisational culture and personnel’s occupational well-being”. The focus of this research was to investigate the experiences of ethical strain and the contents of ethical dilemmas among different occupational groups working in the city of Jyväskylä. Ethical strain was assessed with the prevalence of ethical dilemmas and stress caused by these dilemmas. Ethical dilemmas were studied using two different types: first, situations where the employee does not know the right way of action (type A dilemma), and second, situations where the employee is forced to act against rules, norms or personal values (type B dilemma).

This research report consists of altogether seven individual studies, which are all based on a questionnaire study that was carried out among the personnel of the city of Jyväskylä in May 2011. The results presented in this report are based on the answers of teachers (n = 333), teaching assistants (n = 128), nursing staff (n = 622), public health nurses (n = 189), social workers (n = 74), kindergarten teachers (n = 209) and childcare workers (n = 189).

The results showed that all of the studied occupational groups had experiences of ethical strain, although the intensity of the strain varied. Social workers reported most experiences of type A dilemmas as well as stress caused by these dilemmas. Type B dilemmas were most prevalent among nursing staff, but the stress caused by type B dilemmas was experienced most among social workers. All of the studied occupational groups experienced type A dilemmas more often than type B dilemmas. It therefore seems that not knowing the right thing to do is a more common dilemma type in the public sector than having to act against rules, norms or personal values.

Although type B dilemmas were reported less often than type A dilemmas, they were experienced more stressful than type A dilemmas. The most common theme in the contents of both type A and B ethical dilemmas was a lack of resources, which arose in the answers of all occupational groups except teaching assistants. Other often mentioned contents of the dilemmas were co-operation and conflicting viewpoints between clients, partners of co-operation or colleagues.

As a conclusion, we recommend providing the employees with explicit codes of conduct to support ethical decision making (ethics code), to increase resources (especially the amount of personnel), and to pay attention to the quality of interaction between clients and stakeholders as well as inside the work community, for example through the means of education and supervision of work.

Keywords: ethical strain, ethical dilemmas, stress, ethics, public sector, teachers, teaching assistants, nursing staff, public health nurses, social workers, kindergarten teachers, childcare workers

ESIPUHE

Tässä tutkimusraportissa kuvataan kunta-alan kaupunkiorganisaatiossa työskentelevien eri ammattiryhmien kokemuksia omasta eettisestä kuormittuneisuudesta sekä työssä kohdatuista eettisten dilemmojen sisällöistä. Eettinen kuormittuneisuus tarkoittaa eettisten dilemmojen yleisyyttä työssä sekä dilemmoista johtuvia psykologisen stressin kokemuksia. Eettiset dilemmat ovat tilanteita, joissa työntekijä ei tiedä mikä olisi oikea tapa toimia. Toisaalta dilemmat voivat olla myös sellaisia, joissa työntekijä tietää oikean toimintatavan, mutta ei syystä tai toisesta voi toimia omien arvojen tai yleisten normien ja ohjeiden mukaisesti.

Tutkimus on osa ”Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi” tutkimushanketta, joka toteutetaan Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella. Hankkeen vastuullisena johtajana toimii dosentti Taru Feldt. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena toukuussa 2011 ja se kohdistettiin Jyväskylän kaupungin koko henkilöstölle. Tässä raportissa keskitytään kuvaamaan seitsemän ammattiryhmän kokemuksia eettisestä kuormittuneisuudesta. Tutkitut ammattiryhmät olivat opettajat, koulunkäyntiavustajat, hoitohenkilöstö, terveydenhoitajat, sosiaalityöntekijät, lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat.

Raportin tekemiseen ovat osallistuneet vastuullisen johtajan lisäksi tohtorikoulutettavat Pia Pihlajasaari ja Mari Huhtala sekä psykologian opiskelijat Maarit Grönroos, Anna Hirvonen, Emmi Enlund, Mari Luokkanen, Jonna Ammunet, Heli Hamari, Hanna Toivakka, Noora Rintaluoma, Annika Kettunen, Laura Lehtilä, Jenne Hänninen, Jenna Lehto, Nina Kivinen ja Riikka Tarpila. Edellä mainitut psykologian opiskelijat ovat tehneet opinnäytetöitään tutkimushankkeessa. Opinnäytetöiden anti on nähtävillä tässä raportissa.

Kiitämme lämpimästi Jyväskylän kaupungin henkilöstöjohtaja Pertti Malkkia, henkilöstön kehittämispäällikköä Sari Uotilaa, kehittämispäällikkö Pirkko Uuttua sekä viestintäjohtaja Helinä Mäenpäättä arvokkaasta avusta ja hyvin sujuneesta yhteistyöstä tutkimuksen suunnittelussa ja aineiston keruun käytännön järjestelyissä. Kiitämme myös kaikkia kyselyyn vastanneita henkilöitä. Toivomme, että saadut tutkimustulokset ovat avuksi heidän työtään koskevassa päätöksenteossa sekä heidän työnsä ja työhyvinvointinsa kehittämisessä. Tutkimuksen toteuttamisen on mahdollistanut Työsuojelurahaston myöntämä tutkimusmääräraha (hankenumero 110104). Suuret kiitokset rahoittajalle.

Jyväskylässä 25.9. 2012

Kirjoittajat

SISÄLTÖ

ESIPUHE

1 MITÄ EETTISELLÄ KUORMITTUNEISUUDELLA TARKOITETAAN?..... 1

Maarit Grönroos, Anna Hirvonen ja Taru Feldt

1.1 EETTISET DILEMMAT HAASTAVAT TYÖNTEKIJÄN PÄÄTÖKSENTEON 1

1.2 EETTISEN KUORMITTUNEISUUDEN PSYKOLOGINEN PERUSTA 3

1.3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS KAUPUNKIORGANISAATIOSSA 4

2 OPETTAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT ... 7

Emmi Enlund, Mari Luokkanen ja Taru Feldt

2.1 JOHDANTO 7

2.2 MENETELMÄT 11

2.3 TULOKSET 14

2.4 POHDINTA 28

3 KOULUNKÄYNTIAVUSTAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT 34

Jonna Ammunet, Heli Hamari ja Mari Huhtala

3.1 JOHDANTO 34

3.2 MENETELMÄT 36

3.3 TULOKSET 37

3.4 POHDINTA 46

4 HOITOHENKILÖSTÖN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT 50

Maarit Grönroos, Anna Hirvonen ja Taru Feldt

4.1 JOHDANTO 50

4.2 MENETELMÄT 53

4.3 TULOKSET 56

4.4 POHDINTA 75

5 TERVEYDENHOITAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT 81

Hanna Toivakka, Noora Rintaluoma ja Mari Huhtala

5.1 JOHDANTO 81

5.2 MENETELMÄT 83

5.3 TULOKSET 85

5.4 POHDINTA 94

6 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT 100

Annika Kettunen, Laura Lehtilä ja Mari Huhtala

6.1 JOHDANTO	100
6.2 MENETELMÄT	103
6.3 TULOKSET	105
6.4 POHDINTA	113

7 LASTENTARHANOPETTAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT 120

Jenni Hänninen, Jenna Lehto, Pia Pihlajasaari, Maarit Grönroos ja Anna Hirvonen

7.1 JOHDANTO	120
7.2 MENETELMÄT	122
7.3 TULOKSET	123
7.4 POHDINTA	133

8 LASTENHOITAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT 139

Nina Kivinen, Riikka Tarpila, Pia Pihlajasaari, Maarit Grönroos ja Anna Hirvonen

8.1 JOHDANTO	139
8.2 MENETELMÄT	141
8.3 TULOKSET	143
8.4 POHDINTA	152

9 YHTEENVETO TUTKITTUJEN AMMATTIRYHMIEN EETTISESTÄ KUORMITTUNEISUUDESTA JA EETTISISTÄ DILEMMOISTA..... 1556

Maarit Grönroos, Anna Hirvonen ja Taru Feldt

9.1 EETTINEN KUORMITTUNEISUUS KAUPUNKIORGANISAATIOSSA.....	156
9.2 EETTISTEN DILEMMOJEN SISÄLLÖT KAUPUNKIORGANISAATIOSSA	160
9.3 TUTKIMUSTEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUSTARPEET	160
9.4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	162

LÄHTEET 163

1 MITÄ EETTISELLÄ KUORMITTUNEISUUDELLA TARKOITETAAN?

Maarit Grönroos, Anna Hirvonen ja Taru Feldt

Kunta-alalla koetaan selvästi enemmän sekä työn henkistä että fyysistä kuormittavuutta kuin muilla sektoreilla (Työturvallisuuskeskus, 2011). Henkistä kuormittavuutta koetaan kuitenkin enemmän kuin fyysistä kuormittavuutta; peräti 68 prosenttia kunta-alan työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Työn koettu henkinen raskaus on pysynyt korkealla tasolla kaikilla kuntien toimialoilla (sosiaalitoimi, terveystoimi, sivistystoimi ja muut). Monet kunta-alan työntekijät toimivat aloilla, joissa joudutaan kantamaan vastuuta työn kohteena olevista ihmisistä sekä heidän hyvinvoinnistaan, terveydestään ja kasvatuksestaan. Vastuunkantoon liittyy myös päätöksentekotilanteita, joissa ei ole aina selvää mikä on oikea toimintatapa. On myös tilanteita, joissa resurssit eivät anna myöten toimia työntekijän parhaaksi katsomalla tavalla. Näissä tilanteissa ollaan eettisten kysymysten äärellä, joka voi olla henkisesti kuormittavaa. Käsillä olevassa tutkimuksessa selvitetään, missä määrin kunta-alan kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmät kokevat työssään eettistä kuormittuneisuutta sekä sitä, millaisia eettisesti haastavat tilanteet ovat. Eettisellä kuormittuneisuudella tarkoitetaan työntekijän kohtaamien eettisten dilemmausten useutta sekä dilemmaista johtuvaa psykologista stressiä (ks. Feldt, Huh-tala, & Lämsä, 2012).

1.1 EETTISET DILEMMAT HAASTAVAT TYÖNTEKIJÄN PÄÄTÖKSENTEON

Eettisiä ongelmatilanteita, eli dilemma, on Nashin (1993) mukaan kahdentyyppisiä. Tyypin A dilemmaissa yksilö ei tiedä, mikä on oikein ja mikä väärin. Toisin sanoen hän ei siis tiedä oikeaa toimintatapaa. Tyypin B dilemmaissa yksilö tietää, mikä olisi oikea tapa toimia, mutta hän ei toimi niin.

Kohdatessaan eettisen dilemman yksilö joutuu tekemään päätöksen, olkoon se sitten hyvä tai huono (Garsten & Hernes, 2009). Trevino (1986) on luonut vuorovaikutusmallin eettisestä päätöksenteosta organisaatioissa. Mallin mukaan eettinen päätöksenteko on selitettävissä yksilöön ja tilanteeseen liittyvien osatekijöiden vuorovaikutuksella. Yksilön kognitiivisen moraalikehityksen taso ohjaa sitä, mitä yksilö ajattelee eettisestä dilemmasta ja mikä hänen mielestään on oikein tai väärin. Muita yksilöön liittyviä osatekijöitä ovat egon vahvuus, riippuvuus sosiaalisista vihjeistä ja hallintakäsitys, jotka kaikki vaikuttavat siihen, toimiiko yksilö kognitiivisten arvioidensa mukaisesti. Tilanteeseen liittyvät osatekijät voidaan jakaa kolmeen: välittömään työn kontekstiin (vahvistaminen eli palkkiot tai rangaistukset sekä muu paine), organisaatiokulttuuriin (normatiivinen rakenne, viiteryhmän toiset jäsenet, kuuliaisuus auktoriteeteille ja vastuu seurauksista) ja työn luonteeseen liittyviin tekijöihin (roolin ottaminen ja moraalisten konfliktien ratkaiseminen).

Eettiseen päätöksentekoon vaikuttavia niin yksilöön kuin organisaatioonkin liittyviä tekijöitä on tutkittu melko paljon (ks. katsaus O’Fallon & Butterfield, 2005). Yksilöön liittyvien tekijöiden osalta iän vaikutuksesta eettiseen päätöksentekoon on saatu ristiriitaisia tuloksia. Sukupuolten välillä ei useimmiten ole havaittu eroja, mutta jos eroja on havaittu, ovat naiset olleet miehiä eettisempiä.

Jones (1991) on tuonut esiin, että eettiseen päätöksentekoon vaikuttaa myös eettisen päätöksenteon kohteena olevan asian moraalinen intensiteetti. Hänen luomansa teorian mukaan moraalinen intensiteetti sisältää kuusi osatekijää. *Seurausten laajuus* tarkoittaa sitä, miten paljon haittaa tai hyötyä kyseessä oleva moraalinen teko aiheuttaa toisille. *Sosiaalinen konsensus* tarkoittaa sitä, miten samaa mieltä aiotun toimen hyvydestä tai pahuudesta ollaan. *Vaikutusten todennäköisyys* muodostuu siitä, miten todennäköisesti kyseessä oleva seuraus tulee tapahtumaan ja miten todennäköisesti se tulee aiheuttamaan haittaa tai hyötyä. *Ajallinen välittömyys* kuvaa, kuinka kauan kestää, että teon seuraukset ilmenevät. *Läheisyys* kuvaa sitä, miten lähellä (sosiaalisesti, kulttuurisesti, psykologisesti tai fyysisesti) moraalisen teon tekijä kokee olevansa henkilöitä, joihin hänen tekonsa vaikuttaa. *Vaikutusten keskittyminen* viittaa siihen, miten suurta ihmisjoukkoa tietyn laajuiset seuraukset koskevat.

Jotta eettistä päätöksentekoa voi tapahtua, tulee ensin pystyä tunnistamaan moraalisia näkökohtia sisältävä tilanne (Butterfield, Treviño, & Weaver, 2000; Jones, 1991; Ulrich ym., 2010). Rest (1994) puhuu moraalista sensitiivisyydestä tarkoittaen sillä tietoisuutta siitä, miten tekomme vaikuttavat toisiin ihmisiin. Moraalinen sensitiivisyys sisältää myös tietoisuuden erilaisista tavoista toimia sekä käsityksen erilaisten toimintatapojen seurauksista (Rest, 1994). Moraalista sensitiivisyyttä on määritelty myös tietoisuudeksi ristiriitatilanteen

moraalisista arvoista sekä henkilön itsetietoisuudeksi omasta roolistaan ja vastuustaan kyseisessä tilanteessa (Lützen, Dahlqvist, Eriksson, & Norberg, 2006). Tässä määritelmässä moraalinen sensitiivisyys liittyy henkilökohtaiseen toimijuuteen (personal agency) ihmisten välisissä suhteissa. Eettisten ongelmien tunnistamista koskevaa tutkimusta ei näyttäisi tehdyn kovinkaan paljon hoitoalalla. Van der Arend ja Remmers-van den Hurk (1999) kuitenkin tulevat tutkimuksessaan johtopäätökseen, että hoitajat eivät kokeneet tilanteita usein moraalisesti ongelmallisina, ainakaan niin usein kuin oli etukäteen odotettu.

Jonesin (1991) mukaan korkean moraalisen intensiteetin asiat tunnistetaan moraalisiksi asioiksi helpommin kuin alhaisemman moraalisen intensiteetin asiat. Butterfield ym. (2000) ovat tutkimuksessaan havainneet useiden tekijöiden vaikuttavan moraaliseen tietoisuuteen. Käsillä olevaan asiaan liittyvistä tekijöistä tällaisia olivat asian muotoilu, eli se käytetäänkö asian esittämiseen moraalisia termejä, sekä jo Jonesin (ks. Jones, 1991) teoriassa mainittu seurausten laajuus. Sosiaaliseen kontekstiin liittyvistä tekijöistä vaikuttavia olivat kilpailuhenkisyys ja sosiaalinen konsensus, jota siis Jonesin (ks. Jones, 1991) teoriasta poiketen käsiteltiin sosiaaliseen kontekstiin eikä asiaan itseensä liittyvänä seikkana.

1.2 EETTISEN KUORMITTUNEISUUDEN PSYKOLOGINEN PERUSTA

Eettisellä kuormittuneisuudella tarkoitetaan eettisten dilemmojen useutta sekä niistä johtuvaa stressiä (Feldt, Huhtala, & Lämsä, 2012; Huhtala ym., 2011). Stressi nähdään transaktionaalisena eli jatkuvana dynaamisena prosessina yksilön ja ympäristön välillä (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; Lazarus & Folkman, 1984). Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan stressiä syntyy, kun yksilö arvioi suhteensa ympäristöön sellaiseksi, että se koettelee hänen resurssejaan tai ylittää ne sekä vaarantaa hänen hyvinvointinsa. Olennaista on siis kognitiivinen arviointi, jota on kahdenlaista. Primaariarvioinnissa yksilö arvioi tilanteen joko merkityksettömäksi, myönteiseksi tai stressaavaksi. Stressaavat tilanteet voidaan edelleen arvioida menetyksiksi, uhiksi tai mahdollisuuksiksi. Sekundaariarvioinnissa yksilö arvioi, mitä tilanteessa voisi tehdä. Yksilö voi edelleen uudelleen arvioida tilannetta, jos uutta tietoa ilmenee.

Myös yksilön ja ympäristön yhteensopivuus -teorian (person-environment fit theory) mukaan stressi syntyy yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa (Edwards, Caplan, & Harrison, 2002). Kuormitus syntyy, kun yksilön ja ympäristön välillä vallitsee epätasapaino (Cooper ym., 2001; Edwards ym., 2002). Stressiä voi aiheuttaa joko se, että työ ei tarjoa

mahdollisuuksia, jotka vastaisivat yksilön motiiveja tai se, että yksilön kyvyt eivät riitä vastaamaan työn vaatimukseen (Harrison, 1979). Arvojen käsitettä on käytetty motiivien rinnalla (ks. Edwards & Cooper, 1990) tai asemesta (ks. Edwards, 1996). Näin ollen stressi voi syntyä myös siitä, että yksilön arvot ja työn tarjoamat mahdollisuudet eivät kohtaa (Edwards, 1996; Edwards & Cooper, 1990). Yksilön ja organisaation yhteensopivuusmallissa (person-organization fit model) on kyse juuri yksilön arvojen ja organisaation arvojen yhteensopivuudesta (Chatman, 1989). Mallin mukaan alhainen yksilön ja organisaation yhteensopivuus voi johtaa jopa siihen, että yksilö lähtee organisaatiosta. Yksilön ja työn yhteensopimattomuutta on pidetty myös merkittävänä työuupumuksen riskitekijänä (Maslach & Leiter, 1997). Yhtenä tällaisena yhteensopimattomuuden osoituksena on arvovierastuminen (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

Suomessa eettistä kuormittuneisuutta on tutkittu aiemmin johtajilla (Huhtala, Puutio ym., 2010; Huhtala, Lämsä, & Feldt, 2010; Huhtala ym., 2011). Johtajista yli puolet koki eettisesti haastavia tilanteita muutaman kerran vuodessa ja vain noin 20 prosenttia vähintään muutaman kerran kuukaudessa (Huhtala, Lämsä, & Feldt, 2010). Yli puolet johtajista koki näistä tilanteista stressiä melko vähän, viidesosa koki stressiä vähintään melko paljon. Kuitenkin muiden ammattihenkilöiden eettisestä kuormittuneisuudesta tiedetään vielä hyvin vähän. Käsillä olevassa tutkimuksessa tutkittiin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevien sosiaali- terveys- ja sivistystoimen eri ammattiryhmien eettistä kuormittuneisuutta sekä sitä, millaisia kohdatut dilemmat ovat sisällöltään.

1.3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS KAUPUNKIORGANISAATIOSSA

Aineisto

Tutkimuksessa käytetty aineisto on osa Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi -hanketta. Hankkeessa tutkimus kohdistui Jyväskylän kaupunkiorganisaatioon, joka koostui neljästä palvelualasta: 1) hallintopalvelut, 2) tekniset palvelut ja liiketoiminta 3) sivistyspalvelut sekä 4) sosiaali- ja terveyspalvelut. Henkilöstön kokonaislukumäärä tutkimusajankohtana oli 8366. Koko henkilöstöstä 3 % (n = 268) työskenteli hallintopalveluissa, 21 % (n = 1766) teknisissä palveluissa ja liiketoiminnassa, 24 % (n = 1973) sivistyspalveluissa ja 52 % (n = 4359) sosiaali- ja terveyspalveluissa. Aineistonkeruu toteutettiin toukokuussa 2011 tutkittujen sähköpostiin lähetettynä sähköisenä

kyselynä. Kyselyyn vastasi 40 % (n = 3308) koko kaupungin henkilöstöstä. Kyselyn edetessä osa oli keskeyttänyt vastaamisen, joten tutkittujen joukko käsillä olevassa tutkimuksessa koostui niistä henkilöistä, jotka olivat vastanneet vähintäänkin eettisiä dilemmoja koskeviin kysymyksiin. Näin ollen vastanneita oli 37 % (n = 3123) koko kaupungin henkilöstöstä, 51 % (n = 137) hallintopalvelujen henkilöstöstä, 19 % (n = 343) teknisten palveluiden ja liiketoiminnan henkilöstöstä, 37 % (n = 734) sivistyspalveluiden henkilöstöstä ja 54 % (n = 1909) sosiaali- ja terveystyöpalveluiden henkilöstä. Vastaukset tallentuivat nimettöminä suoraan hankkeen tutkijoille. Kussakin osatutkimuksessa käytetty aineiston osa kuvataan tarkemmin kyseistä tutkimusta koskevassa luvussa.

Menetelmät ja muuttujat

Eettistä kuormittuneisuutta mitattiin kysymällä, kuinka usein tutkittavat kokivat eettisiä A- ja B-tyypin dilemmoja ja kuinka stressaaviksi he ne kokivat. Kysymykset eettisten dilemmojen useudesta muotoiltiin Nashin (1993) teorian ja Huhtalan ym. (2011) tutkimuksen pohjalta seuraaviksi: Dilemma A) ”Ihmiset joutuvat työssään toisinaan pohtimaan toimintansa, valintojensa tai päätöstensä oikeellisuutta ja hyvyttä. Tällaiset tilanteet ovat usein eettisesti haastavia, sillä niissä ei ole aina selvää mikä on oikea tapa toimia. Kuinka usein Sinä kohtaat työssäsi tällaisia eettisesti haastavia tilanteita?”. Dilemma B) ”Toisinaan työntekijät kohtaavat tilanteita, joissa he joutuvat – syystä tai toisesta – toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Kuinka usein Sinä kohtaat työssäsi tällaisia tilanteita?”. Molempien kysymysten vastausvaihtoehdot olivat 1 = ”en koskaan”, 2 = ”muutaman kerran vuodessa”, 3 = ”muutaman kerran kuukaudessa”, 4 = ”muutaman kerran viikossa”, 5 = ”lähes päivittäin”.

Mikäli vastaaja oli kokenut tyyppin A dilemmoja työssään, kysyttiin häneltä jatkokysymys dilemmojen stressaavuudesta: ”Koetko tällaisten tilanteiden takia stressiä? Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä”. Mikäli vastaaja oli kokenut tyyppin B dilemmoja työssään, kysyttiin häneltä vastaava kysymys B-tyypin dilemmojen stressaavuudesta: ”Koetko tällaisten tilanteiden takia stressiä?”. Vastauskaala molempiin stressikysymyksiin oli 1 = ”en lainkaan”, 2 = ”melko vähän”, 3 = ”melko paljon”, 4 = ”erittäin paljon”.

Eettisten dilemmojen sisältöjä kartoitettiin kahdella avoimella kysymyksellä. A-tyypin eettisten dilemmojen sisältöjä kysyttiin seuraavasti: ”Kuvaile alla olevaan tilaan työhösi

liittyen tyypillisiin tällainen tilanne, jossa koet epävarmuutta oikeiden toimintatapojen valinnassa.” B-tyypin eettisten dilemmojen sisältöjä kartoitettiin kysymyksellä: ”Kuvaile alla olevaan tilaan työhösi liittyen tyypillisiin tällainen tilanne, jossa koet joutuvasi toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti.”

Taustamuuttajat kuvataan kunkin osatutkimuksen osalta erikseen kyseistä tutkimusta koskevassa luvussa.

2 OPETTAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT

Emmi Enlund, Mari Luokkanen ja Taru Feldt

2.1 JOHDANTO

Opettajien työ ja eettisyys

Opettaminen on ennen kaikkea vuorovaikutustyötä. Opettajan pitää tehdä yhteistyötä niin oppilaiden kuin myös kollegoiden, esimiesten ja oppilaiden vanhempien kanssa, mikä luo tyypillisimmät opetustyön haasteet. Opettajan on kyettävä toimimaan erilaisista lähtökohdista tulevien oppilaiden kanssa ja tekemään kasvatuksellisia ratkaisuja kunkin oppilaan kasvun edistämiseksi (Heikkinen, 2000; Tirri, 1999a). Monimutkaisten vuorovaikutussuhteiden vuoksi opettaja joutuu usein olemaan oppilaalle paljon muutakin kuin vain opettaja, kuten lohduttaja, kuuntelija tai erotuomari (Kohonen, 2000). Vanhemmat vaikuttavat koulun arkeen oppilaiden kautta, kun nämä tuovat kotien ristipaineita mukanaan kouluun, jossa ne näkyvät esimerkiksi lisääntyneenä rauhattomuutena, poissaoloina, masennuksena sekä toisten häirintänä ja kiusaamisena. Lisäksi oppilaiden vanhemmat puuttuvat herkästi opettajan toimintaan, jos se on ristiriidassa perheen omien toimintatapojen kanssa (Shapira-Lishchinsky, 2011). Samankaltaisia arvo- ja näkemyseroista aiheutuvia ristiriitoja muodostuu helposti myös vuorovaikutuksessa kollegoiden ja esimiesten kanssa (Colnerud, 2006; Koc, 2009).

Opettajat eivät voi toimia työssään vapaasti parhaaksi näkemällään tavalla, vaan heidän toimintamahdollisuutensa ovat rajoitetut. Rajoja asettavat ensinnäkin valtakunnallinen opetussuunnitelma sekä koulukohtaiset opetussuunnitelmat, jotka määräävät opetuksen sisällöt ja tavoitteet (Opetushallitus, 2011). Toiseksi opettajan vapautta rajoittavat koulun

tarjoamat puitteet, joista tärkeimpinä voidaan pitää henkilöstöresursseja, aikaa ja opetusvälineitä (Shernoff, Mehta, Atkins, Torf, & Spencer, 2011). Opettajat eivät esimerkiksi pysty tarttumaan kaikkiin kasvatuksellisesti tärkeisiin tilanteisiin kiireen vuoksi, jolloin heidän tulisi saada apua muulta koulun henkilökunnalta, kuten koulunkäyntiavustajilta, terveydenhoitajilta ja koulupsykologeilta (Kohonen, 2000; Shernoff ym., 2011). Lisäksi opettajat saattavat joutua opettamaan liian isoja luokkia ja kopioimaan oppimateriaaleja lain vastaisesti, jotta niitä riittäisi jokaiselle oppilaalle.

Eettisyys kuuluu olennaisena osana opettajan työhön (ks. katsaus Campbell, 2008): jopa 70 % opettajien työssään kokemista konflikteista ovat luonteeltaan eettisiä (Lyons, 1990). Etiikka tarkoittaa arjen toiminnan pohtimista (Moilanen, 2006; Peters, 1970). Moraalilla puolestaan viitataan itse toimintaan ja valintoihin, joten etiikka liittyy pohdintoihin ja käsityksiin siitä, millainen toiminta on moraalisesti oikein tai väärin, hyvää tai huonoa. Tekojen ja toiminnan moraalisuuden arviointi ei kuitenkaan ole yksiselitteistä. Esimerkiksi opettajan huomatessa kollegan kohtelevan oppilasta kaltoin hän joutuu valitsemaan kahdesta huonosta vaihtoehdosta: jos hän ei puutu tilanteeseen, oppilas kärsii epäoikeudenmukaisuudesta, ja jos hän puuttuu, opettajan suhde kollegaan vaikeutuu. Opettajan ammattiin liittyvät eettiset ristiriitatilanteet ovatkin monitahoisia, vaikeasti ratkaistavia ja ne ilmaantuvat usein aina uudelleen ja uudelleen (Lyons, 1990). Tällaisia kouluissa vuodesta toiseen esiintyviä eettisesti haastavia tilanteita ovat esimerkiksi lastensuojeluun ja kurinpitoon liittyvät asiat.

Tiedostamalla työn eettisen ulottuvuuden opettaja pystyy tunnistamaan eettisesti latautuneet tilanteet ja toimimaan niissä tarkoituksenmukaisesti ja johdonmukaisesti (Moilanen, 2006). Opettajille onkin olemassa eettisiä ohjenuoria, joiden tarkoituksena on tuoda näkyväksi ja tiedostetuksi opettajan työhön aina kuulunut eettisyys (OAJ, 2011). Maailmanlaajuiset tutkimukset opettajakoulutuksesta kuitenkin osoittavat, että opettajien eettiseen ymmärrykseen ei kiinnitetä sen ansaitsemaa huomiota osana opettajien ammattitietoutta (ks. Shapira-Lishchinsky, 2011).

Opettajien eettiset dilemmat

Opettajien eettisiä dilemmoja on Suomessa tarkasteltu kouluasteiden näkökulmasta. Lastentarhan ja alakoulun opettajilla on tutkimuksissa korostunut huolenpitoon liittyvät dilemmat (Tirri & Husu, 2002; Martikainen, 2005). Yläkoulun opettajilla puolestaan nousi

esiin oppilaiden käyttäytymisen moraalisuus koulun ja koulutöiden suhteen, vähemmistöjen oikeudet, koulun yleisten sääntöjen noudattaminen sekä oppilaiden ja kollegoiden kanssa toimimisen haasteet (Tirri, 1999b).

Opettajien eettisiä dilemmoja on tutkittu myös kansainvälisesti. Israelilaisten yläkoulun ja lukion opettajien eettisesti ristiriitaiset tilanteet koskivat koulun ilmapiiriä, oikeudenmukaisuutta, luottamuksellisuutta, lojaalisuutta kollegoja kohtaan sekä kasvatuksellisten periaatteiden eroja opettajien ja oppilaiden vanhempien välillä (Shapira-Lishchinsky, 2011). Lisäksi amerikkalaisen tutkimuksen mukaan eettisten dilemmojen sisällöt voivat kouluissa liittyä lakiin ja politiikkaan sekä hallinnollisiin päätöksiin (Helton & Ray, 2009). Lakiin ja politiikkaan sisältyviä dilemmoja ovat esimerkiksi oppilaan suojeleminen kotona tapahtuvalta hyväksikäytöltä. Hallinnollisten päätösten ristiriidat puolestaan koskettavat tilanteita, joissa opettajat tuntevat koulun johdon vaativan heiltä sitoutumista toimintaan, joka on vastoin heidän omia eettisiä näkemyksiään (Campbell, 1996; Howe & Miramontes, 1992).

Eettiset dilemmat saattavat liittyä useisiin eri sidosryhmiin. Opettajan ammatissa keskeisimmät sidosryhmät ovat oppilas, oppilaiden vanhemmat, kollega, koulun johto (ks. katsaus Campbell, 2008) sekä työyhteisö (Husu, 2001). Kansainvälisten tutkimusten mukaan suurin osa opettajien eettisistä dilemmoista liittyy opettajan ja oppilaiden välisiin konflikteihin (Lyons, 1990; Melo, 2003), kun taas suomalaisessa tutkimuksessa opettajan ja oppilaan vanhempien välisiin ristiriitoihin (Husu, 2001). Kollegoiden välisten ristiriitojen on puolestaan havaittu olevan kaikista monimutkaisimpia ja vaikeimpia ratkaista (Campbell, 1996).

Kaiken kaikkiaan opettajien eettisten dilemmojen sisältöjä on tutkittu vähän eikä taustatekijöiden yhteyttä niihin ole juuri tarkasteltu. Esimerkiksi iän yhteyttä eettisiin dilemmoihin ei tietääksemme ole huomioitu. Sen sijaan on havaittu, että opettajien sukupuoli ja ammattinimike vaikuttavat siihen, millaisia dilemmoja he kokevat. Naiset pohtivat arviointiperusteita ja vähemmistöoppilaiden asemaa enemmän kuin miehet ja luokanopettajat korostavat aineenopettajia enemmän käyttäytymisen epäkohtiin puuttumista, oppilaiden samanlaisia oikeuksia, yhtäläistä huomiota oppilaille, koulun sääntöihin sitoutumista, kestävyyttä vaikeissa olosuhteissa ja erehtymisen myöntämistä (Martikainen, 2005).

Opettajien eettinen kuormittuneisuus

Opettajien työ lukeutuu ammatteihin, joissa on korkea riski kokea voimakasta työstä johtuvaa stressiä (Kyriacou, 2000). Tutkimukset osoittavatkin, että jopa 20–30 prosenttia opettajista pitää työtään hyvin tai erittäin stressaavana (Borg & Falzon, 1989; Kyriacou, 2011; Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Pitkään jatkuessaan stressi voi kasautua. On havaittu, että syyslukukaudella viikonloppu ei riitä opettajilla stressistä palautumiseen, minkä vuoksi Suomessa otettiin käyttöön koulujen syysloma (Mäkinen & Kinnunen, 1986). Stressistä palautumista kannattaa edesauttaa, koska tutkimuksen mukaan sillä on yhteys opettajien suorituskyykyyn: opettajat käyttävät stressin seurauksena vähemmän aikaa tuntien suunnitteluun, ottavat vähemmän vastuuta oppilaiden oppimisesta ja käyttävät vähemmän energiaa opettamiseen (Shernoff ym., 2011).

Sukupuolen, iän ja ammattinimikkeen yhteys eettiseen kuormittuneisuuteen on monitahoinen. On havaittu, että naiset kokevat enemmän eettisistä dilemmoista johtuvaa stressiä (Huhtala ym., 2011) ja että naiset ovat miehiä tietoisempia eettisistä ristiriidoista ja siten havaitsevat helpommin tilanteiden eettisen ulottuvuuden (ks. meta-analyysi Borkowski & Ugras, 1998). Toisaalta sukupuolten välillä ei ole löydetty eroja opettajien dilemmoista johtuvan eettisen haasteellisuuden kokemisessa (Martikainen, 2005). Opettajan ikää on harvoin tarkasteltu eettisten dilemmojen kokemisen yhteydessä, mutta vanhemmilla näyttäisi olevan nuorempia voimakkaammat eettiset asenteet ja periaatteet (ks. meta-analyysi Borkowski & Ugras, 1998). Iällä ei kuitenkaan näyttäisi olevan yhteyttä stressin kokemiseen (Borg, Riding, & Falzon, 1991). Opettajan ammattinimikkeen yhteyttä eettiseen kuormittuneisuuteen ei aikaisemmin ole tutkittu. Sen sijaan on havaittu, että luokanopettajat ovat eettisesti valveutuneempia kuin aineenopettajat, mutta ammattinimikkeiden välillä ei ole eroa eettisen haasteellisuuden kokemisessa (Martikainen, 2005).

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli tutkia opettajien työssään kokemaa eettistä kuormittuneisuutta sekä eettisten dilemmojen sisältöjä ja niissä esiintyviä sidosryhmiä. Tutkimuksessa huomioimme opettajan sukupuolen, iän ja ammattinimikkeen eettisen kuormittuneisuuden ja eettisten dilemmojen sisältöjen yhteydessä. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Missä määrin opettajat kokevat eettistä kuormittuneisuutta (eettisiä dilemmoja ja niistä aiheutuvaa stressiä)?
 - 1.1. Eroavatko kokemukset eettisestä kuormittuneisuudesta taustatekijöiden mukaan (sukupuoli, ikä, ammattinimike)?
2. Millaisia ovat opettajien kokemien eettisten dilemmojen sisällöt (A) tilanteissa, joissa ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa ja (B) tilanteissa, joissa syystä tai toisesta joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti?
 - 2.1. Eroavatko eettisten dilemmojen sisällöt taustatekijöiden mukaan (sukupuoli, ikä, ammattinimike)?
3. Millaisia sidosryhmiä tulee esille opettajien kuvaamissa eettisten dilemmojen sisällöissä?

2.2 MENETELMÄT

Tutkitut opettajat

Tutkitut opettajat työskentelivät Jyväskylän kaupungin sivistyspalveluissa. Kyselytutkimukseen vastasi 354 opettajaa. Kyselyn edetessä osa opettajista oli keskeyttänyt vastaamisen, joten tutkittujen joukko koostui niistä, jotka olivat vastanneet vähintäänkin A-tyypin eettisten dilemmojen (henkilö ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa) useutta koskevaan kysymykseen. Näin ollen tutkimuksessa oli mukana 333 opettajaa ja he vastasivat sukupuoli- ja ikäjakaumaltaan suomalaisia perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opettajia (Ojala, 2011), joten tutkittujen voi olettaa edustavan suhteellisen hyvin perusjoukkoaan.

Tutkittujen opettajien taustatiedot analyysissä käytettävien taustatekijöiden osalta on koottu taulukkoon 2.1. Opettajista kolme neljäsosaa oli naisia. Kun tutkitut luokiteltiin ikäryhmiin, 36–50-vuotiaita oli eniten. Opettajien ammattinimikettä selvitettiin kyselyssä avoimella kysymyksellä. Avoimet vastaukset luokiteltiin siten, että samaan kategoriaan luokiteltujen opettajien työnkuvat olivat mahdollisimman samankaltaisia. Erilaisia luokkia muodostui kolme: luokanopettajat, erityisopettajat ja aineenopettajat. Erityisopettajiin lukeutuivat erityisopettajien lisäksi erityisluokanopettajat ja aineenopettajiin lehtorit sekä tuntiopettajat. Tutkittujen joukossa oli myös 18 rehtoria, joista alakoulussa työskentelevät luokiteltiin luokanopettajiin, yläkoulussa työskentelevät aineenopettajiin ja erityiskoulussa

työskentelevä erityisopettajiin. Luokanopettajat ja aineenopettajat muodostivat yhdessä noin neljä viidesosaa tutkituista.

TAULUKKO 2.1. Tutkittujen taustatiedot ($n = 333$)

	%	n
Sukupuoli		
mies	25	83
nainen	75	250
	100	333
Ikäluokka		
–35	15	49
36–50	53	175
51–	32	109
	100	333
Ammattinimike		
luokanopettaja	44	147
erityisopettaja	18	61
aineenopettaja	38	125
	100	333

Aineiston analysointi

Aineiston tilastolliset analyysit tehtiin IBM SPSS Statistics 19.0 -ohjelmalla. Eettistä kuormittuneisuutta tarkasteltiin kuvailevilla jakaumatiedoilla. Eettisen kuormittuneisuuden yhteyttä taustatekijöihin tutkittiin ristiintaulukoinnin avulla. Merkitsevyyksiä tarkasteltiin χ^2 -testillä asympotoottisella laskentatavalla aina, kun siihen liittyvät oletukset olivat voimassa, eli odotettu frekvenssi oli alle viiden enintään 20 % kaikista soluista eikä yhdenkään solun frekvenssi ollut nolla. Jos näin ei ollut, käytettiin eksaktia testiä ja jos sitä ei voitu laskea tietokoneen riittämättömän laskentatehon vuoksi, käytettiin Monte Carlo -testiä.

Eettisten dilemmausten sisällöistä saadut avoimet vastaukset luokiteltiin aineistolähtöisesti. Ensin tutkijat tutustuivat avointen kysymysten vastauksiin itsenäisesti niitä lukemalla ja pohtimalla samalla vastauksista esiin tulevia pääteemoja. Tämän jälkeen he keskustelivat niistä yhdessä. Keskustelun tuloksena tutkijat loivat pääteemojen pohjalta A-tyypin dilemmoille kuusi sisällöllisesti erilaista luokkaa: 1) kommunikointi ja vuorovaikutussuhteet, 2) haastava käyttäytyminen, 3) hyvinvointi, 4) oikeudenmukaisuus, 5) arvoriistiriita sekä 6) sääntöjen noudattaminen ja soveltaminen. B-tyypin dilemmoista

muodostettiin viisi sisältöluokkaa ja ne olivat samoja kuin A-tyyppin dilemmoissa lukuun ottamatta oikeudenmukaisuutta, jota tutkitut eivät kuvanneet.

Seuraavaksi tutkijat luokittelivat itsenäisesti opettajien vastaukset yhdessä päätettyihin luokkiin. Tämän jälkeen tutkijat vertailivat luokitteluja ja laskivat niistä rinnakkaisreliabiliteetin eli samalla tavalla luokiteltujen vastausten prosenttiosuuden. A-tyyppin dilemmojen rinnakkaisreliabiliteetti oli 88,2 % ja B-tyyppin dilemmojen 83,6 %. Lopuksi niistä vastauksista, jotka tutkijat olivat laittaneet eri luokkiin, keskusteltiin ja päätettiin yhdessä, mikä on niille sopivin luokka. Eettisten dilemmojen sisältöluokkien yhteyttä taustatekijöihin tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Merkitsevyyttä tarkasteltiin samoin kuin eettisessä kuormittuneisuudessa.

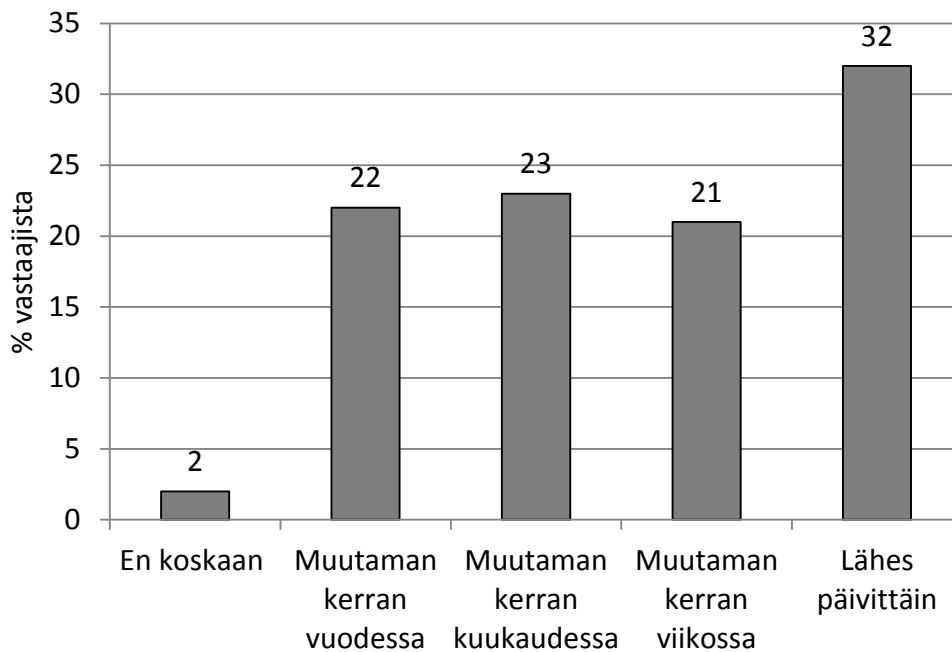
Opettajien eettisiin dilemmoihin liittyviä sidosryhmiä analysoitiin vastaajien kirjoittamista eettisten dilemmojen kuvauksista. Jos sama dilemma liittyi useampaan kuin yhteen eri sidosryhmään, analyysiin valittiin mukaan vain ensin mainittu sidosryhmä. A-tyyppin dilemmoissa 21 ja B-tyyppin dilemmoissa kolme opettajaa oli maininnut dilemman, joka liittyi useampaan kuin yhteen sidosryhmään.

Sidosryhmät luokiteltiin myös aineistolähtöisesti. Ensin tutkijat lukivat yhdessä opettajien kirjoittamat kuvaukset eettisistä dilemmoista ja samalla kirjoittivat ylös dilemmassa mainitun viiteryhmän. Tämän jälkeen he muodostivat viiteryhmistä kahdeksan sisällöllisesti yhtenäistä pääluokkaa eli sidosryhmää, jotka olivat 1) oppilas, 2) oppilaan vanhemmat, 3) kollega, 4) alainen, 5) koulun johto, 6) koulun muu henkilökunta, 7) työyhteisö sekä 8) koulun ulkopuolinen taho. Luokkaan ”oppilas” sisältyi viiteryhmät lapsi, asiakas ja oppilas. ”Työyhteisöllä” tarkoitettiin kaikkia koulussa työskenteleviä aikuisia. Koulun ulkopuolisia tahoja olivat esimerkiksi KELA ja TE-toimisto. Sidosryhmien lisäksi yhdeksännen luokan muodostivat eettiset dilemmat, joissa ei ollut sidosryhmäkuvausta. Tällaiset dilemmat liittyivät tyypillisesti koulun ja yhteiskunnan sääntöihin, laitteisiin ja tavaroihin sekä oppilashuoltoon.

2.3 TULOKSET

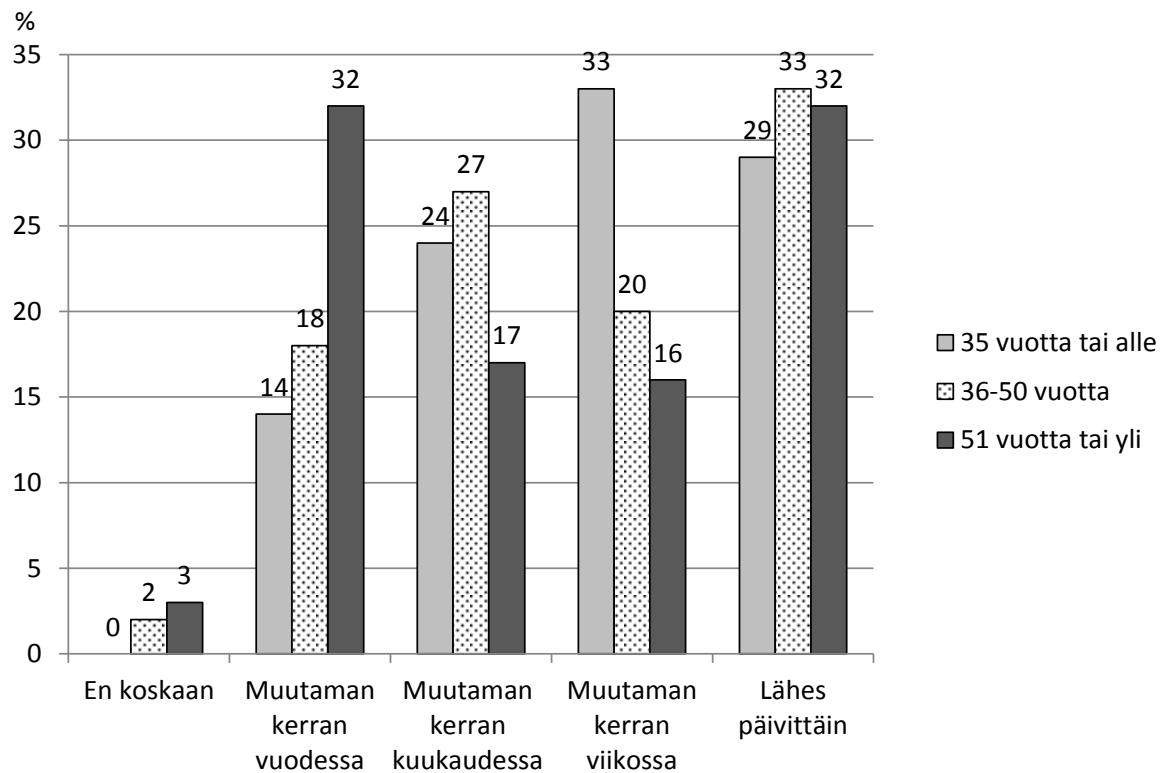
Opettajien eettinen kuormittuneisuus

Kuviosta 2.1 käy ilmi, kuinka usein opettajat kohtasivat työssään eettisesti haastavia tilanteita, joissa he eivät tieneet, mikä on oikea toimintatapa (A-tyyppin dilemma). Noin kolmannes opettajista koki A-tyyppin eettisiä dilemmoja lähes päivittäin ja yli kolme neljäsosaa vähintään kuukausittain.



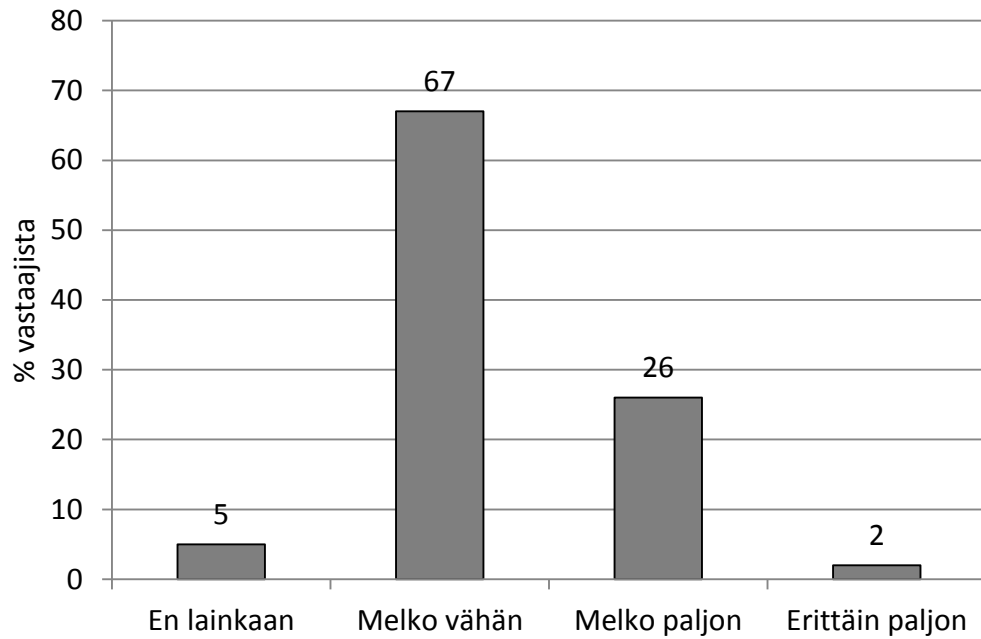
KUVIO 2.1. A-tyyppin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa opettaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useus ($n = 333$)

A-tyyppin eettisten dilemmojen useus oli yhteydessä ikään ($\chi^2 (8) = 16,4$, $p < .05$) (ks. kuvio 2.2). 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat kokivat dilemmoja useammin kuin muut ikäryhmät, sillä he olivat yliedustettuina luokassa ”muutaman kerran viikossa” (sovitettu standardoitu jäännös 2,2). 51-vuotiaat tai vanhemmat kokivat niitä harvemmin kuin nuoremmat: he olivat yliedustettuina luokassa ”muutaman kerran vuodessa” (sovitettu standardoitu jäännös 3,0). Sukupuoli ($\chi^2 (4) = 1,8$, n.s.) ja ammattinimike ($\chi^2 (8) = 7,2$, n.s.) eivät olleet yhteydessä A-tyyppin dilemmojen useuteen.



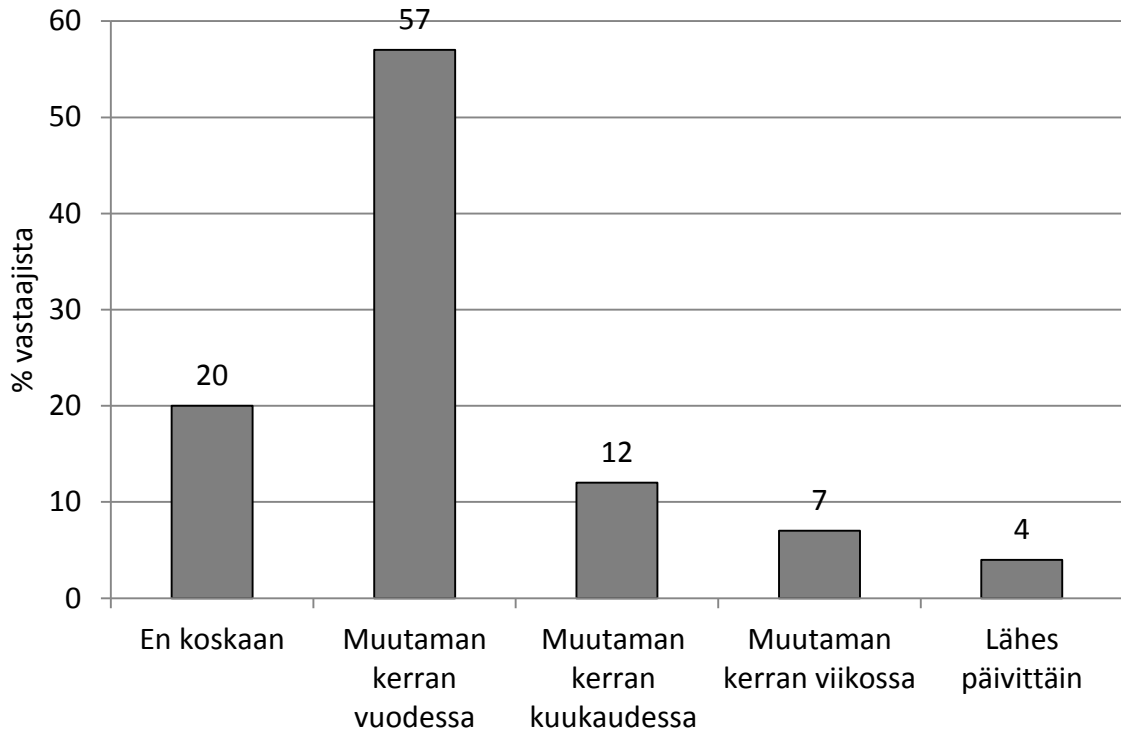
KUVIO 2.2. A-tyyppin eettisten dilemmojen (opettaja ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa) useus ikäluokittain prosentteina ($n = 333$)

Kuviossa 2.3 on esitetty A-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrä kysymykseen vastanneiden opettajien osalta. Hieman yli neljännes vastanneista koki stressiä melko tai erittäin paljon. Opettajista 5 % ei kokenut stressiä lainkaan. Sukupuoli ($\chi^2(3) = 4,9$, n.s.), ikä ($\chi^2(6) = 9,0$, n.s.) ja ammattinimike ($\chi^2(6) = 10,6$, n.s.) eivät olleet yhteydessä A-tyyppin dilemmoista koettuun stressiin.



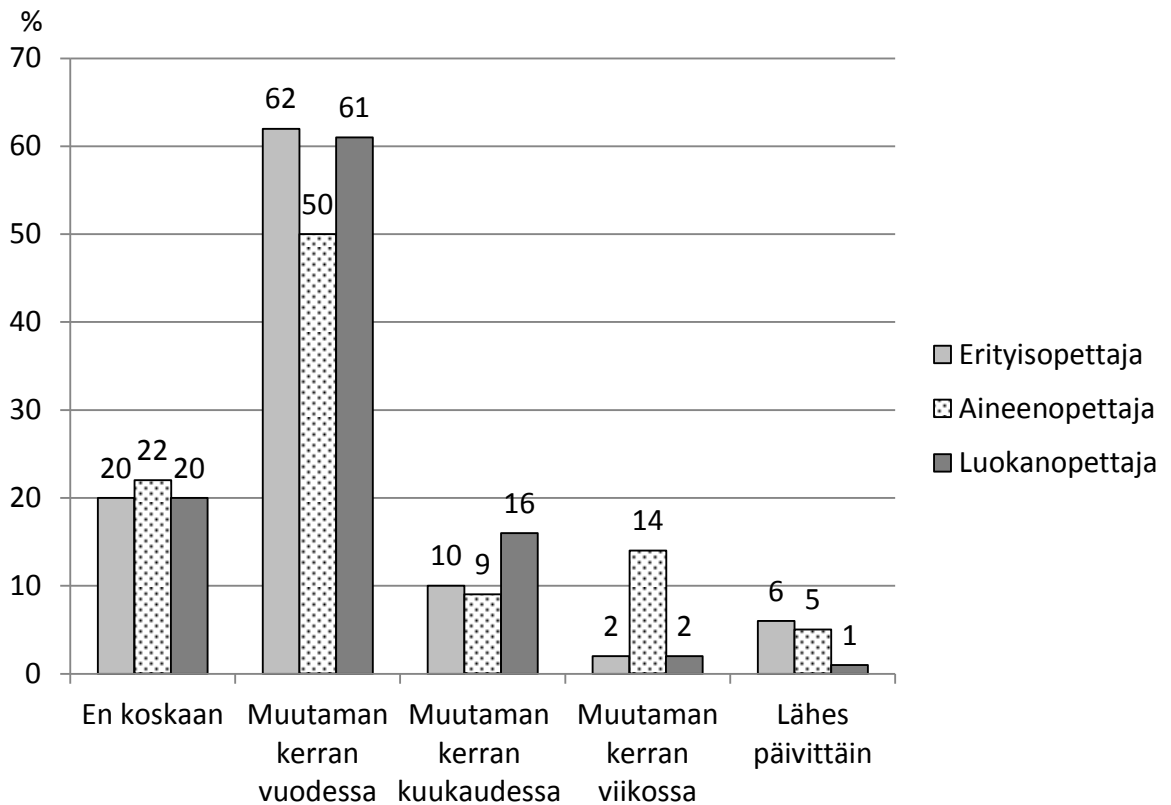
KUVIO 2.3. A-tyypin eettisistä dilemmoista (opettaja ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa) koetun stressin määrä ($n = 320$)

Kuviosta 2.4 käy ilmi, kuinka usein opettajat kohtasivat työssään eettisesti haastavia tilanteita, joissa he syystä tai toisesta joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma). Yli kolme neljäsosaa opettajista koki B-tyypin eettisiä dilemmoja korkeintaan muutaman kerran vuodessa ja 11 % vähintään viikoittain. Kuvion 2.4 arvot on laskettu huomioimalla vain kysymykseen vastanneet opettajat.

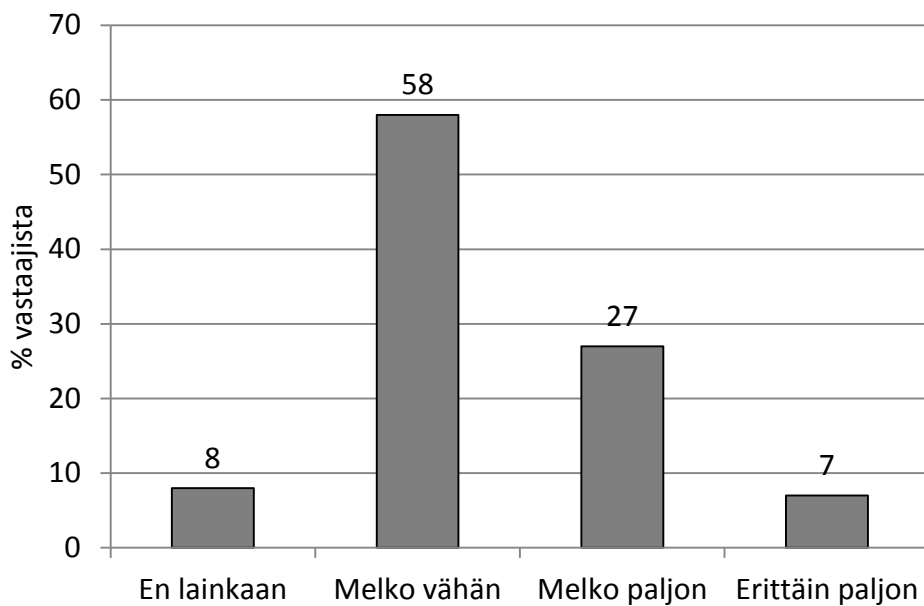


KUVIO 2.4. B-tyypin eettisten dilemmojen (opettaja joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useus ($n = 323$)

B-tyypin eettisten dilemmojen useus oli yhteydessä ammattinimikkeeseen ($\chi^2 (8) = 25,5$, $p < .01$) (ks. kuvio 2.5). Aineenopettajat kokivat dilemmoja eniten (yliedustus luokassa ”muutaman kerran viikossa”, sovitettu standardoitu jäännös 4,3), kun taas luokanopettajat kokivat niitä vähiten (aliedustus luokassa ”muutaman kerran viikossa”, sovitettu standardoitu jäännös -2,8). Sukupuolella ($\chi^2 (4) = 4,6$, n.s.) ja iällä ($\chi^2 (8) = 5,9$, n.s.) ei ollut yhteyttä B-tyypin dilemmojen useuteen. Kuviossa 2.6 on esitetty B-tyypin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrä kysymykseen vastanneiden opettajien osalta. Yli kolmasosa opettajista koki stressiä melko tai erittäin paljon. Opettajista 8 % ei kokenut stressiä lainkaan.

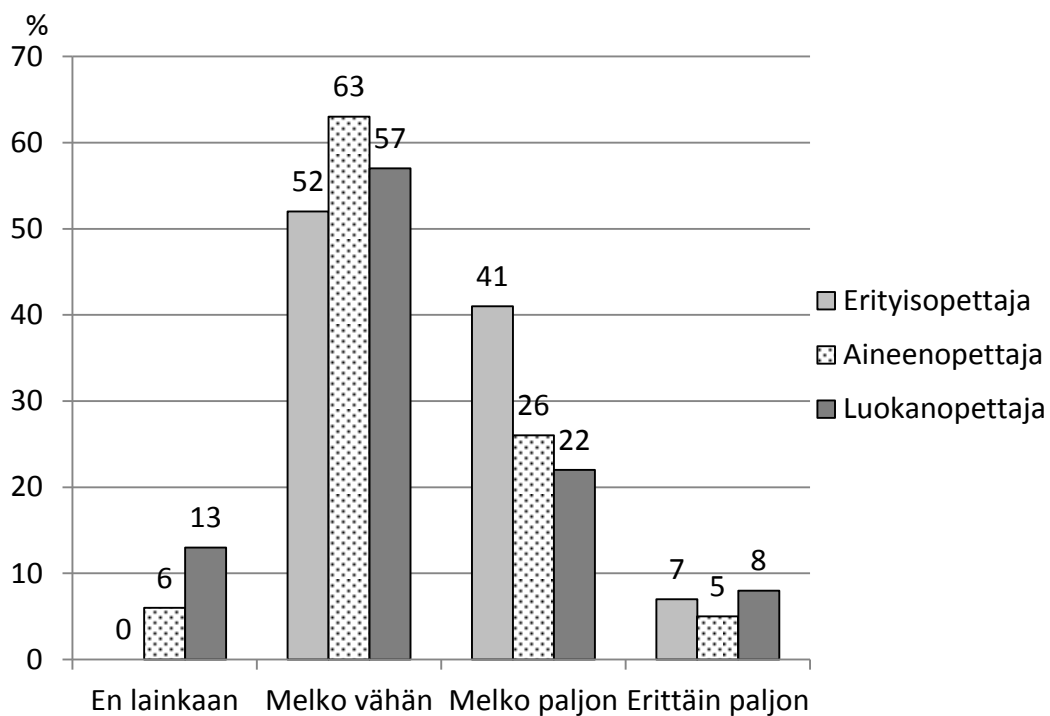


KUVIO 2.5. B-tyypin eettisten dilemmojen (opettaja joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) useus ammattinimikkeittäin prosentteina ($n = 323$)



KUVIO 2.6. B-tyypin eettisistä dilemmoista (opettaja joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koetun stressin määrä ($n = 252$)

B-tyypin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrä oli yhteydessä ammattinimikkeeseen ($\chi^2(6) = 13,5$, $p < .05$) (ks. kuvio 2.7). Erityisopettajat kokivat eniten stressiä, sillä he olivat yliedustettuina luokassa ”melko paljon” (sovitettu standardoitu jäännös 2,3) ja aliedustettuina luokassa ”en lainkaan” (sovitettu standardoitu jäännös -2,1). Luokanopettajat puolestaan kokivat stressiä B-tyypin dilemmoista vähiten: he olivat yliedustettuina luokassa ”en lainkaan” (sovitettu standardoitu jäännös 2,7). Sukupuoli ($\chi^2(3) = 6,3$, n.s.) ja ikä ($\chi^2(6) = 2,8$, n.s.) eivät olleet yhteydessä B-tyypin dilemmoista koettuun stressiin.



KUVIO 2.7. B-tyypin eettisistä dilemmoista (opettaja joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koetun stressin määrä ammattinimikkeittäin prosentteina ($n = 252$)

Opettajien eettisten dilemmojen sisällöt

Taulukossa 2.2 on esitetty A-tyypin eettisten dilemmojen, eli tilanteiden, joissa henkilö ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa, sisällöt. Sisältöluokkia muodostettiin kuusi. Vastanneista opettajista lähes kaksi viidesosaa koki *kommunikoinnista ja vuorovaikutussuhteista* johtuvia

dilemmoja, joista tyypillisimmät liittyivät oppilaiden välisten riitojen selvittelyyn sekä yhteistyön tekemiseen eri henkilöiden kanssa. Oppilaiden välisiä riitojen selvittelytilanteita kuvattiin esimerkiksi näin: ”Oppilas joutuu toistuvasti ongelmiin luokkatovereidensa kanssa eikä osaa itse ottaa vastuuta omasta käytöksestään.” Yhteistyön ongelmia puolestaan kuvattiin muun muassa seuraavanlaisesti: ”Kodin ja koulun välisen yhteydenpidon laajuus, sisältö ja frekvenssi. Kuinka paljon pitäisi kertoa vanhemmille; mikä on liikaa mikä liian vähän?”.

Lähes joka viides opettaja raportoi toisen ihmisen *haastavaan käyttäytymiseen* liittyvän dilemman. Tällaisina ongelmina kuvattiin erityisesti oppilaisiin ja opettajiin kohdistuvaa aggressiivisuutta ja siihen puuttumista: ”Vanhempien voimakas hyökkäys koulua, opettajia, muita oppilaita ja muita vanhempia kohtaan”, ”Väkivaltainen lapsi, jatkuvaa epäasiallista ja toisia halventavaa käytöstä. Keinot tuntuvat vähäisiltä ja lapsi ei välitä mistään.” ja ”Esimerkiksi jos oppilas on erityisen haluton tai väsynyt eikä haluaisi tehdä ohjeistuksen mukaisesti tehtäviä.”.

Opettajista 15 % kirjoitti *hyvinvointiin* eli henkiseen ja fyysiseen terveyteen liittyvän dilemman, jotka käsittelivät pääasiassa lapsen parhaan puolesta toimimista ja lastensuojelua. Kyseisiä haasteita kuvattiin seuraavanlaisesti: ”Oppilas vaikuttaa masentuneelta tai on jäänyt yksin ryhmässään”, ”Silloin kun lapsen etu jää toisarvoiseksi jonkun muun edun tavoittelemisen nimissä.” sekä ”Esimerkiksi lastensuojelulliset asiat -onko osannut reagoida tarpeeksi ajoissa ja viestittänyt tilanteesta eteenpäin oikein.”. Lähes yhtä moni opettaja (14 %) kuvasi *oikeudenmukaiseen kohteluun ja arviointiin* liittyvän dilemman: ”Kohtelenko kaikkia työntekijöitä keskenään oikeudenmukaisesti tai tulevatko kaikki kouluni oppilaat ja heidän huoltajansa kohdelluksi tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti.” ja ”Kun oppilas siirtyy yläkouluun, pohdin usein olenko arvioinut hänet oikein ja ohjannut oikeaan jatkoapaikkaan.”.

Noin kymmenesosa (11 %) dilemmoista liittyi *arvoristiriitoihin* eli näkemyksellisiin eroihin kasvatuksessa, opetuksessa tai koulun säännöissä sekä resurssien vähyteen. Opettajat kirjoittivat arvoristiriidoista esimerkiksi seuraavanlaisesti: ”lapsen vanhempien ja koulun henkilökunnan toimintatavat ovat erilaiset tai ristiriidassa keskenään. Esim. lapselle pyydetään vapaapäiviä koulusta varsin löysin perustein” sekä ”Resurssien riittämättömyys oppilaiden tarpeiden täyttämiseksi. Usein joutuu venymään omasta selkänahasta tai jättämään oppilaan liian vähälle.”.

Kaikkein vähiten (4 %) opettajat raportoivat dilemmoja koulun ja yhteiskunnan *sääntöjen noudattamisesta ja soveltamisesta* kuten opetuksen yksilöllistämisestä ja lainvastaisesta toiminnasta. Tällaisia tilanteita kuvattiin esimerkiksi näin: ” Työpaikan

yhteisten sopimusten noudattaminen tai noudattamatta jättäminen: huomauttaako työkaverille vai ei, jos asiat toistuvasti menevät sopimusten vastaisesti.” ja ”Työssä yleisenä tapana on kopioida oppikirjoista valmiita tehtäviä opiskelijoille, mutta se on laitonta.”.

Lähes kaksi viidesosaa tutkituista ei kirjoittanut kuvausta A-tyyppin eettisestä dilemmasta. Sukupuolella ($\chi^2(7) = 10,2$, n.s.), iällä ($\chi^2(14) = 17,2$, n.s.) ja ammattinimikkeellä ($\chi^2(14) = 11,7$, n.s.) ei ollut yhteyttä A-tyyppin dilemmojen sisältöluokkiin.

TAULUKKO 2.2. A-tyypin eettisten dilemmausten (opettaja ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa) sisällöt

A-tyypin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Kommunikointi ja vuorovaikutussuhteet	74	37	22	Riitojen selvittely Yhteistyö eri tahojen kanssa Opettaminen/ ohjaaminen Vaitiolovelvollisuus	”Asiointi vanhempien kanssa”; ”Oppilaat riitelevät eikä sopuun pääseminen tahdo onnistua”
2. Haastava käyttäytyminen	38	19	11	Väkivaltaisen, hyökkäävän tai muuten vaikean käyttäytymisen kohtaaminen Rankaiseminen	”Niskuroivasti käyttäytyvän oppilaan ohjaaminen”; ”Haasteellisten vanhempien asiaton käyttäytyminen”
3. Hyvinvointi	31	15	9	Lapsen parhaan puolesta toimiminen Lastensuojelu Terveys Henkinen hyvinvointi	”Miten toimia parhaiten oppimisvaikeuksien oppilaan kanssa”; ”Lähinnä työympäristöön liittyvät seikat, sisäilman kuormittavuus ja siihen ei tunnu apua saavan..”
4. Oikeudenmukaisuus	29	14	9	Oikeusturva Arviointi	”Oppilaiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu”; ”Henkilökunnan rekrytointi”

(taulukko 2.2 jatkuu)

(jatkoa taulukko 2.2)

5. Arvoristiriita	22	11	7	Näkemykselliset erot kasvatuksessa, opetuksessa ja/tai koulun säännöissä Resurssien riittämättömyys	”Eri näkemys vanhempien kanssa muun muassa luokkasijoituksen yms. kanssa”; ”Talouden ja tarpeiden ristiriita”
6. Sääntöjen noudattaminen ja soveltaminen	9	4	3	Sovittujen asioiden noudattaminen Opetuksen yksilöllistäminen Lainvastainen toiminta	”Työntekijä ei noudata yhteisesti sovittuja toimintatapoja”; ”Opetuksen eriyttämisen yhteydessä oppilaille annettavat erilaiset tehtävät”
Ei ole kohdannut	6		2	Vastattu, ettei kohta A-tyypin dilemmoja.	
Ei ole vastannut	124		37	Jätetty vastaamatta tai vastattu ”En osaa sanoa”.	
Yhteensä	333	100	100		

¹Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaajat, jotka kirjoittivat kuvauksen eettisestä dilemmasta ($n = 203$)

²Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki tutkitut opettajat ($n = 333$)

Taulukossa 2.3 on esitetty B-tyypin eettisten dilemموjen, eli tilanteiden, joissa opettaja syystä tai toisesta joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti, sisällöt. Sisältöluokkia muodostettiin viisi: arvoristiriita, sääntöjen noudattaminen ja soveltaminen, kommunikointi ja vuorovaikutussuhteet, haastava käyttäytyminen sekä hyvinvointi. Ne olivat sisällöltään samanlaiset kuin A-tyypin eettisten dilemموjen vastaavat luokat.

Opettajat kohtasivat tyypillisimmin arvoristiriitoihin sekä sääntöjen noudattamiseen ja soveltamiseen liittyviä dilemموja, joista kummankin osuus oli noin kolmannes. Lähes viidennes raportoiduista dilemموista liittyi kommunikointiin ja vuorovaikutussuhteisiin. Kirjoitetuista kuvauksista kymmenesosa koski haastavaa käyttäytymistä ja samoin kymmenesosa koski hyvinvointia. Kaksi viidesosaa tutkituista ei kirjoittanut kuvausta B-tyypin eettisestä dilemmasta.

TAULUKKO 2.3. B-tyypin eettisten dilemmojen (opettaja joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisällöt

B-tyypin eettisten dilem- mojen luokat	<i>n</i>	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Arvoristiriita	43	32	13	Näkemykselliset erot kasvatuksessa, opetuksessa ja/tai koulun säännöissä Resurssien riittämättömyys	”Opettajien yhdessä päättämät toimintatavat joista itse on eri mieltä”; ”Jonkun oppisisällön jättäminen vähemmälle huomiolle esim. kiireen takia.”
2. Sääntöjen noudattaminen ja soveltaminen	41	31	12	Sovittujen asioiden noudattaminen Opetuksen yksilöllistäminen Lainvastainen toiminta	”Useat työturvallisuus säännöt ovat sellaisia, ettei niitä voi kirjaimellisesti noudattaa (tai ainakin työ hankaloituisi huomattavasti).”; ”Tupakointi koulualueella, kypärättömät pyöräilijät, viritetyt mopot”
3. Kommunikointi ja vuorovaikutussuhteet	23	17	7	Riitojen selvittely Yhteistyö eri tahojen kanssa Opettaminen/ ohjaaminen Vaitiolovelvollisuus	”Kodin ja koulun yhteistyö ongelmallisissa perhetilanteissa.”; ”Usein kiusaamistapauksissa pinna palaa ja se harmittaa”
4. Haastava käyttäytyminen	14	10	4	Väkivaltaisen, hyökkäävän tai muuten vaikean käyttäytymisen kohtaaminen Rankaiseminen	”Osa oppilaista kieltäytyy töistä, kieltäytyy totelemasta, ei välitä ohjeista ja säännöistä, poistuu koulualueelta eikä edes pysähdy heitä puhuteltaessa, tupakoi silmien edessä, käyttää aivan kuvottavaa kieltä...”

(taulukko 2.3 jatkuu)

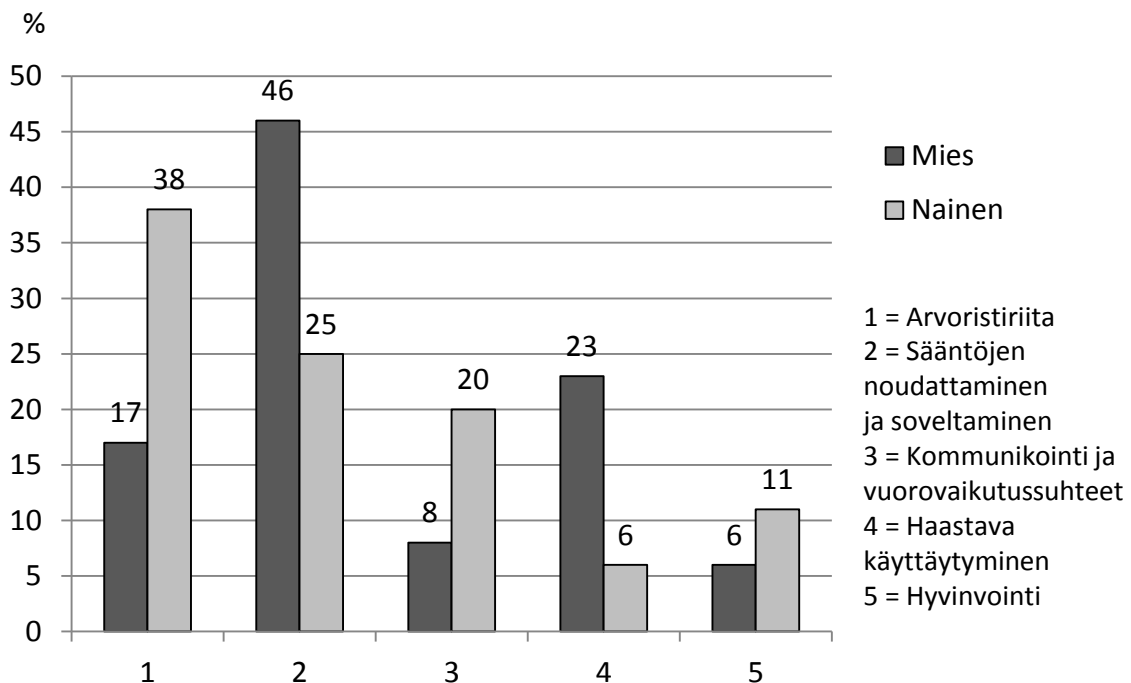
(jatkoa taulukko 2.3)

5. Hyvinvointi	13	10	4	Lapsen parhaan puolesta toimiminen Lastensuojelu Terveys Henkinen hyvinvointi	"Oppilaiden itsetuhoiset ajatukset"; "--epämääräiset remontit, sairastuneiden huomioonottamista ei ole jne."
Ei ole kohdannut	66		20	Vastattu, ettei kohta B-tyypin dilem-moja.	
Ei ole vastannut	133		40	Jätetty vastaamatta tai vastattu "En osaa sanoa".	
Yhteensä	333	100	100		

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaajat, jotka kirjoittivat kuvauksen eettisestä dilemmasta ($n = 134$)

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki tutkitut opettajat ($n = 333$)

Sukupuolella oli yhteys B-tyypin eettisten dilemmausten sisältöluokkiin ($\chi^2 (6) = 17,5$, $p < .01$) (ks. kuvio 2.8). Naiset kirjoittivat miehiä useammin arvostiritoihin liittyvän dilemman (sovitettu standardoitu jäännös 2,2). Miehet puolestaan raportoivat naisia useammin sääntöjen noudattamista ja soveltamista (sovitettu standardoitu jäännös 2,3) sekä haastavaa käyttäytymistä koskevia dilemmoja (sovitettu standardoitu jäännös 2,8). Kuvion 2.8 arvot on laskettu huomioiden vain ne opettajat, jotka olivat kirjoittaneet kuvauksen dilemmasta. Iällä ($\chi^2 (1) = 18,0$, n.s.) ja ammattinimikkeellä ($\chi^2 (12) = 17,8$, n.s.) ei ollut yhteyttä B-tyypin dilemmausten sisältöluokkiin.



KUVIO 2.8. B-tyypin dilemmausten (opettaja joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisältöluokkien sukupuolijakauma prosentteina ($n = 134$)

Opettajien eettisissä dilemmoissa esiintyneet sidosryhmät

Taulukossa 2.4 on esitetty A- ja B-tyypin eettisissä dilemmoissa esiintyneet sidosryhmät. Taulukon arvot on laskettu huomioiden vain ne opettajat, jotka olivat kirjoittaneet kuvauksen dilemmasta. A-tyypin dilemmoista 11 %:ssa ei esiintynyt sidosryhmäkuvausta, kun taas B-tyypin dilemmoissa vastaava määrä oli noin neljännes.

A-tyypin dilemmoissa suurin sidosryhmä oli oppilas ja toiseksi suurin oppilaan vanhemmat. Yhdessä nämä muodostivat 90 % kaikista kuvatuista sidosryhmistä A-tyypin dilemmoissa. Myös B-tyypin dilemmoissa suurin sidosryhmä oli oppilas. Seuraavaksi suurimmat sidosryhmät olivat oppilaan vanhemmat, kollega ja työyhteisö, joista kukin oli noin kymmenesosan suuruinen. Yhteensä nämä neljä sidosryhmää muodostivat 92 % kaikista kuvatuista sidosryhmistä B-tyypin dilemmoissa.

TAULUKKO 2.4. Sidosryhmät dilemmatyypeittäin

Sidosryhmä	A-tyypin eettinen dilemma			B-tyypin eettinen dilemma		
	n	% ¹	% ²	n	% ³	% ⁴
1. Oppilas	128	72	64	58	60	44
2. Oppilaan vanhemmat	30	18	15	10	10	7
3. Kollega	6	3	3	11	11	8
4. Alainen	6	3	3	1	1	1
5. Koulun johto	4	2	2	6	6	5
6. Työyhteisö	2	1	1	11	11	8
7. Koulun ulkopuolinen taho	2	1	1	0	0	0
8. Koulun muu henkilökunta	0	0	0	1	1	1
Ei sidosryhmäkuvausta	25		11	36		26
Yhteensä	203	100	100	134	100	100

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden ne sidosryhmät, jotka oli kuvattu A-tyypin dilemmoissa
(*n* = 179)

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki A-tyypin dilemmojen kuvaukset (*n* = 203)

³ Prosenttiosuus laskettu huomioiden ne sidosryhmät, jotka oli kuvattu B-tyypin dilemmoissa (*n* = 98)

⁴ Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki B-tyypin dilemmojen kuvaukset (*n* = 134)

2.4 POHDINTA

Lähes kaikki opettajat kokivat eettistä kuormittuneisuutta

Tutkimus osoitti, että opettajat kohtaavat työssään useammin tilanteita, joissa hän ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa (A-tyypin dilemma) kuin tilanteita, joissa hän syystä tai toisesta joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma). Näyttää siis siltä, että opettajien työssä selkeiden toimintaohjeiden puute on tavanomaisempaa

kuin tietoinen sääntöjen, normien ja omien arvojen vastoin toimiminen. Tilanne on sama myös kunta-alan hoitohenkilöstöllä (ks. Grönroos & Hirvonen, 2012).

Tulosten mukaan A- ja B-tyypin dilemmat aiheuttivat opettajille stressiä lähes yhtä paljon. Selkeä enemmistö koki kummastakin dilemmasta stressiä melko vähän ja noin neljäsosa melko paljon. Suomalaisia johtajia (ks. Feldt, Huhtala, & Lämsä, 2012) koskevassa tutkimuksessa on saatu samansuuntaisia tuloksia stressin kokemisen suhteen. Tulokset ovat yhdenmukaisia myös aiempien opettajia koskevien tutkimusten kanssa, joissa on todettu, että 20–30 prosenttia opettajista pitää työtään hyvin stressaavana tai erittäin stressaavana (Borg & Falzon, 1989; Kyriacou, 2011; Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Näyttäisi siis siltä, että vakiomäärä opettajista kokee stressiä melko tai erittäin paljon.

Iän ja ammattinimikkeen suhteen löydettiin eroja eettisten dilemmojen useudessa. Nuorimmat opettajat kokivat A-tyypin dilemmoja useammin kuin iäkkäämmät. Tämä voi selittyä vanhempien opettajien pidemmällä elämäkokemuksella ja pidemmällä työuralla, jotka antavat valmiuksia eettisten dilemmojen kohtaamiseen. Jatkossa olisikin tärkeää tutkia iän ohella työkokemuksen yhteyttä eettiseen kuormittuneisuuteen. B-tyypin dilemmoja kokivat aineenopettajat eniten ja luokanopettajat vähiten. Nämä erot johtunevat siitä, että luokanopettajat viettävät enemmän aikaa samojen oppilaiden kanssa. Näin ollen he tuntevat aineenopettajia paremmin sekä oppilaansa että näiden vanhemmat, jolloin mahdolliset ongelmatilanteet on helpompi ratkaista.

Erityisopettajat kokivat eniten B-tyypin eettisistä dilemmoista aiheutuvaa stressiä. Näyttää siis siltä, että erityisopettajat ovat riskiryhmässä eettisen kuormittuneisuuden kokemisessa luokan- ja aineenopettajiin verrattuna. Tämä saattaa olla seurausta erityisopettajien eettisten dilemmojen voimakkaammasta moraalisesta intensiteetistä (ks. Jones, 1991) verrattuna muihin opettajiin. Erityisopettajien oppilaat ovat tavallisesti käytökseltään muita haastavampia ja muut opettajat saattavat tukeutua erityisopettajiin oppilaiden aiheuttamissa ongelmatilanteissa. Mahdollisesti myös oppilaiden vanhemmat hakevat apua erityisopettajilta haastavien tilanteiden ratkaisemiseksi.

Opettajien A- ja B-tyypin dilemmojen sisällöt samankaltaisia

Opettajien kirjoittamista eettisten dilemmojen kuvauksista kävi ilmi, että tyypillisimmistä tilanteista, joissa opettaja ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa (A-tyypin dilemma) yli puolet

liittyi toisen ihmisen suoraan kohtaamiseen ja hänen käyttäytymiseensä reagoimiseen, eli kommunikointi- ja vuorovaikutussuhteisiin sekä haastavaan käyttäytymiseen. Opettajien toiseksi eniten kuvaamat dilemmat liittyivät koulun ja yhteiskunnan lakien, normien ja arvojen huomioimiseen, eli oikeudenmukaisuuteen sekä sääntöjen noudattamiseen ja soveltamiseen. Huolenpitoon ja hoivaan kuuluvia asioita eli hyvinvointia opettajat kuvasivat kolmanneksi eniten. Harvimmin dilemmat koskivat arvostiriitoja, joissa tuli vastakkainasettelua joko opettajan ja resurssien tai opettajan ja toisten ihmisten suhteen.

A-tyypin dilemmojen sisältöjä voidaan selittää moraalisen intensiteetin teoriolla (ks. Jones, 1991) sekä tilanteen tulkinnan arvioinnilla (ks. Lazarus, 1991). Toisen ihmisen suora kohtaaminen ja käyttäytymiseen puuttuminen aiheuttavat opettajille tyypillisimmin dilemmoja, koska niiden seuraukset voivat olla laajempia ja merkittävämpiä kuin esimerkiksi arvostiriitojen aiheuttamat. Yleensä kommunikointi- ja vuorovaikutussuhteita sekä haastavan käyttäytymisen ongelmia ratkotaan oppi- ja välitunneilla, jolloin läsnä on paljon oppilaita. Lisäksi ihmisten väliset ongelmat ovat usein pitkäaikaisia, monitahoisia ja vaikeita ratkaista (ks. Lyons, 1990), jolloin ne tulkitaan herkemmin merkityksellisemmiksi ja omaa hyvinvointia uhkaavammiksi kuin esimerkiksi resurssiongelmat, jotka ovat enemmän talouteen kytkettyjä eivätkä niinkään sidoksissa yksittäisen ihmisen toimintaan. Oikeudenmukaisuuteen ja hyvinvointiin liittyvät ongelmatilanteet ovat tulosten perusteella usein henkilökohtaisia sekä selkeärajaisia ja koskettavat tavallisesti vain yhtä ihmistä. Sääntöjen noudattamiseen ja soveltamiseen liittyvien dilemmojen moraalista intensiteettiä vähentää koulussa vallitseva yleinen yksimielisyys siitä, mikä on eettisesti oikea toimintatapa tietyssä tilanteessa. Tätä yksimielisyyttä lisäävät koulun säännöt sekä esimiehen antama esimerkki.

B-tyypin dilemmoissa opettajille näyttäytyivät suurimpina haasteina arvostiriidat sekä sääntöjen noudattaminen ja soveltaminen. Toisen ihmisen suoraan kohtaamiseen ja hänen käyttäytymiseensä reagoimiseen sekä huolenpitoon ja hoivaan liittyvät dilemmat olivat vähäisemmässä osassa. Tyypillisimpien dilemmojen sisältöjen eroaminen A-tyypin dilemmojen sisällöistä ei ole yllättävää, sillä B-tyypin dilemmat määritellään tilanteiksi, joissa opettaja joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti, eli hän ei jostain syystä pysty tai halua noudattaa olemassa olevia ohjeita. Siten on ymmärrettävää, että ihmissuhteisiin ja hyvinvointiin liittyvät dilemmat jäivät vähäisiksi, koska niiden suhteen ei juuri ole olemassa valmiita sääntöjä tai toimintaohjeita. Sen sijaan arvostiriitoihin sekä sääntöjen noudattamiseen ja soveltamiseen liittyviä dilemmoja esiintyy enemmän, koska koulujen toimintaa ohjaavat yhteiskunnan lait sekä niiden omat toiminta-

ajatukset, arvot sekä opetussuunnitelmat, jotka saattavat olla ristiriidassa opettajan oman arvomaailman kanssa. Lisäksi koulun arjessa on toisinaan vaikeaa noudattaa kaikkia annettuja sääntöjä ja ohjeita.

Opettajien eettisten dilemmausten sisällöt olivat samankaltaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa (ks. Campbell, 1996; Colnerud, 2006; Helton & Ray, 2009; Howe & Miramontes, 1992; Koc, 2009; Martikainen, 2005; Shapira-Lishcinsky, 2011; Tirri, 1999b; Tirri & Husu, 2002). Eri tutkimusten tulosten vertaileminen on kuitenkin haastavaa, sillä dilemmausten sisällöt on luokiteltu erilaisin kriteerein. Esimerkiksi Tirrin (1999b) tutkimuksessa esiin noussut vähemmistöjen oikeudet sekä Shapira-Lishcinskyn (2011) tutkimuksessa esiintynyt luottamuksellisuus sisältyivät tässä tutkimuksessa kommunikointiin ja vuorovaikutussuhteisiin liittyviin dilemmoihin. Eettisten dilemmausten sisällöissä kuitenkin esiintyvät samat aihepiirit ja ilmiöt kulttuurista toiseen.

Naiset kuvasivat miehiä useammin tyypillisimmäksi B-tyypin eettiseksi dilemmaksi arvoriistiriidat ja miehet naisia useammin sääntöjen noudattamiseen ja soveltamiseen sekä haastavaan käyttäytymiseen liittyviä ongelmia. Tätä selittää tutkimustieto, jonka mukaan naiset ovat eettisesti valveutuneempia kuin miehet (ks. meta-analyysi Borkowski & Ugras, 1998). Tämän perusteella miehet eivät välttämättä huomaa arvoriistiriitojen eettistä ulottuvuutta yhtä herkästi kuin naiset, jolloin he eivät raportoi niitä tyypillisimpinä dilemmoinaan. Sen sijaan miehet korostavat konkreettisia, jokapäiväisiä ongelmia esimerkiksi käyttäytymisen suhteen. Tulos saattaa kertoa myös siitä, että tyypillisesti muiden mielipiteet ovat naisille tärkeitä, kun taas miesten arvomaailmassa tärkeämpää on kuri ja totteleminen.

Oppilas suurin sidosryhmä opettajien kohtaamissa dilemmoissa

A- ja B-tyypin eettisiin dilemmoihin liittyviä sidosryhmiä löydettiin tässä tutkimuksessa kahdeksan: oppilas, oppilaan vanhemmat, kollega, alainen, koulun johto, työyhteisö, koulun ulkopuolinen taho sekä koulun muu henkilökunta. Aiemmissa tutkimuksissa on raportoitu viisi sidosryhmää: oppilas, oppilaiden vanhemmat, kollega, koulun johto (ks. katsaus Campbell, 2008) sekä työyhteisö (Husu, 2001), jotka on myös saatu luokittelemalla avoimia kuvauksia dilemmoista (ks. Melo, 2003; Husu, 2001). Ero sidosryhmien määrässä selittynee tutkimuksemme suurella otoskoolalla verrattuna edellisiin tutkimuksiin: Melon (2003) tutkimuksessa tutkittavia oli 48 ja Husun (2001) tutkimuksessa 26. Tässä tutkimuksessa oli

mukana 333 opettajaa, jolloin on oletettavaa, että avoimissa vastauksissa esiintyy useampia opettajan työhön vaikuttavia henkilöitä ja tahoja. Kolme vain tässä tutkimuksessa esiintynyttä sidosryhmää - alainen, koulun ulkopuolinen taho ja koulun muu henkilökunta - oli kuitenkin mainittu yhteensä vain 10 kertaa kun sidosryhmäkuvauksia kaiken kaikkiaan oli 276.

Sekä A- että B-tyypin dilemmoissa selkeästi suurin sidosryhmä oli oppilas. Tulos on yhteneväinen kansainvälisten tutkimusten kanssa (ks. Lyons, 1990; Melo, 2003), mutta ristiriidassa suomalaisen tutkimuksen kanssa, jonka mukaan suurin osa opettajien eettisistä dilemmoista liittyy oppilaiden vanhempiin (ks. Husu, 2001). Eroa selittää kouluaste, jolla tutkitut opettajat työskentelivät. Husun (2001) tutkimuksessa opettajat työskentelivät lastentarhassa tai alakoulussa, kun taas tässä tutkimuksessa opettajat työskentelivät ala- ja yläkoulussa sekä toisen asteen oppilaitoksissa. Kun oppilaat ovat iältään vanhempia, on luonnollista, että eettiset dilemmat liittyvät itse oppilaisiin eikä heidän vanhempiinsa: Päiväkodissa ja alakoulussa opettajien työhön vaikuttavat perheiden kasvatuskäytännöt ja -näkemykset voimakkaammin kuin yläkoulussa ja toisen asteen oppilaitoksissa, jolloin ongelmia syntyy helposti oppilaiden vanhempien kanssa. Vanhemmat oppilaat ovat enemmän irtautuneena kodista ja itsenäistyessään he koettelevat rajoja, jolloin opettajien eettisesti haastavat tilanteet liittyvät useammin suoraan oppilaisiin.

A-tyypin eettisissä dilemmoissa toiseksi suurin sidosryhmä oli oppilaiden vanhemmat, kun taas B-tyypin dilemmoissa toiseksi suurimmat sidosryhmät olivat kollegat ja työyhteisö oppilaiden vanhempien ollessa vain yhtä prosenttiyksikköä pienempi ryhmä. Erot johtunevat A- ja B-tyypin dilemmojen erilaisista sisällöistä. A-tyypin dilemmoissa korostuivat ihmissuhteisiin liittyvät dilemmat, joten on luontevaa, että oppilaat ja oppilaiden vanhemmat muodostavat suurimmat sidosryhmät: Opettaja on työssään eniten tekemisissä oppilaiden kanssa, jolloin heidän kanssaan syntyy myös mitä ilmeisimmin eniten dilemmoja. Oppilaiden vanhempien kanssa opettajat ovat puolestaan tekemisissä tavallisesti vain ongelmatilanteissa, joista herkästi muodostuu eettisiä dilemmoja. B-tyypin dilemmoissa korostuivat arvoriistiriidat sekä sääntöjen noudattaminen ja soveltaminen, joten on johdonmukaista, että sidosryhmät ovat kooltaan tasaisempia: jotta koulun arki olisi sujuvaa, kaikkien siellä toimivien tulee noudattaa yhteisiä sääntöjä ja tapoja, joista toisinaan syntyy erimielisyyksiä.

Johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että opettajilla eettistä kuormittuneisuutta aiheuttaa ensisijaisesti epätietoisuus oikeista toimintatavoista. Tämän perusteella koulujen tulisi yhtenä eettistä kuormittuneisuutta vähentävänä keinona hyödyntää olemassa olevia opettajien eettisiä ohjeita (ks. OAJ, 2011) ja luoda niiden pohjalta omat eettiset toimintaohjeet. Eettisten ohjeiden antaminen ei kuitenkaan yksin riitä, koska eettiset dilemmat ovat luonteeltaan monitahoisia ja siten yksityiskohtaisten toimintaohjeiden antaminen on mahdotonta. Toinen keino olisikin tarjota opettajille mahdollisuuksia työnohjaukseen ja vertaistukeen. Esimerkiksi keskustelutilaisuuksissa opettajat voisivat käsitellä käytännössä esiin tulleita eettisiä dilemmoja sekä sitä, miten niissä on toimittu tai miten niissä voitaisiin jatkossa toimia. Vaikeiden tilanteiden käsitteleminen yhteisesti lisää kollegiaalista tukea ja siten vähentää koettua stressiä. Koska varsin suuri osuus eettisistä dilemmoista liittyi oppilaiden vanhempiin, kolmantena eettistä kuormittuneisuutta vähentävänä keinona voitaisiin käyttää eettisten dilemmojen avointa käsittelyä kodin ja koulun välisessä yhteistyössä, esimerkiksi vanhempainilloissa.

Eettisten dilemmojen sisältöjen sekä niissä esiintyvien sidosryhmien tarkastelu osoitti, että opettaminen on ennen kaikkea vuorovaikutustyötä. Vuorovaikutustilanteet aiheuttavat opettajan työn tyypillisimmät haasteet, minkä perusteella tarve opettajien kommunikointi- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen on lisääntynyt. Opettajankoulutuksissa sekä opettajien lisäkoulutuksissa tulisikin kiinnittää oppituntien ja substanssin hallinnan ohella huomiota oppilaiden ja näiden vanhempien kohtaamiseen koulun arjessa.

3 KOULUNKÄYNTIAVUSTAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT

Jonna Ammunet, Heli Hamari ja Mari Huhtala

3.1 JOHDANTO

Koulunkäyntiavustajien eettinen kuormittuneisuus

Opettajien työssään kohtaamat ongelmat ovat olleet paljon esillä viime vuosina. Keskustelua ovat herättäneet muun muassa opettajien kiusaaminen (Helsingin Sanomat, 2011) sekä lisääntynyt väkivallan uhka (Somppi, 2007). Tällaiset eettisesti haastavat tilanteet, joissa opettajat joutuvat pohtimaan, mikä olisi oikea tapa toimia, voivat lisätä opettajien työssään kokemaa stressiä ja voimattomuutta. Jostain syystä koulunkäyntiavustajien kokemat haasteet ovat kuitenkin jääneet vähemmälle huomiolle, vaikka he todennäköisimmin kohtaavat opettajien kanssa samoja ongelmia. Esimerkiksi väkivaltaan ja kiusaamiseen reagoiminen voi olla eettisesti vielä haastavampaa koulunkäyntiavustajille, sillä heiltä puuttuu opettajille lain mukaan kuuluva kurinpito-oikeus. Koulunkäyntiavustajilla on ainoastaan oikeus torjua aloitettu tai uhkaava hyökkäys niin sanottuun hätävarjeluun nojautuen (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto: JHL, 2008). Tällaisten tilanteiden haastavuutta voi vielä entisestään lisätä hätävarjeluun ja kurinpidon välinen häilyvä raja, koska uhkaavan tilanteen vakavuutta voi olla vaikea arvioida. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton teettämässä nettikyselyssä (JHL, 2011b) selviääkin, että joka kolmas koulunkäyntiavustajista on kohdannut henkistä tai fyysistä väkivaltaa ja jopa yhdeksän prosenttia on ollut sairauslomalla väkivallasta koituneiden vammojen vuoksi. Tämän osatutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, millaisia eettisesti haastavia tilanteita eli eettisiä dilemmoja koulunkäyntiavustajat työssään kohtaavat ja missä määrin niihin liittyy stressin kokemista.

Koulunkäyntiavustajien eettiset dilemmat ovat yhä ajankohtaisempia, sillä viime vuosien ideologinen kehitys kohti inklusiota, kaikille yhteistä koulua, pyrkii yhä useammin tuomaan erityisopetusta tarvitsevat oppilaat yhdessä muiden oppilaiden kanssa tavallisiin koululuokkiin (YLE, 2011a). Opettajien mielestä luokkakokojen ollessa jo ennestään liian suuria (YLE, 2011b), voisikin olettaa, että koulunkäyntiavustajilla on tärkeä rooli luokan yleisen toimintakyvyn ylläpitämisessä. Mikäli luokkakoot kasvavat inklusion myötä edelleen, myös koulunkäyntiavustajien todennäköisyys kohdata työssään eettisiä dilemmoja lisääntynee entisestään. Tämä saattaa näkyä koulunkäyntiavustajien riittämättömyyden kokemuksina muun muassa siten, että aikaa on mahdotonta saada riittämään kaikille sitä tarvitseville oppilaille. Lisäksi koulunkäyntiavustajan tehtävät ja rooli luokassa eivät välttämättä ole yksiselitteisesti määriteltyjä, jolloin opettajalla voi olla hyvin eri käsitys avustajan työnkuvasta kuin avustajalla itsellään. Tällainen työnkuvan epäselvyys on omiaan luomaan eettisiä dilemmoja, joissa koulunkäyntiavustaja ei ole varma, millaista toimintaa häneltä työntekijänä eri tilanteissa odotetaan ja toivotaan.

Tässä osatutkimuksessa käytämme tutkimastamme ammattiryhmästä nimitystä koulunkäyntiavustajat, vaikka nimitys on parhaillaan muuttumassa koulunkäynninohjaajaksi (JHL, 2011a). Päädyimme tähän ratkaisuun, koska tutkitut ilmoittivat tutkimushetkellä ammatikseen koulunkäyntiavustajan.

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää:

1. Missä määrin koulunkäyntiavustajat kokevat eettistä kuormittuneisuutta (eettisten dilemmojen useus ja niistä johtuvat stressi) työssään?
2. Millaisia ovat koulunkäyntiavustajien työssään kokemiensa tyypillisimpien eettisten dilemmojen (tyypit A ja B) sisällöt?
 - 2.1. Onko koulunkäyntiavustajien iällä tai sukupuolella yhteyttä eettisten dilemmojen sisältöihin?

3.2 MENETELMÄT

Tutkitut koulunkäyntiavustajat

Tämän osatutkimuksen kohteena olivat Jyväskylän kaupungissa työskentelevät koulunkäyntiavustajat, joista tutkimukseen vastasi 128 henkilöä. Koulunkäyntiavustajista naisia oli 87,5 % ($n = 112$), ja tutkittujen ikäjakauma on kuvattu taulukossa 3.1.

TAULUKKO 3.1. Tutkittujen ikäjakauma ($n = 128$)

	%	n
Ikäluokka		
25 vuotta tai alle	3,9	5
26–30 vuotta	11,7	15
31–35 vuotta	12,5	16
36–40 vuotta	17,2	22
41–45 vuotta	18,8	24
46–50 vuotta	16,4	21
51–55 vuotta	9,4	12
56–60 vuotta	6,3	8
yli 60 vuotta	3,9	5
	100	128

Aineiston analysointi

Eettisten dilemmojen useutta sekä niihin liittyvää stressiä analysoitiin jakaumatiedon perusteella. Sukupuolen ja iän yhteyttä vastaajien kuvaamien eettisten dilemmojen sisältöihin tutkittiin ristiintaulukoinnilla. Tilastolliset analyysit suoritettiin PASW statistics 18.0 -ohjelmalla.

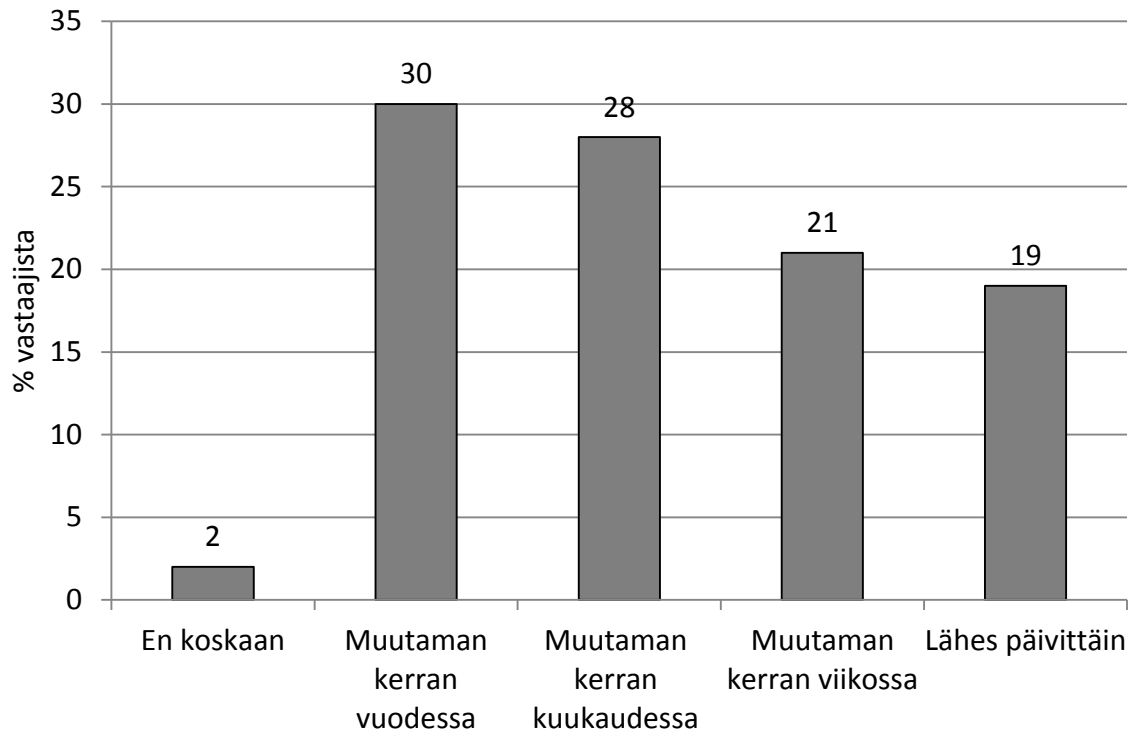
Tyypillisimpiä eettisiä dilemmoja selvitettiin luokittelemalla koulunkäyntiavustajien kirjoittamat avoimet vastaukset niiden sisältöjen perusteella (Creswell & Plano Clark, 2007). Tutkimuksen reliabiliteetin lisäämiseksi luokittelu suoritettiin ensin työparin kanssa erikseen, jonka jälkeen syntyneistä luokista soviteltiin yhdenmukaiset luokat. Näihin yhdessä

sovittuihin luokkiin vastaukset lajiteltiin jälleen itsenäisesti, ja lopuksi luokittelun yhteneväisyyttä arvioitiin Kappa-kertoimella. Kertoimiksi saatiin dilemmassa A 0.530 ($p < .001$) ja dilemmassa B 0.774 ($p < .001$), mitkä kertovat luokittelun kohtuullisen hyvästä reliabiliteetista (Landis & Koch, 1977). Tämän jälkeen luokittelu yhtenäistettiin siten, että eri luokkiin sijoitettujen vastausten lopullisesta luokittelusta päätettiin yhdessä. Sisällöllisen analysoinnin perusteella päädyimme A-tyypin dilemmausten kohdalla kuuteen ja B-tyypin dilemmausten kohdalla neljään luokkaan. Tutkimuksen anonymiteetin turvaamiseksi yhdistimme kuitenkin dilemmassa A kaksi pientä luokkaa toisiinsa ja dilemmassa B laajensimme yhden pienen luokan sisällön määrittelyä siten, että siihen sopi siirtää havaintoja kahdesta suuremmasta luokasta. Tällöin lopullinen luokittelu sisälsi viisi dilemmaluokkaa A-tyypin dilemmassa ja neljä sisältöluokkaa B-tyypin dilemmassa. Kukin avoin vastaus kuului vain yhteen sisältöluokkaan ja mikäli vastaaja oli kuvannut useamman kuin yhden eettisen dilemman, ainoastaan ensimmäinen kuvaus huomioitiin.

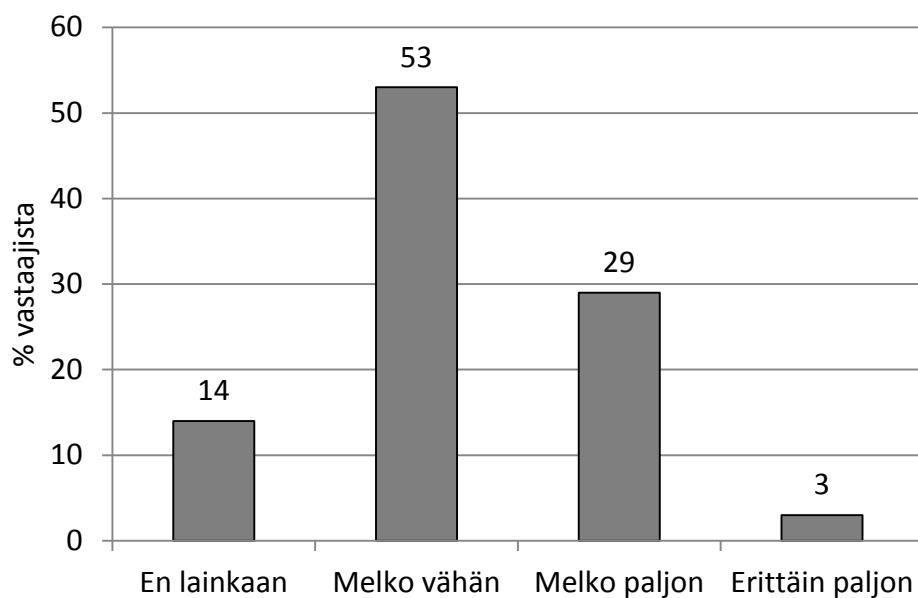
3.3 TULOKSET

Koulunkäyntiavustajien eettinen kuormittuneisuus

Eettisesti haastavien tilanteiden useutta koskevat tulokset osoittivat, että vähintään muutaman kerran viikossa dilemmaa A oli kokenut 40 % vastaajista (ks. kuvio 3.1). Suurin osa (58 %) vastaajista koki A-tyypin eettisiä dilemmaa muutaman kerran vuodessa tai muutaman kerran kuukaudessa. Dilemmaan A liittyvää stressiä kokimelko tai erittäin paljon 32 % vastaajista (ks. kuvio 3.2). Suurin osa (53 %) vastaajista koki näissä tilanteissa stressiä melko vähän.

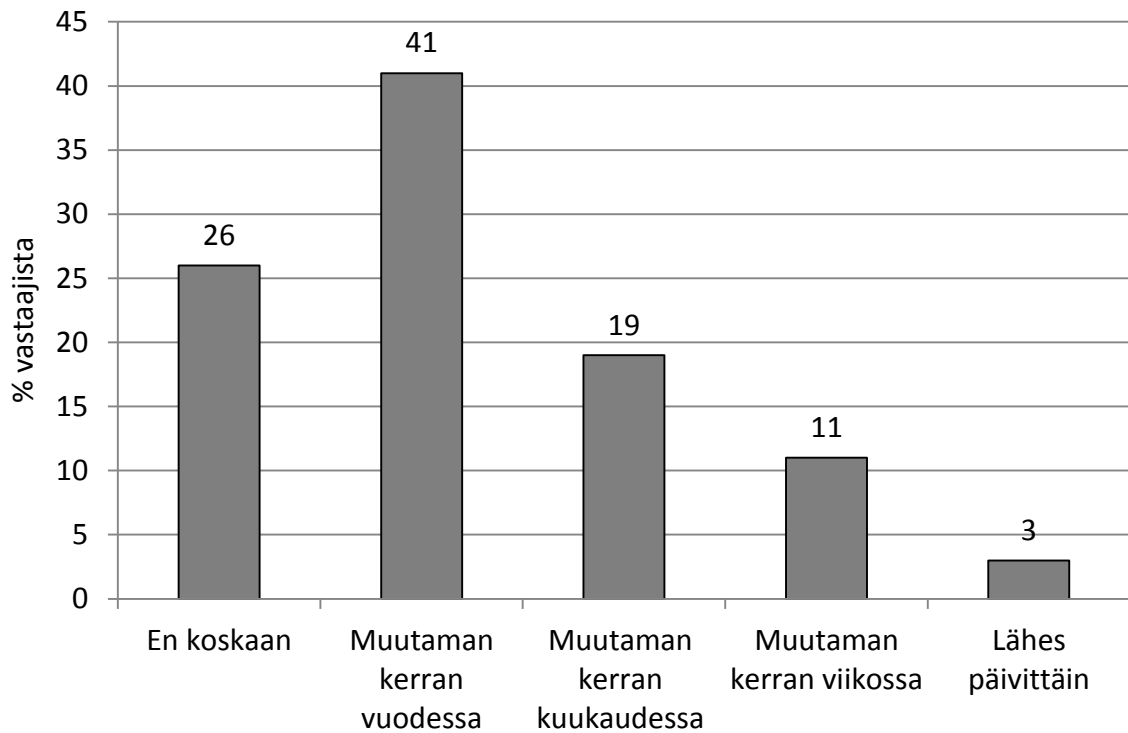


KUVIO 3.1 A-tyyppin eettisten dilemmausten (tilanteet, joissa koulunkäyntiavustaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useus ($n = 126$)

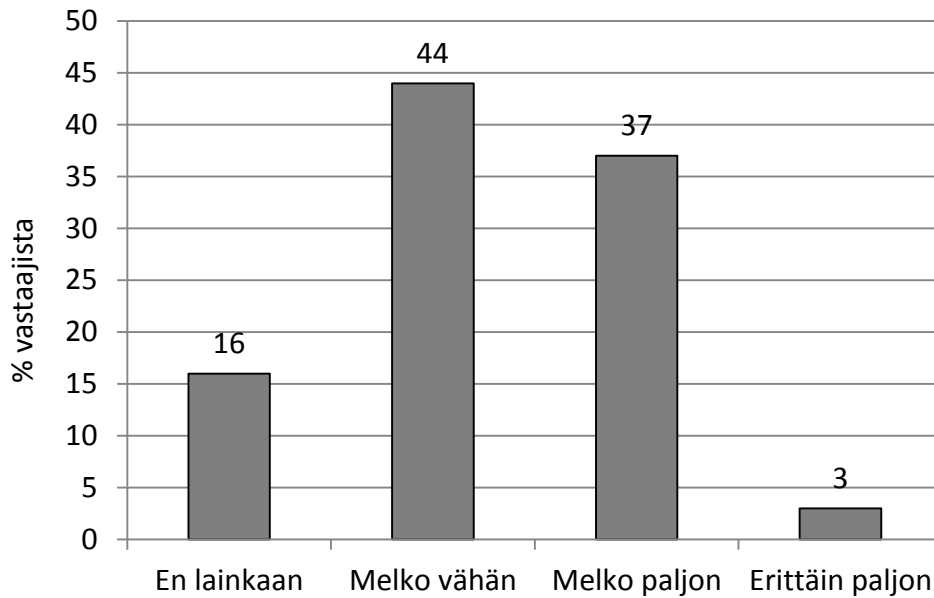


KUVIO 3.2 A-tyyppin eettisistä dilemmaista (tilanteet, joissa koulunkäyntiavustaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) koetun stressin määrä ($n = 119$)

Vastaavasti dilemmaa B ilmoitti kokeneensa vähintään muutaman kerran viikossa 14 % vastaajista (ks. kuvio 3.3). Suurin osa (41 %) vastaajista koki B-tyypin eettisiä dilemmoja muutaman kerran vuodessa ja hieman yli neljännes (26 %) ei kokenut kyseisiä dilemmoja koskaan. Dilemmaan B liittyvää stressiä oli kokenut melko tai erittäin paljon 40 % vastaajista (ks. kuvio 3.4). Suurin osa (44 %) vastaajista koki kyseistä stressiä melko vähän.



KUVIO 3.3 B-tyypin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa koulunkäyntiavustaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useus ($n = 121$)



KUVIO 3.4 B-tyypin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa koulunkäyntiavustaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koetun stressin määrä ($n = 87$)

Koulunkäyntiavustajien eettisten dilemmojen sisällöt

Eettisten dilemmojen sisältöjen luokittelussa päädyttiin A-tyypin eettisten dilemmojen suhteen seuraaviin luokkiin: 1) Oppilaan toiminnan rajoittaminen, 2) Käytännön ohjaustoiminta, 3) Työyhteisöongelmat ja tuen puute, 4) Arvoristiriidat ja 5) Muut (ks. taulukko 3.2).

Ällä ei ollut yhteyttä A-tyypin eettisten dilemmojen sisältöluokkiin ($\chi^2(32) = 38,60$, n.s.) kuten ei myöskään sukupuolella ($\chi^2(4) = 0,76$, n.s.).

TAULUKKO 3.2. A-tyyppin eettisten dilemmausten (koulunkäyntiavustaja ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa) sisällöt

A-tyyppin eettisten dilemmausten luokat	n	%	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Oppilaan toiminnan rajoittaminen	21	16,4	oppilaan fyysinen ja sanallinen rajoittaminen, haastavaan käyttäytymiseen reagoiminen	”Oppilaan rajoittamisessa ettei satuta toisia tai itseään”; ”Olenko oikealla ja aikuismaisella tavalla hoitanut raivoavan lapsen rauhoittelun.”
2. Käytännön ohjaustoiminta	15	11,7	toimintatavan valinta ohjaustilanteissa, oppilaiden riitojen selvittely	”Selvittely oppilaiden välisissä kahakoissa”; ”Oppilaiden ohjaus välitunneilla ym. muissa vapaaammissa tilanteissa.”
3. Työyhteisöongelmat ja tuen puute	11	8,6	ilmapiiriongelmat, syyllistäminen, ohjeiden epämääräisyys, riittämättömyyden kokemukset	”Opettaja antaa huonosti ohjeita ei tiedä toimiko oikein”; ”--Syytellään ei nähdä talon sisäisiä ongelmia, mitä laitetaan uuden ihmisen syyksi usein tai heijastetaan uuteen työntekijään!--”
4. Arvoristiriidat	7	5,5	omien arvojen tai toimintatapojen eroaminen opettajan tai koulun käytännöistä	”Jos tulee tilanne, jossa itse toimin toisin kuin työyhteisössäni on tapana”; ”Eriävät tavat open kanssa”
5. Muut	4	3,1	edellä mainittuihin luokkiin sopimattomat vastaukset	
Ei ole kohdannut	3	2,3	Rastitettu: ”En ole kohdannut työssäni eettisesti haastavia tilanteita/asioita.”	

(taulukko 3.2 jatkuu)

(jatkoa taulukko 3.2)

Ei ole vastannut	67	52,3	Jätetty vastaamatta
Yhteensä	128	100	

B-tyypin eettisten dilemmausten suhteen päädyttiin luokkiin 1) Oppilaan toiminnan rajoittaminen, 2) Työyhteisöongelmat ja tuen puute, 3) Arvoristiriidat ja 4) Muut (ks. taulukko 3.3).

Iällä ($\chi^2(24) = 18,31$, n.s.) ei ollut yhteyttä B-tyypin eettisten dilemmausten sisältöluokkiin, kuten ei myöskään sukupuolella ($\chi^2(3) = 0,84$, n.s.).

TAULUKKO 3.3. B-tyypin eettisten dilemmojen (koulunkäyntiavustaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisällöt

B-tyypin eettisten dilemmojen luokat	<i>n</i>	%	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Arvoristiriidat	18	14,1	omien arvojen tai toimintatapojen eroaminen opettajan tai koulun käytännöistä	”Opettaja vastaa tiimin johtajana toiminnasta ja tavoitteiden toteutumisesta opetuksessa. Itse tekisin asioita eri tavoin.”; ”Opettajan sijaistaminen avustajan palkalla, avustaja saa extratunnin työaikakirjanpitoon (omasta mielestäni kuitenkin väärin)--”
2. Oppilaan toiminnan rajoittaminen	17	13,3	oppilaan fyysinen ja sanallinen rajoittaminen, haastavaan käyttäytymiseen reagoiminen	”Joudun ottamaan lasta tiukasti kiinni, ettei vahingoita minua, itseään tai toisia”; ”Oppilaan rauhoittaminen”
3. Työyhteisöongelmat ja tuen puute	7	5,5	ilmapiiriongelmat, syyllistäminen, ohjeiden epämääräisyys	”Asioista ei puhuta koulussa. Avustaja ei pysty vaikuttamaan, hänen mielipiteitään ei ”tarvita”. Jos kysyt tai kritisoit, sinut lytätään. Pärjää talossa, jos työskentelet ahkerasti ja hiljaa.”; ”Yhteisten sääntöjen tulkinta”
4. Muut	3	2,3	edellä mainittuihin luokkiin sopimattomat vastaukset	
Ei ole kohdannut	31	24,2	Rastitettu: ”En ole kohdannut työssäni eettisesti haastavia tilanteita/asioita.”	

(taulukko 3.3 jatkuu)

(jatkoa taulukko 3.3)

Ei ole vastannut	52	40,6	Jätetty vastaamatta
Yhteensä	128	100	

3.4 POHDINTA

A-tyypin eettisten dilemmausten kokeminen melko yleistä koulunkäyntiavustajilla, mutta stressiä koettiin enemmän B-tyypin dilemmaista

Dilemmatyypin A (koulunkäyntiavustaja ei tiedä, mikä on oikea toimintatapa) mukaisten tilanteiden kokeminen oli suhteellisen tavallista, sillä koulunkäyntiavustajista vajaa puolet kertoi kokeneensa niitä vähintään muutaman kerran viikossa. Vastaajat raportoivat myös melko paljon stressiä dilemmaan A liittyen; kolmasosa kertoi kokevansa stressiä vähintään melko paljon näissä tilanteissa. B-tyypin dilemma (koulunkäyntiavustaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koettiin huomattavasti vähemmän kuin A-tyypin dilemma, mutta niiden koettiin aiheuttavan enemmän stressiä. B-tyypin dilemmausten suurempaa stressaavuutta dilemmatyypin A nähden saattaa selittää se, että B-tyypin dilemma kohdatessaan henkilö joutuu tekemään käytännössä toteutettavia päätöksiä vaihtoehtojen mietinnän sijaan. Päätöksenteko voidaan kokea stressaavammaksi kuin erilaisien vaihtoehtojen pohtiminen, sillä siihen liittyy muun muassa mahdollisten seuraamusten huolellisempi arviointi. B-tyypin dilemmausten suurempaa stressaavuutta selittää erityisesti myös se, että henkilön tekemät päätökset voivat olla vastoin hänen omia arvojaan, jolloin päätöksenteko ja päätösten mukaan toimiminen tuottavat tämän ristiriidan takia enemmän stressiä kuin mahdollisuus toimia omien arvojen mukaisesti.

Oppilaan toiminnan rajoittaminen tyypillinen koulunkäyntiavustajien kohtaama eettinen dilemma

Tutkimuksemme osoitti, että koulunkäyntiavustajat kokevat epävarmuutta toimintatapojensa valinnassa liittyen oppilaan toiminnan rajoittamiseen, käytännön ohjaustoimintaan, työyhteisöongelmiin ja tuen puutteeseen sekä arvoriistiriitisiin (A-tyypin dilemma). Arvoriistiriidat, oppilaan toiminnan rajoittaminen sekä työyhteisöongelmat ja tuen puute liittyivät myös dilemmaan B, eli tilanteisiin, joissa vastaajat kokivat joutuvansa toimimaan arvojensa vastaisesti. Näin ollen käytännön ohjaustoimintaa lukuun ottamatta samanlaiset tilanteet aiheuttivat sekä A- että B-tyypin eettisiä dilemma.

Oppilaan toiminnan rajoittamisen oli yleisin syy kokea epävarmuutta oikean toimintatavan valinnassa, ja toiseksi yleisin B-tyyppin dilemmojen aiheuttaja. Oppilaan toiminnan rajoittaminen käsittää oppilaan fyysisen ja sanallisen rajoittamisen, minkä vastaajat kokivat usein vaikeaksi puutteellisten ohjeiden vuoksi. Seuraava esimerkki kuvaa vastauksissa ilmennyttä ristiriidan kokemusta:

”Oppilas on levoton ja ahdistunut ja hänen käytöstään joudutaan rajoittamaan, jottei hän satuta itseään ja muita. Ei tiedetä, kuinka tilanteessa toimia eikä yhteisiä ohjeistuksia tilanteen hoitoon ole ...”.

Oppilaan toiminnan rajoittamisen nouseminen keskeiseksi dilemmasisällöksi kertoo todennäköisesti siitä, ettei oppilaan rauhoittamiseen ole luotu riittävän selkeitä toimintaohjeita. Näin siitäkin huolimatta, että JHL on pyrkinyt koulunkäyntiavustajille suunnatussa oppaassaan ohjeistamaan koulunkäyntiavustajia toiminnan rajoittamisessa (JHL, 2008). Tämän tutkimuksen tuloksiin perustuen voisi kuitenkin olettaa, etteivät ohjeistot ole riittävän konkreettisia, eivätkä ne määrittele hätävarjelutilanteita sekä niissä sallittuja toimintatapoja riittävän tarkasti. Toisaalta sisältöluokan suurta kokoa etenkin dilemmassa B saattaa selittää myös se, ettei koulunkäyntiavustajilla ole kurinpito-oikeutta, mikä tekee oppilaan toiminnan rajoittamisen haasteelliseksi. Näin siksi, että rajoittaessaan oppilaiden toimintaa koulunkäyntiavustajat kokevat usein joutuvansa toimimaan yli valtuuksiensa.

Koulunkäyntiavustajien käytössä olevien ohjeiden epäselvyys heijastuu todennäköisesti myös siihen, että ”Käytännön ohjaustoiminta” oli toiseksi yleisin teema A-tyyppin dilemmojen kuvauksessa. Näissä vastauksissa kuvattiin eettisesti haastavimmiksi tilanteiksi muun muassa oppilaiden riitojen selvittely sekä vaikeus valita toimintatapoja käytännön työssä. Tämä voi kertoa toimintaohjeiston tai työnjaon epäselvyydestä ja koulunkäyntiavustajien riittämättömistä keinoista puuttua ongelmatilanteisiin. Käytännön ohjaustoimintaa ei koettu B-tyyppin dilemmojen aiheuttajaksi, mitä voidaan pitää myönteisenä asiana, koska tulosten mukaan B-tyyppin dilemmat koetaan usein stressaavampina. Toisin sanoen kokemus siitä, että joutuu päivittäisessä ohjaustoiminnassa toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti, voisi olla hyvin kuormittavaa.

Osa koulunkäyntiavustajista kuvasi sekä A- että B-tyyppin dilemmojen syyksi ”Työyhteisöongelmat ja tuen puutteen”. Tätä voidaan pitää huolestuttavana, koska on todettu,

että huono työilmapiiri lisää työntekijöiden stressiä ja sairauspoissaoloja (mm. Nakari, 2003). Ohjeiden epäselvyys näyttäytyi vahvasti myös näissä vastauksissa. Koulunkäyntiavustajat kokivat vaikeana muun muassa sen, etteivät he saaneet opettajalta riittävästi tukea työhönsä. Myös opettajien antamat ohjeet koettiin usein ristiriitaisina, puutteellisina ja vaikeasti toteutettavina. Opettaja-koulunkäyntiavustaja-työparin toimivuus onkin yhä ajankohtaisempaa, mikäli koulumaailman ideologinen kehitys kohti inklusiota aiotaan toteuttaa ilman, että opettajia lisätään luokkiin. Tällöin erityisopetuksessa olevien oppilaiden siirtäminen yleisopetuksen luokille kasvattaisi luokkakokoja todennäköisesti ennestään. Toisaalta ilman mahdollista inklusion lisäämää oppilasmäärääkin luokkakoot ovat jo nyt opettajien mielestä liian suuria (YLE, 2011b). Toimivan opettaja-koulunkäyntiavustaja-työparin tärkeys korostuukin siis joka tapauksessa suurien oppilasmääriä hallittaessa.

Arvoristiriidat muodostuivat B-tyypin dilemmoissa suurimmaksi ja A-tyypin dilemmoissa pienimmäksi sisältöluokaksi. Arvoristiriitojen nouseminen yleisimmäksi B-tyypin dilemmojen aiheuttajaksi oli odotettava tulos, sillä nämä dilemmat liittyvät käsitteen määritelmän mukaisesti tilanteisiin, joissa henkilö joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Koulunkäyntiavustajien kuvaamat tyypillisimmät arvoristiriidat liittyivät eriäviin näkemyksiin opettajan kanssa. Nämä arvoristiriidat johtivat usein siihen, että koulunkäyntiavustajat kertoivat joutuvansa taipumaan opettajan tahtoon, koska opettajan katsottiin toimivan luokan johtajana. Tätä kuvaa hyvin erään koulunkäyntiavustajan avoin vastaus:

”Omien arvojen vastaisesti, jos teen niin kun ”määrätään”, vaikka itse haluaisin toimia toisin. Koska olen vain määräaikainen sijainen, olen katsonut parhaimmaksi tehdä niin kuin on ollut ennenkin tapana, enkä kyseenalaistaa. Aluksi esitin omia näkemyksiäni enemmänkin, mutta nyt vähemmän, koska eivät johtaneet mihinkään.”

Tutkimme myös iän ja sukupuolen yhteyttä vastaajien kokemien dilemmojen sisältöihin. Yhteyttä näihin sisältöihin ei kuitenkaan havaittu. Tulokseen on kuitenkin hyvä suhtautua varauksella, sillä otoskoko oli melko pieni ja vastanneissa oli vain vähän miehiä.

Johtopäätökset ja suositukset

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että koulunkäyntiavustajat kaipaavat työhönsä erityisesti selkeämpiä ohjeistuksia. Koulunkäyntiavustajat odottavat työssään myös enemmän opettajien tukea. Selkeämmillä ohjeilla ja tuen lisäämisellä voitaisiin vähentää eettisiin dilemmoihin liittyvää stressiä ja eettistä kuormittuneisuutta. Lisäksi tulokset viittaavat alhaisiin työn hallinnan mahdollisuuksiin, sillä koulunkäyntiavustajat kokevat usein joutuvansa toimimaan omien arvojensa vastaisesti toimiessaan opettajien käytänteiden mukaisesti. Näihin ongelmiin olisi tärkeää puuttua, koska vähäisen sosiaalisen tuen, vähäisten työn hallintamahdollisuuksien ja suurten työn vaatimusten on havaittu olevan yhteydessä stressiin, kuormittuneisuuteen ja stressiperäisiin sairauksiin (ks. Karasek & Theorell, 1990; Kinnunen & Feldt, 2005).

Koulunkäyntiavustajien keinoja eettisten dilemmojen ratkaisemiseksi olisi hyvä lisätä esimerkiksi ohjeistuksen ja koulutuksen muodossa. Tämä parantaisi eettisesti haastavien tilanteiden hallintaa ja antaisi niissä toimimiseen enemmän ratkaisuvaihtoehtoja. Lisäksi eettisten dilemmojen syitä tulisi pyrkiä kartoittamaan, jotta dilemmojen kokemista ylipäätään voitaisiin vähentää. Eettisiä dilemmoja ja niissä tarvittavia toimintavaihtoehtoja olisi hyvä käsitellä enemmän ammatillisessa koulutuksessa sekä esimerkiksi täydennyskoulutuksen ja työnohjausten muodossa. Työyhteisössä avoimen keskustelun lisääminen eettisistä dilemmoista ja sitä kautta dilemmojen näkyvämmäksi tekeminen olisi tärkeää. Näin dilemmoista puhuminen arkipäiväistyisi, ja niiden kokeminen sekä tilanteissa mahdollisesti heräävät epävarmuuden tunteet tulisivat hyväksyttävämmiksi.. Näin voitaisiin edistää tuen saamista ja hyvinvointia koko työyhteisössä.

Myös koulunkäyntiavustajien tyypillisesti selkiytymätöntä roolia tulisi pyrkiä selventämään työnkuvan tarkemmalla määrittelyllä. Roolin selkeyttäminen voisi parantaa myös opetuksen laatua, sillä työtehtävien tullessa selkeämmiksi yhteistyö opettajan kanssa todennäköisesti tehostuisi. Lisäksi opettajia olisi hyvä ohjeistaa siinä, miten he voisivat paremmin huomioida koulunkäyntiavustajia ja toimia heidän kanssaan enemmän tasavertaisena työparina. Toimintatapojaan perustelemalla ja kehitysehdotuksia vastaanottamalla opettajat voisivat mataltaa koulunkäyntiavustajien ja opettajien välistä hierarkiaa sekä kehittää opetuskäytäntöjä.

4 HOITOHENKILÖSTÖN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT

Maarit Grönroos, Anna Hirvonen ja Taru Feldt

4.1 JOHDANTO

Eettisyys hoitotyössä

Etiikka on filosofian osa-alue, joka tutkii moraalia eli sitä, mikä on ihmisten toiminnassa ja käyttäytymisessä hyvää ja pahaa tai oikeaa ja väärää (Sajama, 1995). Moraalilla tarkoitetaan siis empiiristä ilmiötä, josta voidaan tehdä havaintoja (Pietarinen & Poutanen, 2005). Käytännössä se on yhteisöjen ja niiden jäsenten toiminnan piirre, joka näyttäytyy arkisessa toiminnassa. Usein etiikan ja moraalin käsitteitä ei eroteta toisistaan (Pietarinen & Poutanen, 2005; Sajama, 1995), vaan niillä molemmilla tarkoitetaan kysymyksiä, jotka vaativat eettistä tai moraalista pohdintaa. Tässä tutkimuksessa käytämme johdonmukaisesti kulloisenkin alkuperäisen lähteen mukaista termiä, mistä johtuen molemmat termit (eettinen ja moraalinen) ovat käytössä läpi työn.

Hoitotyöksi kutsutaan hoitotieteeseen perustuvaa ammatillista hoitamista, jota tekevät hoitotyöntekijät eli esimerkiksi eriasteiset sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, kättilöt ja lähihoitajat (Leino-Kilpi, 2010). Hoitotyön perustehtäväksi voidaan katsoa ihmisten tukeminen heidän oman terveyshyvänsä ylläpitämisessä ja saavuttamisessa. Pohjimmiltaan on siis kyse pyrkimyksestä edistää toisen ihmisen hyvää, jolloin toimintaan liittyy eettinen ulottuvuus (Haho, 2006; Leino-Kilpi, 2010). Hoitotyön etiikalla, tai hoitoetiikalla, tarkoitetaan tiedonala, joka käsittelee hyvän ja pahan sekä oikean ja väärän kysymyksiä osana ammatillista hoitotyötä (Leino-Kilpi, 2010; Sarvimäki, 2002). Terveystieteiden ammattilaiset kokevat työssään eettisiä ristiriitoja silloin, kun he havaitsevat omien arvojensa

olevan ristiriidassa sen kanssa, miten potilaita hoidetaan ja kohdellaan (Gaudine, LeFort, Lamb, & Thorne, 2011).

Hoitajien eettiset dilemmat

Aiempi aineistolähtöinen tutkimus hoitajien kokemien eettisten dilemموjen sisällöistä näyttää olevan vähäistä. Aiemmissa tutkimuksissa luokitukset hoitajien kokemien eettisten dilemموjen sisällöistä olivat erilaisia, joskin myös samoja luokkia löytyi: eriävät näkemykset potilaan hoidosta (Gaudine ym., 2011; Silén, Fen Tang, Wadensten, & Ahlström, 2008; Torjuul & Sorlie, 2006), potilaan toiveita ei kunnioiteta (Gaudine ym., 2011; Zuzelo, 2007), vaikeudet päättää aktiivisen hoidon lopettamisesta ja palliatiiviseen hoitoon siirtymisestä (Gaudine ym., 2011; Zuzelo, 2007), rajalliset resurssit (esim. kiire) (Gaudine ym., 2011; Häggström, Mbusa, & Wadensten, 2008; Torjuul & Sorlie, 2006; Zuzelo, 2007) sekä vaikeudet suojella potilaiden yksityisyyttä ja luottamuksellisuutta (Häggström ym., 2008; Silén ym., 2008; Torjuul & Sorlie, 2006).

Yksittäisissä erillisissä tutkimuksissa on tullut esiin myös muita eettisten dilemموjen sisältöjä. Kanadalaisille hoitajille tehdyssä tutkimuksessa: potilaiden tai omaisten käytös vaarantaa hoidon, potilaalta tai perheeltä ei ole tietoon perustuvaa suostumusta, ei tiedetä oikeaa toimintatapaa, hoitajan arvot ovat ristiriidassa potilaan arvojen kanssa, hoidon alhainen laatu johtuen hoitajan tai lääkärin pätevyydestä (Gaudine ym., 2011). Yhdysvaltalaisia hoitajia koskevassa tutkimuksessa: turhautuminen alaisen rooliin, lääkärin kanssa toimiminen, huoli elämänlaatukysymysten sivuuttamisesta ja erilaisten toimenpiteiden harjoittelu potilailla (Zuzelo, 2007). Norjalaisten kirurgisten hoitajien keskuudessa: potilaisiin ja omaisiin liittyen avoimuus ja rehellisyys, luottamus sekä rajojen asettaminen, lääkäreiden keskittyminen vain diagnoosin hoitamiseen ja hoidon laatu (Torjuul & Sorlie, 2006). Tansanialaisilla hoitajille eettiseksi dilemmaksi nousi myös potilaiden eriarvoinen kohtelu (Häggström ym., 2008).

Aiemmissa tutkimuksissa eettisten dilemموjen määritelmät sekä tutkimusmenetelmät vaihtelevat jonkin verran ja tieto hoitajien kokemista eettisistä dilemموista on täten pirstaleista. Lisäksi osa tutkimuksista on tarkastellut vain jonkin tietyn erikoisalan hoitajia, jolloin tutkimustuloksia ei juurikaan voida yleistää koskemaan koko hoitajakuntaa. Tässä tutkimuksessa tutkimme laajalla otoksella kunta-alan kaupunkiorganisaatiossa työskentelevien hoitajien kokemuksia eettisistä dilemموista Nashin (1993) kuvaamien dilemmatyyppejen mukaisesti (ks. Huhtalan ym., 2011). Tällöin päästään järjestelmällisesti

ensimmäistä kertaa tarkastelemaan sekä eettisiä tilanteita, joissa hoitajat eivät tiedä, kuinka toimia (tyypin A dilemmat) että myös tilanteita, joissa hoitajat toimivat vastoin oikeaa toimintatapaa tai omia arvojaan (tyypin B dilemmat).

Eettinen kuormittuneisuus hoitotyössä

Eettinen kuormittuneisuus on uusi käsite eikä sitä ole tietääksemme vielä tutkittu terveydenhuoltohenkilöstön keskuudessa. Eettisen kuormittuneisuuden lähikäsitteenä voidaan pitää moraalisen ahdistuksen (moral distress) käsitettä, jota on tutkittu terveydenhuollossa (ks. katsaus Corley, 2002; ks. katsaus Hanna, 2004). Jameton (1984) on määritellyt moraalista ahdistusta esiintyvän, kun yksilö tietää, mikä on oikea toimintatapa, mutta institutionaaliset esteet tekevät lähes mahdottomaksi toimia oikein. Moraalista ahdistusta on tutkittu pitkälti juuri Jametonin määritelmän mukaan (Hanna, 2004). Redman ja Fry (2000) analysoivat viisi hoitajien eettisiä konflikteja tarkastellutta tutkimusta ja havaitsivat, että 33 % tutkituista hoitajista koki moraalista ahdistusta.

Corley (2002) on aiempien tutkimustulosten perusteella hahmotellut mallin moraalisen ahdistuksen seurauksista potilaalle, hoitajalle itselleen ja koko organisaatiolle. Moraalista ahdistusta kokeva hoitaja voi vältellä potilaita ja olla haluton ajamaan heidän asioitaan, mikä voi lisätä potilaan pahoinvointia ja kärsimystä. Moraalinen ahdistus voi johtaa hoitajan työuupumukseen, irtisanoutumiseen tai koko ammatin jättämiseen. Organisaatioon kohdistuvia seurauksia ovat hoitajien suuri vaihtuvuus ja tätä myötä mahdolliset rekrytointiongelmat, hoidon laadun heikkeneminen ja alentunut potilastyytyväisyys, jotka vaikuttavat myös organisaation maineeseen. Hoitajien kokemalla eettisiin ristiriitatilanteisiin liittyvällä stressillä on selkeästi monia epäsuotuisia vaikutuksia, minkä takia se on tärkeä tutkimuksen kohde.

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli tarkastella kunta-alan kaupunkiorganisaation hoitohenkilöstön työssään kokemaa eettistä kuormittuneisuutta (eettisten dilemموjen useus ja niistä johtuva stressi) sekä heidän työssään kokemiensa tyypillisempien eettisten dilemموjen sisältöjä. O’Fallonin ja Butterfieldin (2005) katsauksen mukaan eettistä päätöksentekoa

tarkastelevissa tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia iän ja sukupuolen vaikutuksista. Moraalisen ahdistuksen yhteydestä ikään ja sukupuoleen on niin ikään saatu ristiriitaisia tuloksia (ks. Corley, Minick, Elswick, & Jacobs, 2005; Pauly, Varcoe, Storch, & Newton, 2009). Huhtala ym. (2011) havaitsivat johtajille tekemässään tutkimuksessa, että eettisen kuormittuneisuuden suhteen sukupuolten välillä ei ollut eroja dilemموjen kokemisessa, mutta sen sijaan naiset kokivat niistä enemmän stressiä kuin miehet. Käytimme myös tässä tutkimuksessa taustatekijöinä sukupuolta ja ikää. Eri ammattinimikkeillä toimivien hoitajien työnkuva voi olla toisistaan poikkeava, joten heidän eettinen kuormittuneisuutensa ja eettisten dilemموjensa sisällöt voivat olla erilaisia. Käytimme siksi taustatekijänä ammattinimikettä. Kunta-alalla työskentelevistä perus- ja lähihoitajista noin neljännes on määräaikaaisessa työsuhteessa (STTK, 2009) ja sairaanhoitajista reilu viidennes (SuPer, 2009). Siksi tarkastelimme, onko työsuhdemuodolla yhteyttä työntekijän kokemaan eettiseen kuormittuneisuuteen tai eettisten dilemموjen sisältöön, joten käytimme taustatekijänä työsuhdemuotoa. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Missä määrin kunta-alan hoitohenkilöstö kokee eettistä kuormittuneisuutta (eettisten dilemموjen useus ja niistä johtuva stressi) työssään?
 - 1.1. Onko eettinen kuormittuneisuus yhteydessä taustatekijöihin (sukupuoli, ikä, ammattinimike, työsuhdemuoto)?
2. Millaisia ovat kunta-alan hoitohenkilöstön työssään kokemiensa tyypillisimpien eettisten dilemموjen (tyypit A ja B) sisällöt?
 - 2.1. Eroavatko tyypillisimpien eettisten dilemموjen sisällöt taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, ammattinimike, työsuhdemuoto) suhteen?

4.2 MENETELMÄT

Tutkitut hoitajat

Tässä osatutkimuksessa tutkittiin hoitotyöntekijöitä, joten mukaan rajattiin vain Jyväskylän kaupungin terveydenhuollossa ammattinimikkeellä perushoitaja, lähihoitaja tai sairaanhoitaja työskennelleet vastaajat (n = 622). Tutkittujen taustatiedot ovat nähtävissä taulukossa 4.1. Vastaajista valtaosa oli naisia, mikä vastaa erittäin hyvin kunta-alan terveydenhuollossa työskentelevien perus-, lähi- ja sairaanhoitajien sukupuolijakaumaa (ks. THL, 2011).

Vastaajista lähes puolet oli iältään 41–60 vuotta, mikä vastaa melko hyvin kunta-alan terveydenhuollossa toimivien keskiarvoikää, joka on 45 vuotta (ks. THL, 2011). Vastaajista vain vajaa kolmannes oli sairaanhoitajia, vaikka kunta-alan terveydenhuollossa ammattinimikkeillä perus-, lähi- ja sairaanhoitaja työskentelevistä lähes 70 % on sairaanhoitajia ja vain kolmannes perus- tai lähihoitajia (ks. THL, 2011). Ammattiluokkien osalta otos ei siis näyttäisi edustavan kunta-alan yleistä tilannetta. Vastaajista reilu viidennes oli määräaikaaisessa työsuhhteessa, mikä vastaa melko hyvin kunta-alalla työskentelevien perus-, lähi- ja sairaanhoitajien tilannetta (ks. STTK, 2009; SuPer, 2009).

TAULUKKO 4.1. Tutkittujen taustatiedot ($n = 622$)

	%	n
Sukupuoli		
mies	4	25
nainen	96	597
	100	622
Ikäluokka		
25 vuotta tai alle	10	63
26–30 vuotta	10	62
31–35 vuotta	9	59
36–40 vuotta	11	69
41–45 vuotta	16	99
46–50 vuotta	15	93
51–55 vuotta	16	97
56–60 vuotta	10	60
yli 60 vuotta	3	20
	100	622
Ammattiluokka		
perushoitaja	17	107
lähihoitaja	53	329
sairaanhoitaja	30	186
	100	622
Työsuhdemuoto		
vakituinen	78	485
määräaikainen	21	129
tieto puuttuu	1	8
	100	622

Aineiston analysointi

Aineiston tilastolliset analyysit tehtiin IBM SPSS Statistics 19 -ohjelmalla. Eettisen kuormittuneisuuden osalta eettisten dilemموjen (A- ja B-tyypit erikseen) kokemisen useutta sekä niistä koettua stressiä (A- ja B-tyypin dilemmat erikseen) kuvattiin prosenttein. Tarkasteltaessa eettisen kuormittuneisuuden yhteyttä taustatekijöihin käytettiin dikotomisten muuttujien (sukupuoli ja työsuhdemuoto) kohdalla Mann-Whitneyn U-testiä ja useampiluokkaisten muuttujien (ikä ja ammattinimike) kohdalla Kruskal-Wallis testia. Jos Kruskal-Wallis testillä havaittiin muuttujien välillä eroja, suoritettiin parittaiset jatkotarkastelut Mann-Whitneyn U-testillä. Tilastollisia analyyseja varten ikä uudelleenluokiteltiin isompiin luokkiin (ks. taulukko 4.2).

TAULUKKO 4.2. Tutkittujen ikä uudelleen luokiteltuna ($n = 622$)

	%	n
Ikäluokka		
25 vuotta tai alle	10	63
26–35 vuotta	20	121
36–45 vuotta	27	168
46–55 vuotta	31	190
56 vuotta tai yli	13	80
	100	622

Eettisten dilemموjen sisältöjä koskevien kysymysten vastaukset analysoitiin aineistolähtöisesti. Analyysi tehtiin molempien dilemmatyyppien osalta erikseen. Vaikka vastaajia pyydettiin kuvaamaan tyypillisin tilanne, jossa kyseistä eettistä dilemmaa ilmenee, sisälsi osa vastauksista kuitenkin useampia tilanteita. Tällaisten vastausten osalta huomioon otettiin vain ensimmäisenä mainittu tilanne. Näin ollen jokainen vastaus on edustettuna luokittelussa vain kerran. Analyysin luotettavuuden lisäämiseksi molemmat tutkijat tutustuivat aluksi itsenäisesti eettisten dilemموjen sisältöjä koskeviin vastauksiin ja luokittelivat ne alustavasti sisältöjen samanlaisuuden ja erilaisuuden perusteella. Tämän jälkeen tutkijat vertasivat, millaisia luokkia he olivat muodostaneet ja yhdessä keskustellen muodostivat yhteisen luokittelun ja nimesivät luokat. Tässä vaiheessa tutkijat eivät yhdessä käyneet läpi yksittäisiä vastauksia. Molemmat tutkijat luokittelivat vastaukset itsenäisesti tämän yhdessä luodun luokituksen mukaan. Tämän jälkeen tutkijat vertasivat luokittelujaan ja laskivat niille rinnakkaisreliabiliteetit eli samalla tavalla luokiteltujen vastausten

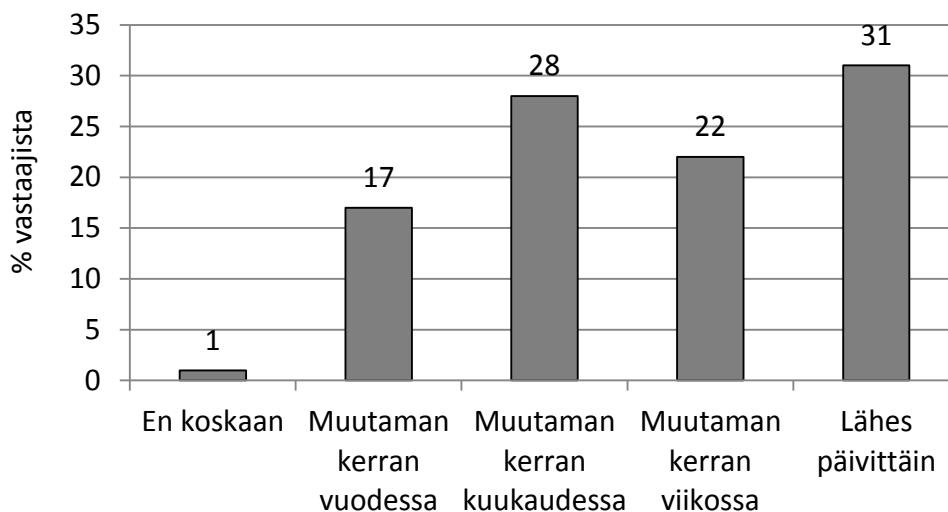
prosenttiosuudet. Molempien dilemmausten luokittelun rinnakkaisreliabiliteetit olivat erittäin hyviä: A-tyyppien dilemmausten luokittelun rinnakkaisreliabiliteetti oli 88,4 % ja B-tyyppien dilemmausten luokittelun 85,2 %. Lopuksi tutkijat kävivät läpi ne vastaukset, jotka he olivat luokitelleet keskenään eri luokkiin. Tutkijat sopivat yhdessä keskustellen siitä, mihin luokkaan kukin näistä vastauksista lopullisessa luokituksessa parhaiten sopi.

Eettisten dilemmausten sisältöluokkien yhteyksiä taustamuuttujiin tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla (Monte Carlo). Taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikä, ammattinimike (perushoitaja, lähihoitaja, sairaanhoitaja) ja työsuhdemuoto (vakituinen, määräaikainen).

4.3 TULOKSET

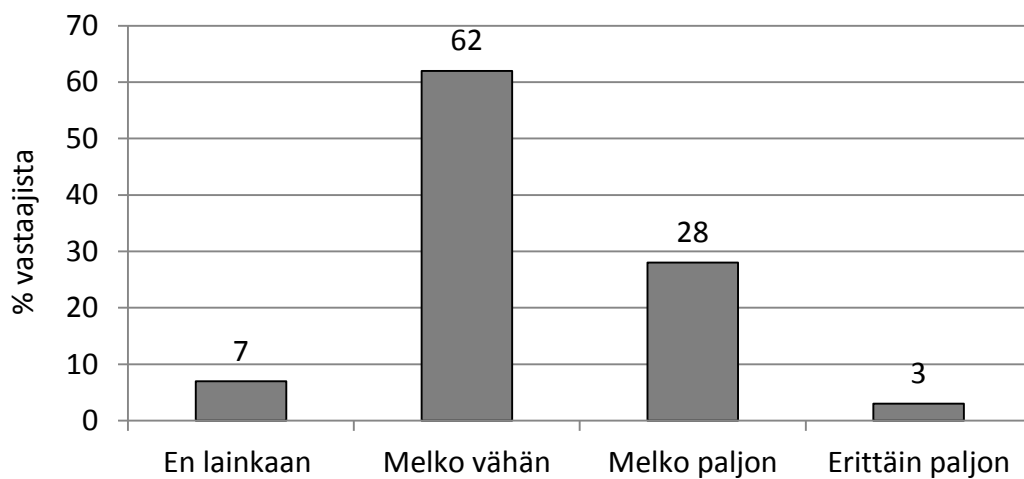
Hoitajien eettinen kuormittuneisuus

A-tyyppien eettisten dilemmausten (tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) useutta koskevat tulokset ovat nähtävissä kuviossa 4.1. Hieman yli puolet (53 %) vastaajista koki A-tyyppien eettisiä dilemmausia vähintään muutaman kerran viikossa. Vain 1 % vastaajista ei kokenut kyseisiä dilemmausia koskaan.



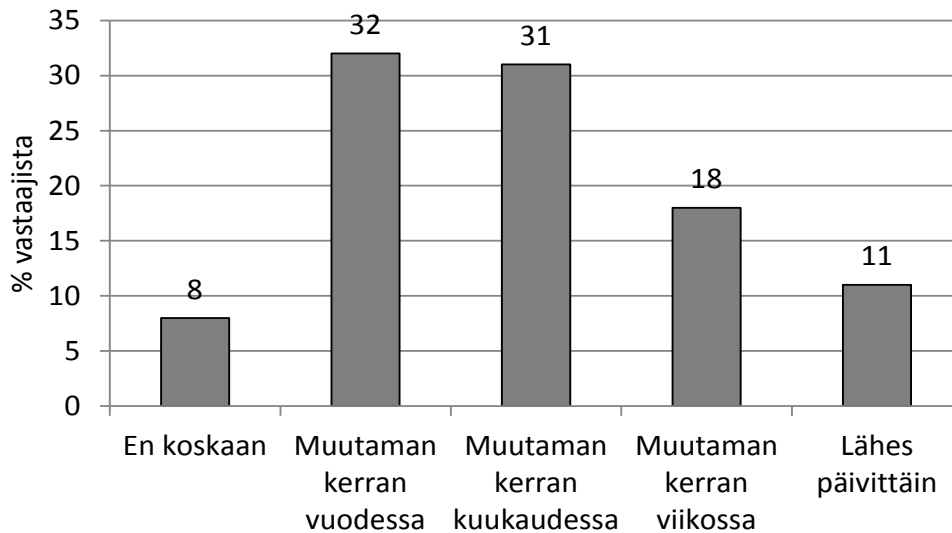
KUVIO 4.1. A-tyyppien eettisten dilemmausten (tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useus ($n = 596$)

A-tyypin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrä on nähtävissä kuviosta 4.2. Suurin osa vastaajista (62 %) koki kyseisistä dilemmoista stressiä vain melko vähän. Toisaalta lähes kolmannes (31 %) vastaajista koki stressiä vähintään melko paljon.



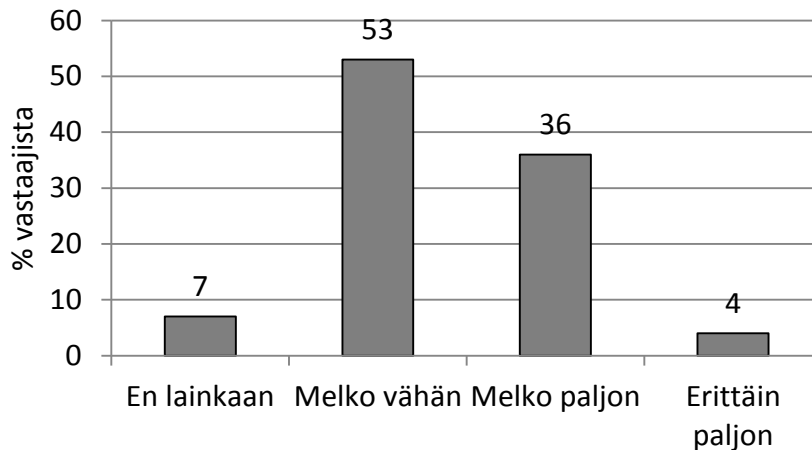
KUVIO 4.2. A-tyypin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) koetun stressin määrä ($n = 577$)

B-tyypin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa hoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) useutta koskevat tulokset ovat nähtävissä kuviosta 4.3. Suurin osa vastaajista (63 %) koki kyseisiä dilemmoja muutaman kerran vuodessa tai muutaman kerran kuukaudessa. Lähes kolmannes (29 %) vastaajista koki kyseisiä dilemmoja vähintään muutaman kerran viikossa.



KUVIO 4.3. B-tyyppin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa hoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useus ($n = 574$)

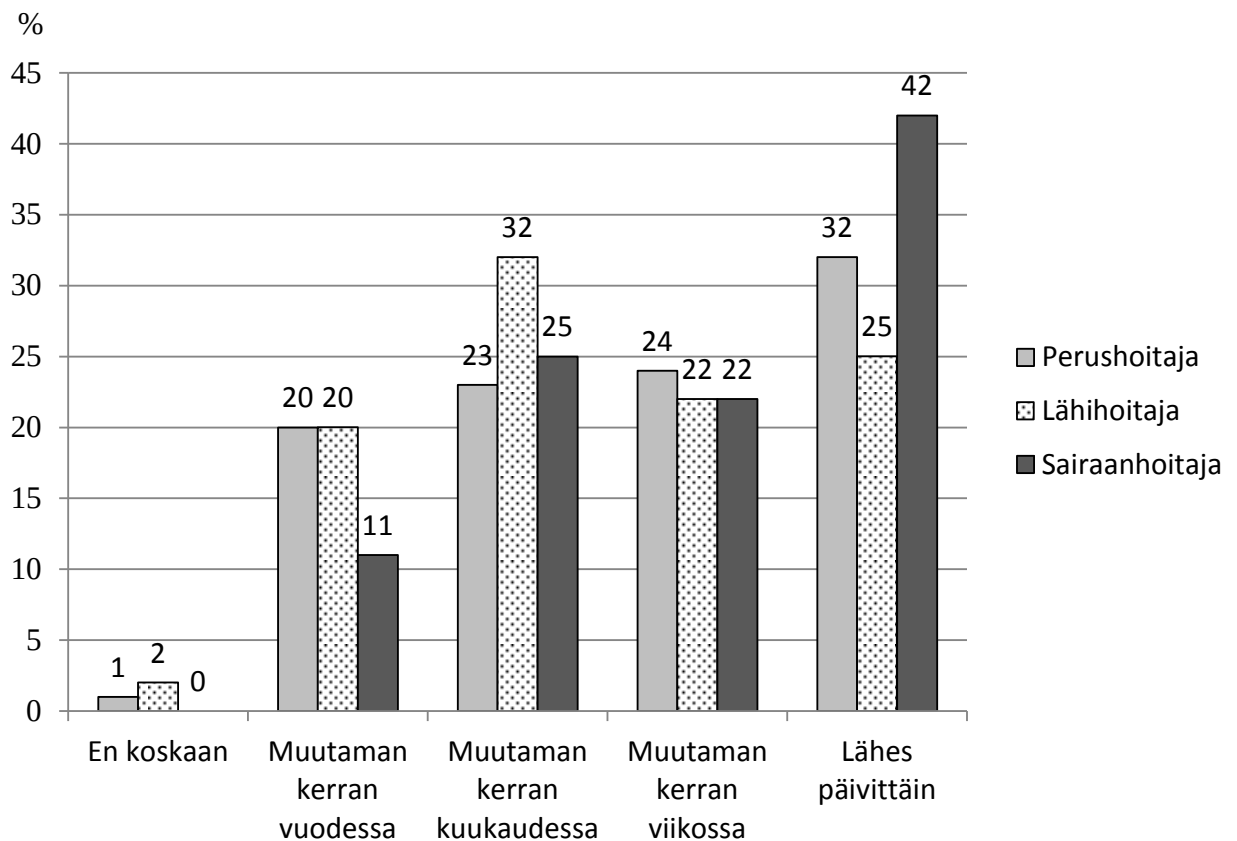
B-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrä on nähtävissä kuviosta 4.4. Suurin osa (53 %) vastaajista koki kyseisistä dilemmoista stressiä vain melko vähän. Toisaalta 40 % vastaajista koki stressiä vähintään melko paljon.



KUVIO 4.4. B-tyyppin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa hoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koetun stressin määrä ($n = 515$)

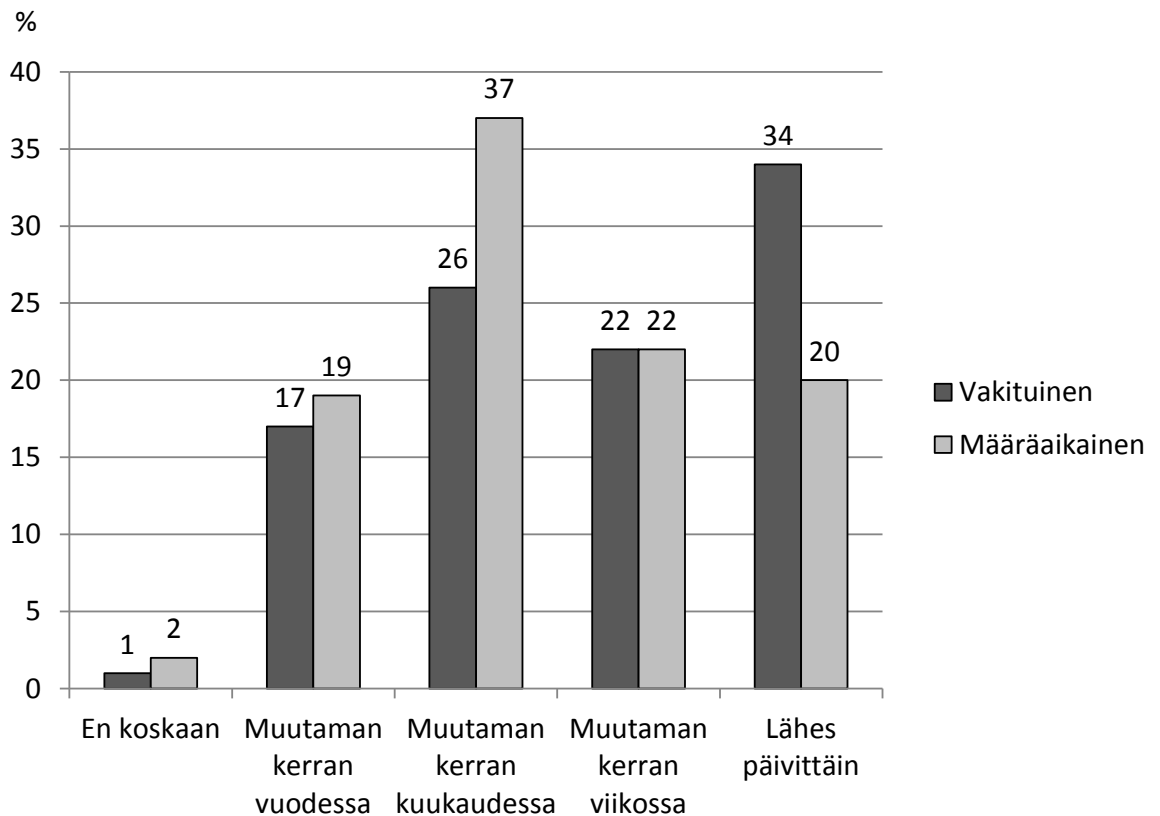
A-tyyppin eettisten dilemmojen kokemisen useuden suhteen ammattinimikkeittäin oli eroja ($\chi^2 (2) = 18,05, p < .001, n = 596$) (ks. kuvio 4.5). Lähi- ja sairaanhoitajien välillä ero oli

selkeä ($U = 22\,423.00$, $p < .001$, $n = 496$). Kuvion 4.5 perusteella sairaanhoitajat näyttäisivät kokevan A-tyyppin eettisiä dilemmoja useammin kuin lähihoitajat. Sen sijaan perus- ja lähihoitajien välillä ei ollut eroa ($U = 14\,229.50$, n.s., $n = 411$) kuten ei myöskään perus- ja sairaanhoitajien välillä ($U = 8\,033.50$, n.s., $n = 285$).



KUVIO 4.5. A-tyyppin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useuden jakaumat ammattinimikkeittäin ($n = 596$)

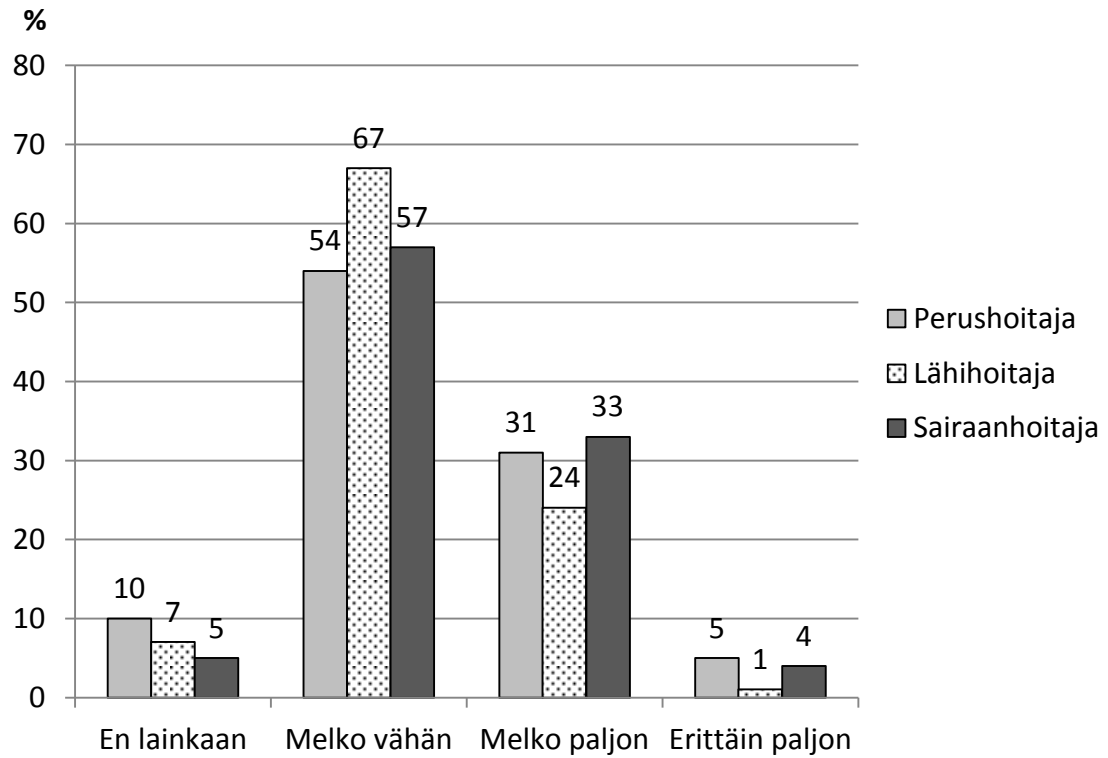
Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä oli eroja A-tyyppin eettisten dilemmojen kokemisen useudessa ($U = 24\,542.00$, $p < .01$, $n = 595$). Kuvion 4.6 perusteella vakituiset työntekijät näyttäisivät kokevan ko. dilemmoja useammin kuin määräaikaiset työntekijät.



KUVIO 4.6. A-tyyppin eettisten dilemموjen (tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useuden jakaumat työsuhtemuodoittain ($n = 595$)

A-tyyppin eettisten dilemموjen kokemisen useudessa ei ollut eroja sukupuolten välillä ($U = 5\,509.00$, n.s., $n = 596$) kuten ei myöskään eri ikäluokkien välillä ($\chi^2(4) = 4.62$, n.s., $n = 596$).

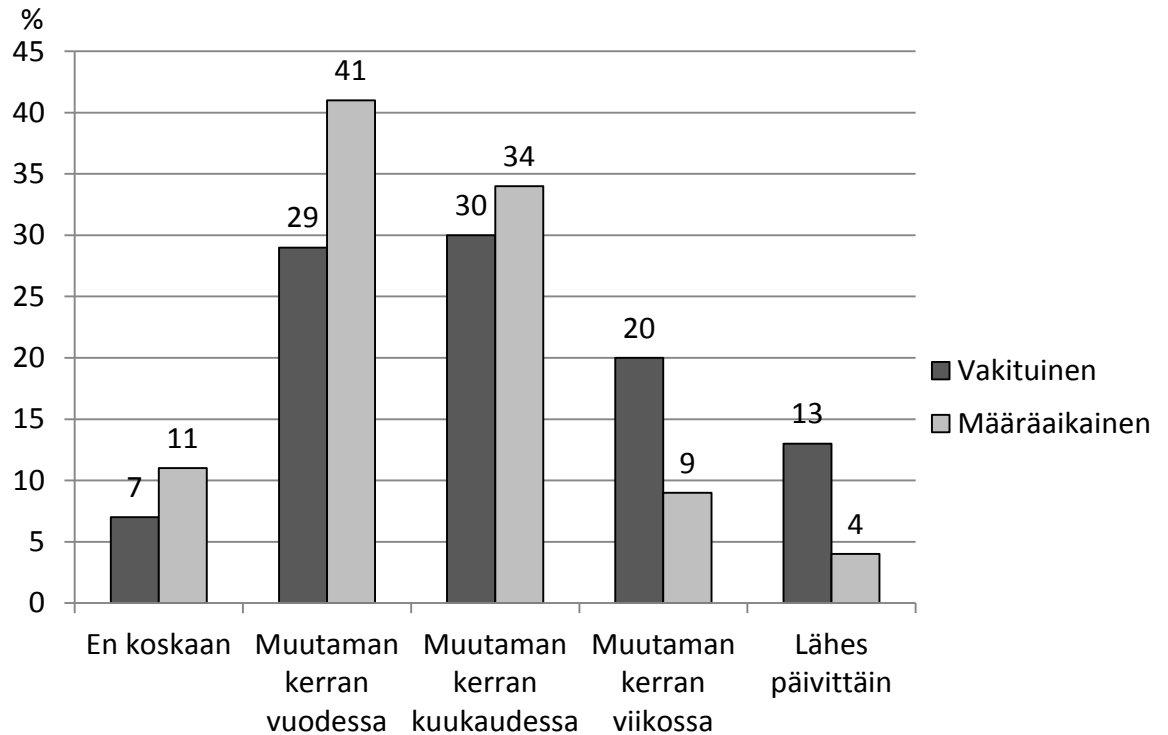
A-tyyppin eettisistä dilemموista koetun stressin suhteen oli eroja ammattinimikkeittäin ($\chi^2(2) = 9.25$, $p < .05$, $n = 577$) (ks. kuvio 4.7). Lähi- ja sairaanhoitajien välillä ero oli selkeä ($U = 23\,278.50$, $p < .01$, $n = 479$). Kuvion 4.7 perusteella näyttäisi, että lähihoitajat kokevat A-tyyppin eettisistä dilemموista stressiä sairaanhoitajia vähemmän. Perus- ja lähihoitajien välillä eroa ei ollut ($U = 13\,276.00$, n.s., $n = 394$) kuten ei myöskään perus- ja sairaanhoitajien välillä ($U = 8\,534.50$, n.s., $n = 281$).



KUVIO 4.7. A-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrän jakaumat ammattinimikkeittäin ($n = 577$)

A-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin suhteen eroja ei ollut sukupuolten välillä ($U = 5\,168.00$, n.s., $n = 577$), eri ikäluokkien välillä ($\chi^2(4) = 4.10$, n.s., $n = 577$) eikä vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ($U = 24\,302.00$, n.s., $n = 576$).

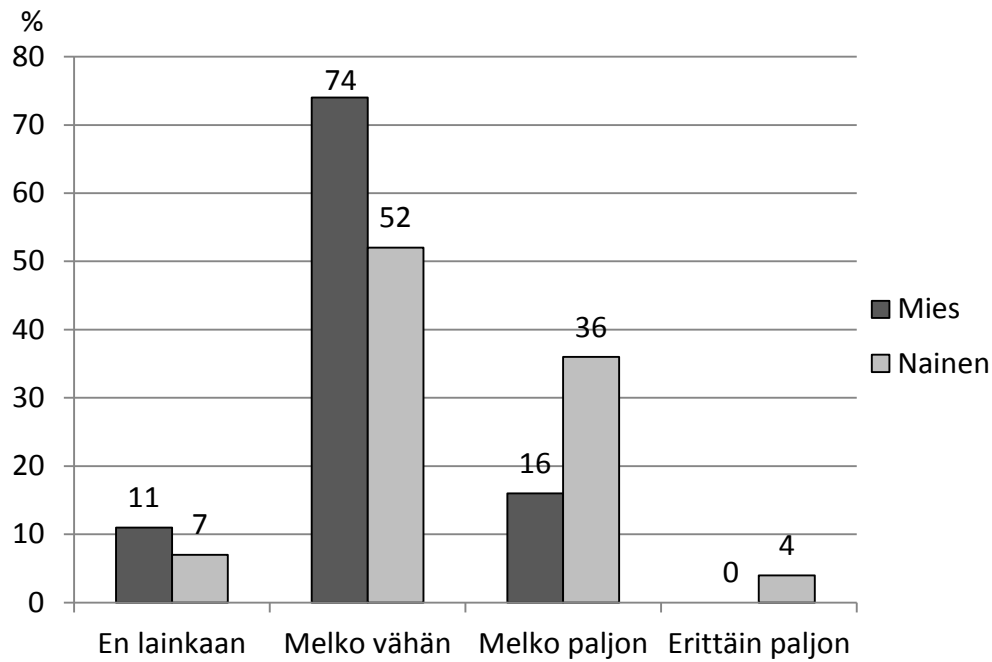
B-tyyppin eettisten dilemmojen kokemisen useuden suhteen oli eroja vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ($U = 20\,522.50$, $p < .001$, $n = 573$). Kuviosta 4.8 voidaan nähdä, että vakituiset työntekijät kokevat B-tyyppin eettisiä dilemmoja useammin kuin määräaikaiset työntekijät.



KUVIO 4.8. B-tyyppin eettisten dilemmojen kokemisen useuden jakaumat työsuhdemuodoittain ($n = 573$)

B-tyyppin eettisten dilemmojen kokemisen useuden suhteen ei ollut eroja sukupuolten välillä ($U = 5\,903.50$, n.s., $n = 574$), ikäluokkien välillä ($\chi^2(4) = 2.67$, n.s., $n = 574$) eikä myöskään ammattinimikkeittäin ($\chi^2(2) = 5.24$, n.s., $n = 574$).

Sukupuolten välillä oli eroja B-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin suhteen ($U = 3\,500.00$, $p < .05$), $n = 515$. Kuviosta 4.9 nähdään, että naiset kokevat ko. stressiä enemmän kuin miehet.



KUVIO 4.9. B-tyypin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrän jakaumat sukupuolittain ($n = 515$)

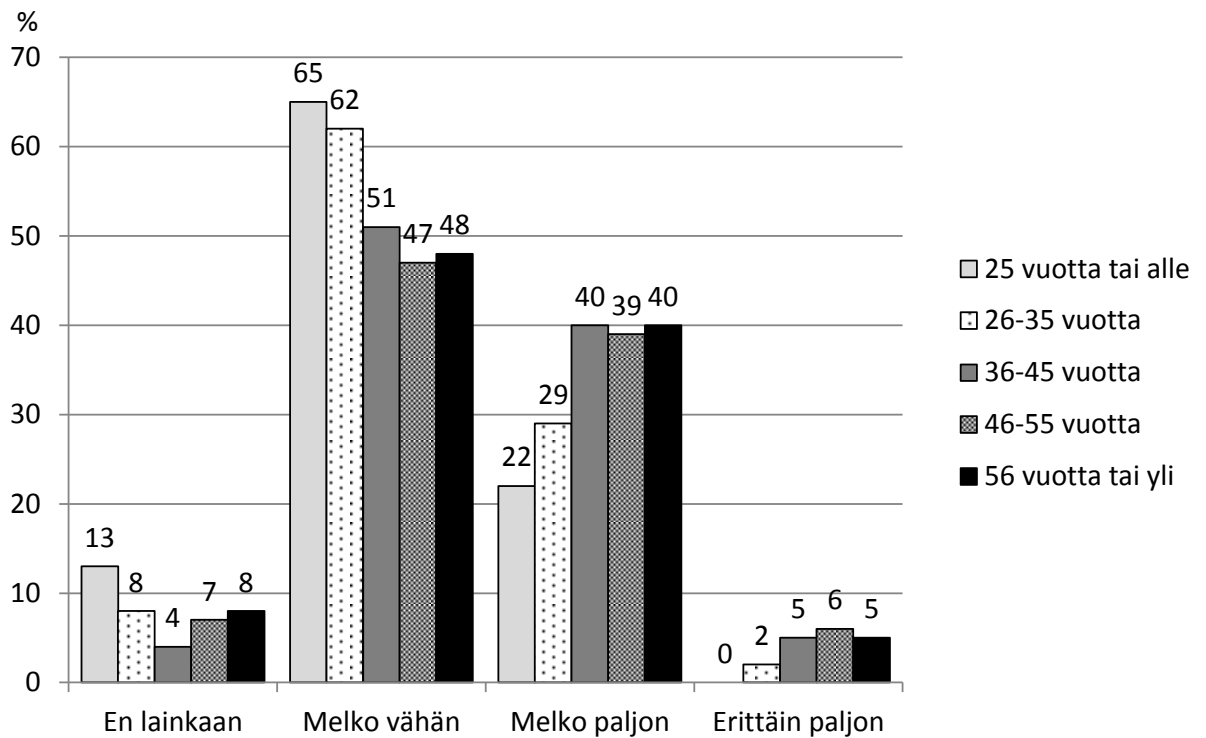
Ikäluokkien välillä oli eroja B-tyypin eettisistä dilemmoista koetun stressin suhteen ($\chi^2(4) = 16,56$, $p < .05$), $n = 515$. Taulukosta 4.3 on nähtävissä, että nuorin ikäluokka eroaa kolmesta vanhimmasta ikäluokasta. Toiseksi nuorinkin ikäluokka eroaa kolmanneksi ja toiseksi vanhimmista ikäluokista, mutta ei enää vanhimmasta ikäluokasta.

TAULUKKO 4.3. B-tyypin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrän vertailu ikäluokkien välillä, U-arvot (Mann-Whitneyn U-testi, $n = 515$)

Ikäluokka	1	2	3	4
1 25 vuotta tai alle				
2 26–35 vuotta	2512.00			
3 36–45 vuotta	2805.00***	6167.00**		
4 46–55 vuotta	3050.50**	6656.00*	10506.50	
5 56 vuotta tai yli	1343.50**	2929.00	4485.50	4804.50

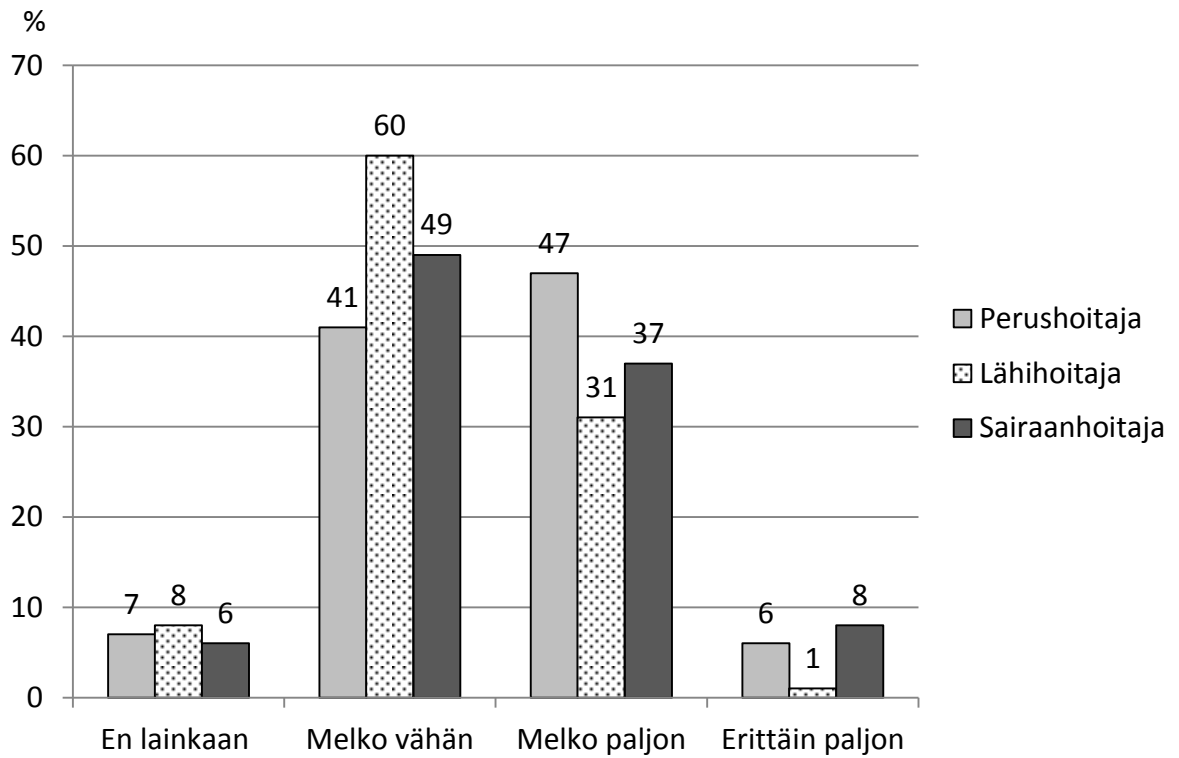
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Kuviosta 4.10 nähdään, että B-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrä näyttää nuoremmilla ikäluokilla olevan melko vähäistä kun taas vanhemmilla ikäluokilla ko. stressiä on melko paljon.



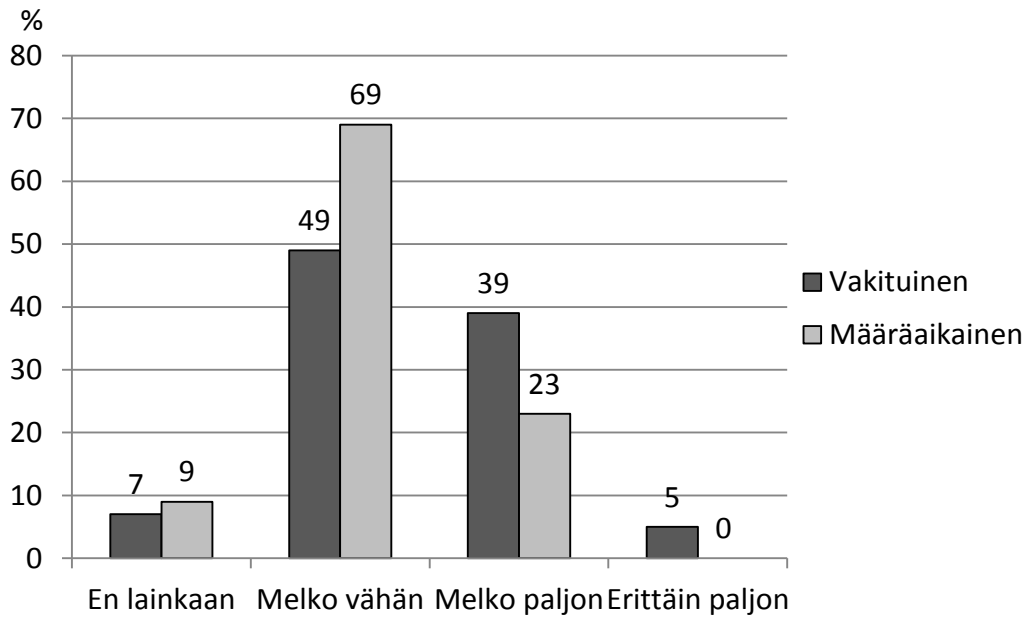
KUVIO 4.10. B-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrän jakaumat ikäluokittain ($n = 515$)

B-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin suhteen oli eroja ammattinimikkeittäin ($\chi^2(2) = 15,47$, $p < .001$, $n = 515$). Lähi- ja perushoitajien välillä oli eroa ($U = 8\,843.50$, $p < .001$), $n = 343$, kuten myös lähi- ja sairaanhoitajien välillä ($U = 18\,461.00$, $p < .01$), $n = 427$. Kuviosta 4.11 nähdään, että lähihoitajat kokevat B-tyyppin eettisistä dilemmoista stressiä vähemmän kuin muut ammattiryhmät. Perus- ja sairaanhoitajien välillä eroa ei ollut ($U = 7\,204.50$, $p > .05$), $n = 260$.



KUVIO 4.11. B-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrän jakaumat ammattinimikkeittäin ($n = 515$)

Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä oli eroja B-tyyppin eettisistä dilemmoista koetun stressin suhteen ($U = 16\,344.00$, $p < .001$), $n = 514$. Kuviosta 4.12 nähdään, että vakituiset työntekijät kokevat kyseistä stressiä määräaikaista työntekijöitä enemmän.



KUVIO 4.12. B-tyypin eettisistä dilemmoista koetun stressin määrän jakaumat työsuhdemuodoittain ($n = 514$)

Hoitajien eettisten dilemmojen sisällöt

A-tyypin eettisten dilemmojen (hoitaja ei tiedä oikeaa toimintatapaa) sisältöluokat ovat nähtävissä taulukossa 4.4. Luokkia oli yhteensä 14, joista selkeästi isoin luokka oli resurssipula ja kiire. Kyseiseen luokkaan sisältyivät vastaukset, joissa kuvattiin kiirettä, pulaa ajasta, henkilökunnasta tai muista resursseista. Tähän luokkaan kuului yli neljäsosa annetuista vastauksista. Toiseksi suurin luokka oli hoitolinjojen ja -menetelmien sekä hoitopaikkojen valinta. Kyseiseen luokkaan kuului reilu kymmenes annetuista vastauksista. Kolmanneksi suurin luokka oli ristiriidat työyhteisössä tai yhteistyötahojen kanssa. Tähän luokkaan kuului noin kymmenes annetuista vastauksista. Loppuihin luokkiin kuului kuhunkin selkeästi alle kymmenes annetuista vastauksista.

A-tyypin eettisten dilemmojen sisältöluokilla oli yhteys ammattinimikkeisiin ($\chi^2(26) = 50,30$, $p < .01$, $n = 328$). Hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arviointi, lääkäripula -luokassa perushoitajat olivat aliedustettuina (sovitettu standardoitu jäännös -2,4) kuten myös lähihoitajat (sovitettu standardoitu jäännös -3,0), sairaanhoitajat sen sijaan olivat yliedustettuina (sovitettu standardoitu jäännös 5,1). Huoli asiakkaan kotona pärjäämisestä -luokassa lähihoitajat olivat yliedustettuina (sovitettu standardoitu jäännös 2,1). A-tyypin

eettisten dilemmausten sisältöluokilla ei ollut yhteyttä ikäluokkiin ($\chi^2(52) = 60,44$, n.s., $n = 328$) eikä työsuhdemuotoon ($\chi^2(13) = 20,13$, n.s., $n = 328$). Sukupuolen yhteyttä eettisten dilemmausten sisältöluokkiin ei tutkittu, koska vain alle kymmenen miestä oli vastannut eettisten dilemmausten sisältöä koskevaan kysymykseen.

TAULUKKO 4.4. A-tyypin eettisten dilemmausten (hoitaja ei tiedä oikeaa toimintatapaa) sisällöt.

A-tyypin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Resurssipula ja kiire	93	28,4	15,0	Kiire, pula ajasta, henkilökunnasta tai muista resursseista	”vanhusten perushoitoon liian vähän aikaa ja resursseja”; ”kiire”
2. Hoitolinjojen ja -menetelmien sekä hoitopaikkojen valinta	43	13,1	6,9	Hoitolinjojen valinta, tietyt hoitomenetelmät, oikeiden hoitopaikkojen valinta	”Hoitomenetelmät ja suunnat. Hoitoisuustaso.”; ”kuuluuko potilas perusterveydenhuollon piiriin vai keskussairaalan hoitoon sairautensa vuoksi”
3. Ristiriidat työyhteisössä tai yhteistyötahojen kanssa	33	10,1	5,3	Ristiriidat työtovereiden tai esimiesten kanssa, työtoverin epäasiallinen käytös, ristiriidat yhteistyötahojen kanssa	”työparini käyttäytyy epäasiamukaisesti potilasta kohtaan”; ” esimies käytös”
4. Hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arviointi, lääkäripula	23	7,1	3,7	Kuinka kiireellisesti potilaan on päästävä lääkäriin, pula lääkäreistä, ei ole antaa lääkärin vastaanottoaikaa potilaalle	”hoidon kiireellisyyden arviointi”; ”Potilas tarvitsisi lääkärille aikaa,eikä aikoja ole.”
5. Potilaan itsemääräämisoikeuden toteutuminen	23	7,1	3,7	Itsemääräämisoikeuden toteutuminen, toimiminen vastoin potilaan tahtoa	”asiakkaan itsemääräämisoikeus”; ”Kun pitää tehdä jotain hoidettavan toiveiden vastaisesti.”

(taulukko 4.4 jatkuu)

(jatkoa taulukko 4.4)

6. Aggressiivisesti ja/tai haasteellisesti käyttäytyvät potilaat	17	5,2	2,7	Aggressiivisesti käyttäytyvät potilaat, haasteellisesti käyttäytyvät potilaat	”silloin kun kohtaa hankalan / aggressiivisen asiakkaan”; ”Jos asukas käyttäytyy väkivaltaisesti hoitohenkilöä kohtaan.”
7. Kuolevan potilaan hoito ja saattohoito	14	4,3	2,3	Kuolevan potilaan hoito ja saattohoito	”Kuolevan potilaan hoito”; ”saattohoitopotilaan hoitaminen”
8. Potilaan/omaisen/hoitavan tahon eriävät näkemykset potilaan hoidosta	14	4,3	2,3	Vähintään kahdella osapuolella (potilas, omainen, hoitava taho) on selkeästi eriävät näkemykset potilaan hoidosta	”Potilaan oma tahto ei kohtaa joko hoitohenkilökunnan tai omaisten tahdon kanssa”; ”Omaisella eri toive kuin potilaalla.”
9. Lääkehoidon toteuttaminen	13	4,0	2,1	Lääkehoidon toteuttaminen, lääkemääräykset	”Kipulääkitykset”; ”lääkkeet/ lumelääkkeet”
10. Potilaan fyysinen rajoittaminen	13	4,0	2,1	Potilaan liikkumisen rajoittaminen, sitominen, lepoliivien käyttö	”Pot. liikkumisen rajoittaminen”; ”Saako potilasta sitoa sänkyyn”
11. Yhteistyö omaisten kanssa	12	3,7	1,9	Omaisten kanssa toimiminen	”Omaisten kanssa toimiminen.”; ”Haastavat omaiset ja akressiiviset potilaat/omaiset.Tukea tarvitsevat omaiset.”
12. Muistihäiriötä sairastavan potilaan hoito	11	3,4	1,8	Muistihäiriötä sairastavan potilaan hoitaminen	”muistihäiriöisen käsittely”; ”Toimiminen esim. muistihäiriöisen kanssa (pesutilanteet tms.)”

(taulukko 4.4 jatkuu)

(jatkoa taulukko 4.4)

13. Uudet toimintatavat	10	3,0	1,6	Uudet toimintamallit, uudet hoitomenetelmät, jatkuvasti vaihtuva työpiste	”uudet toimintamallit, kun tehtävä kaikki ”Kyllön” malliin”; ”työpisteen jatkuva vaihtuminen”
14. Huoli asiakkaan kotona pärjäämisestä	9	2,7	1,4	Huoli siitä, miten asiakas pärjää kotonaan seuraavaan käyntiin, huoli huonokuntoisen asiakkaan kotiuttamisesta	”Huonokuntoinen asiakas jää kotiin yksin seuraavaan käyntiin asti”; ”Huonokuntoisen potilaan kotiutus”
Ei ole kohdannut	6		1,0	Rastitettu: ”En ole kohdannut työssäni eettisesti haastavia tilanteita/asioita.”	
Ei ole vastannut	288		46,3	Ei ole annettu dilemmakuvausta, vaikka rastitettu että dilemmoja on TAI ei ole vastattu ollenkaan kysymykseen onko dilemmoja	
Yhteensä	622	100	100		

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaukset, joissa on annettu dilemmakuvaus. $n = 328$

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki vastaajat eli myös he joilta dilemmakuvaus puuttuu. $n = 622$

B-tyypin eettisten dilemmausten (hoitaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisältöluokat ovat nähtävissä taulukossa 4.5. Luokkia oli yhteensä 10, joista selkeästi isoin luokka oli kiire ja resurssipula. Kyseiseen luokkaan sisältyivät vastaukset, joissa kuvattiin kiirettä, pulaa ajasta, henkilökunnasta tai muista resursseista. Tähän luokkaan kuului yli kolmasosa annetuista vastauksista. Toiseksi suurin luokka oli arvostetut eri tahojen välillä. Kyseiseen luokkaan sisältyivät vastaukset, joissa kuvattiin oman etiikan ristiriitaisuutta työyhteisön toimintatapojen, esimiehen määräysten, potilaan tai omaisten näkemysten kanssa sekä sääntöjen rikkomista. Tähän luokkaan kuului reilusti yli kymmenes annetuista vastauksista. Kolmanneksi suurin luokka oli itsemääräämisoikeus ja potilaan fyysinen rajoittaminen. Tähän luokkaan kuuluneissa vastauksissa pohdittiin potilaan itsemääräämisoikeuden toteutumista, potilaan sitomista ja toimimista vastoin potilaan tahtoa. Tähän luokkaan kuului reilu kymmenes annetuista vastauksista. Neljänneksi suurimpaan luokkaan, käytännön hoitotilanteet, kuului vielä yli kymmenes annetuista vastauksista. Loppuihin luokkiin kuului kuhunkin selkeästi alle kymmenes annetuista vastauksista.

B-tyypin eettisten dilemmausten sisältöluokilla oli yhteys ammattinimikkeisiin ($\chi^2(18) = 38,04$, $p < .01$, $n = 256$). Lääkärin vastaanottoaikojen riittämättömyys -luokassa lähihoitajat olivat aliedustettuina (sovitettu standardoitu jäännös -3,0) ja sairaanhoitajat yliedustettuina (sovitettu standardoitu jäännös 4,8). B-tyypin eettisten dilemmausten sisältöluokilla ei ollut yhteyttä ikäluokkiin ($\chi^2(36) = 28,18$, n.s., $n = 256$) eikä työsuhdemuotoon ($\chi^2(9) = 12,31$, n.s., $n = 256$). Sukupuolen yhteyttä eettisten dilemmausten sisältöluokkiin ei tutkittu, koska vain alle kymmenen miestä oli vastannut eettisten dilemmausten sisältöä koskevaan kysymykseen.

TAULUKKO 4.5. B-tyypin eettisten dilemmausten (hoitaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisällöt.

B-tyypin eettisten dilemmausten luokat	n	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Kiire ja resurssipula	96	37,5	15,4	Kiire, pula ajasta, henkilökunnasta tai muista resursseista	”Kiireen vuoksi ei ehdi tehdä kaikkea niin hyvin kuin haluaisi”; ”asukkaan hoitoon ei pysty antamaan riittävästi aikaa, useasti tulee keskeytyksiä, ei ole riittävästi käsipareja työhön”
2. Arvoristiriidat eri tahojen välillä	37	14,5	5,9	Oma etiikka ristiriidassa työyhteisön toimintatapojen, esimiehen määräysten, potilaan tai omaisten näkemysten kanssa, sääntöjen rikkominen	”Eettisyys ja inhimillisyys on kaukana nykyajan mm. ”kuntouttavan” työotteen kanssa.”; ”potilaan/asukkaan tai työtoverin arvot ovat ristiriidassa omien arvojeni kanssa.”; ”toimitaan vastoin yhteisesti sovittuja sääntöjä/toimintatapoja”
3. Itsemääräämisoikeus ja potilaan fyysinen rajoittaminen	34	13,3	5,5	Itsemääräämisoikeuden toteutuminen, potilaan sitominen, toimiminen vastoin potilaan tahtoa	”asiakkaan itsemääräämisoikeus”; ”Esim. sitominen/taltuttaminen”; ”Jos joudun toimimaan ns. pakolla, vaikka se onkin asiakkaan parhaaksi.”
4. Käytännön hoitotilanteet	29	11,3	4,7	Käytännön hoitotilanteet, hoitomenetelmät, -linjat ja -paikat, tietyt potilasryhmät, uudet toimintamallit	”hoitotilanteissa varsinkin kun kyse on kotihoidosta.”; ”uudet toimintamallit, kaikki tehtävä kuten ”kylässä””

(taulukko 4.5 jatkuu)

(jatkoa taulukko 4.5)

5. Palvelujärjestelmän joustamattomuus	16	6,3	2,6	Palvelujärjestelmän joustamattomuus ja monimutkaisuus	”Organisaation hierarkisuus, omat ratkaisut tarvitsevat ylemmän tahon hyväksyntää.”; ”Asiakkaan palvelujen saaminen heikentynyt ja tehty monimutkaisemmaksi”
6. Lääkärin vastaanottoaikojen riittämättömyys	12	4,7	1,9	Ei ole antaa lääkärin vastaanottoaika potilaalle	”Kun joudun käännättämään asiakkaan pois, koska lääkäriaikoja ei saatavilla.”; ”Esim. lääkärille ei saa aikaa, vaikka potilaalla olisi selvä tarve (kiiretön aika)”
7. Aggressiivisesti ja/tai haasteellisesti käyttäytyvät potilaat	9	3,5	1,4	Aggressiivisesti käyttäytyvät potilaat, haasteellisesti käyttäytyvät potilaat	”Hoitoa vastustava aggressiivinen potilas”; ”Asiakkaan vastustelu ja väkivalta tilanteet”
8. Omaisten vaatimukset	8	3,1	1,3	Omaiset vaativat potilaalle erityiskohtelua tai apua heti	”Tilanteessa jossa toisen asukkaan vuoro olisi saada hoitoa, mutta toisen asukkaan omainen vaatii että keskityn juuri nyt hänen omaiseensa.”; ”Omaiset toivovat ”jotain”, mitä en pysty tekemään”

(taulukko 4.5 jatkuu)

(jatkoa taulukko 4.5)

9. Omien tehtävärajojen ylittäminen potilaan hyväksi	8	3,1	1,3	Hoitaja tekee potilaan hyväksi enemmän kuin hänen tehtäväkuvaansa kuuluisi	”annan palvelua joka ei kuulu hoito- ja palvelusuunnitelmaan”; ”Esim. Vähävaraisen vanhuksen luokse tehtävä ylimääräinen kotikäynti , jota en tilastoi tai kirjaa ,ettei tule maksua. Tai hoidan jonkun asian ,joka ei ”kuuluisi” työhöni –asiointiapua työajan jälkeen tms.”
10. Lääkehoito	7	2,7	1,1	Lääkemääräykset, lääkkeiden käyttö, lääkekielteisyys	”lääkkeellinen rauhoittaminen”; ”lummelääkkeiden käyttö”; ”lääkekielteisyys”
Ei ole kohdannut	47		7,6	Rastitettu: ”En ole kohdannut työssäni eettisesti haastavia tilanteita/asioita.”	
Ei ole vastannut	319		51,3	Ei ole annettu dilemmakuvausta, vaikka rastitettu että dilemmoja on TAI ei ole vastattu ollenkaan kysymykseen onko dilemmoja	
Yhteensä	622	100	100		

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaukset, joissa on annettu dilemmakuvaus. $n = 256$

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki vastaajat eli myös he joilta dilemmakuvaus puuttuu. $n = 622$

4.4 POHDINTA

Sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti toimiminen hoitotyössä stressaavampaa kuin epävarmuus oikean toimintatavan valinnasta

Tulokset osoittivat, että tutkitut hoitajat kokivat työssään eettistä kuormittuneisuutta. Hieman yli puolet hoitajista koki vähintään muutaman kerran viikossa tilanteita, joissa he eivät tienneet, mikä on oikea tapa toimia (A-tyypin dilemma). Lähes kolmannes koki kyseisistä tilanteista stressiä vähintään melko paljon. Lähes kolmannes hoitajista koki vähintään muutaman kerran viikossa tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma). 40 % hoitajista koki kyseisistä tilanteista stressiä vähintään melko paljon. Tilanteet, joissa hoitaja joutui tietoisesti toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti, näyttivät siis olevan stressaavampia kuin tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt oikeaa toimintatapaa.

Hoitajien eettinen kuormittuneisuus näyttäisi olleen hieman runsaampaa verrattuna muihin ammattiryhmiin, joiden eettistä kuormittuneisuutta on tutkittu Suomessa. A-tyypin eettisiä dilemmoja hoitajat kokivat yhtä usein kuin opettajatkin, mutta B-tyypin eettisiä dilemmoja hoitajat kokivat selkeästi useammin kuin opettajat: hoitajista 60 % koki kyseisiä dilemmoja vähintään kerran kuukaudessa kun taas opettajilla vastaava luku oli 23 % (ks. Enlund & Luokkanen, 2012). Hoitajat näyttivät kokevan eettisiä dilemmoja selkeästi useammin kuin suomalaiset johtajat: johtajista vain noin viidennes koki eettisesti haastavia tilanteita (dilemmoja) vähintään muutaman kerran kuukaudessa (ks. Huhtala, Lämsä, & Feldt, 2010), kun vastaava luku oli hoitajilla A-tyypin dilemmojen osalta 81 % ja B-tyypin dilemmojen osalta 60 %. Hoitajat kohtasivat työssään useammin tilanteita, joissa he eivät tienneet, mikä oli oikea tapa toimia (A-tyypin dilemma) kuin tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma). Sama tilanne on havaittu myös opettajilla (ks. Enlund & Luokkanen, 2012). Hoitajat kokivat B-tyypin dilemmoista stressiä (40 % vähintään melko paljon) hieman A-tyypin dilemmoja enemmän (31 % vähintään melko paljon). Hoitajien kokeman stressin määrä oli A-tyypin dilemmojen osalta samansuuntainen opettajien kokeman vastaavan stressin kanssa (ks. Enlund & Luokkanen, 2012). Sen sijaan B-tyypin dilemmoista hoitajat kokivat stressiä hieman opettajia enemmän (hoitajista 40 % vähintään melko paljon, vastaava luku opettajilla 34 %) (ks. Enlund & Luokkanen, 2012). Hoitajat kokivat eettisistä dilemmoista stressiä selkeästi suomalaisia johtajia enemmän: johtajista noin viidennes koki eettisesti haastavista tilanteista

(dilemmoista) stressiä vähintään melko paljon (Huhtala, Lämsä, & Feldt, 2010), kun vastaava luku oli hoitajilla A-tyyppin dilemموjen osalta 31 % ja B-tyyppin dilemموjen osalta 40 %.

Vakituisessa työsuhteessa olleiden hoitajien eettinen kuormittuneisuus oli määräaikaaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä runsaampaa. Vakituiset työntekijät kokivat määräaikaaisia työntekijöitä useammin tilanteita, joissa he eivät tieneet, mikä on oikea tapa toimia (A-tyyppin dilemma) sekä tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyyppin dilemma). Lisäksi vakituiset työntekijät kokivat määräaikaaisia enemmän stressiä tilanteista, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyyppin dilemma).

Eroja vakituisen ja määräaikaisten työntekijöiden eettisessä kuormittuneisuudessa voisi selittää Jonesin (1991) moraalisen intensiteetin teoria. Teorian mukaan korkean moraalisen intensiteetin asiat tunnistetaan moraaliseksi asioiksi helpommin kuin alhaisemman moraalisen intensiteetin asiat. Moraalisen intensiteetin osatekijöistä ajallinen välittömyys viittaa siihen, kuinka kauan kestää, että teon seuraukset ilmenevät. Vakituiset työntekijät ovat työyhteisössä pidemmän aikaa, joten he pystyvät havaitsemaan myös tekojen pitkäaikaiset tai myöhemmin ilmenevät seuraukset. Tämän voisi ajatella lisäävän heidän eettistä kuormittuneisuuttaan. Toinen moraalisen intensiteetin osatekijä, läheisyys, kuvaa sitä, miten lähellä (sosiaalisesti, kulttuurisesti, psykologisesti tai fyysisesti) moraalisen teon tekijä kokee olevansa henkilöitä, joihin hänen tekonsa vaikuttaa. Vakituiset työntekijät todennäköisesti kokevat olevansa lähempänä sekä työyhteisöään että mahdollisesti potilaitaan ja heidän omaisiaan. Tämä voi lisätä heidän eettistä kuormittuneisuuttaan. Toisaalta vakituisten työntekijöiden suurempi eettinen kuormittuneisuus voisi selittyä myös heidän moraalisen sensitiivisyytensä avulla. Vakituksilla työntekijöillä voi olla mahdollisesti vahvempi moraalinen sensitiivisyys eli tietoisuus siitä, miten heidän tekonsa vaikuttavat toisiin ihmisiin (Rest, 1994), koska he näkevät myös tekojensa pitkäaikaiset tai myöhemmin ilmenevät seuraukset. Moraalista sensitiivisyyttä voi vakituksilla työntekijöillä vahvistaa myös se, että heillä on enemmän kokemusta erilaisista tavoista toimia ja näiden erilaisten toimintatapojen seurauksista (Rest, 1994), selkeämpi tietoisuus ristiriitatilanteen moraalista arvoista sekä vahvempi itsetietoisuus omasta roolistaan ja vastuustaan kyseisessä tilanteessa (Lützen ym., 2006).

Sairaanhoitajat kokivat lähihoitajia enemmän A-tyyppin dilemموja ja sekä A- että B-tyyppin dilemموista johtuvaa stressiä. Tämän lisäksi lähihoitajat kokivat perushoitajia vähemmän B-tyyppin dilemموista johtuvaa stressiä. Erot voisivat selittyä eri ammattinimikkeellä toimivien hoitajien erilaisilla työnkuvilla. Sairaanhoitajat kantavat usein

enemmän vastuuta potilaan kokonaishoidosta, joten he saattavat tästä johtuen kokea enemmän eettistä kuormittuneisuutta. Hoitajien työnkuvien tarkastelu ei kuitenkaan kuulunut tähän tutkimukseen, joten asiasta ei voida esittää enempää päätelmiä.

Hoitajien sukupuolen ja iän merkitys eettisen kuormittuneisuuden kokemiselle jäi vähäiseksi, kuten aiempien tutkimustulosten perusteella saattoi odottaakin (ks. Corley ym., 2005; Enlund & Luokkanen, 2012; katsaus O’Fallon & Butterfield, 2005; Pauly ym., 2009). Sukupuolten välillä eroa oli vain B-tyypin eettisistä dilemmoista koetussa stressissä, jota naiset kokivat miehiä enemmän. Myös Huhtala ym. (2011) havaitsivat johtajille tekemässään tutkimuksessa, että sukupuolten välillä ei ollut eroja eettisten dilemmojen kokemisessa, mutta naiset kokevat dilemmoista enemmän stressiä kuin miehet. Eri ikäluokkien suhteen ainoat erot löytyivät B-tyypin eettisistä dilemmoista koetusta stressistä. Nuoremmat hoitajat näyttivät kokevan kyseistä stressiä hieman vähemmän kuin vanhemmat hoitajat.

Hoitajien tyypillisimmät dilemmat koskivat useimmiten kiirettä ja resurssipulaa

Hoitohenkilöstö koki kiireen ja resurssipulan tyypillisimpänä eettisenä dilemmana hoitotyössä. Sekä tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt oikeaa tapaa toimia (A-tyypin dilemma), että tilanteet, joissa hoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma), liittyivät selkeästi useimmiten kiireeseen ja resurssipulaan. Aiemmin mainituissa tilanteissa kiire ja resurssipula nousivat esiin yli neljäsosassa annetuista vastauksista ja jälkimmäisissä tilanteissa peräti yli kolmasosassa. Samansuuntainen tulos kiireen ja resurssipulan merkityksestä eettiselle toiminnalle on havaittu myös tutkimuksessa, jossa vertailtiin eri organisaatioiden eettistä organisaatiokulttuuria. Yksi tutkituista organisaatioista oli sama kaupunkiorganisaatio kuin tässä tutkimuksessa eli Jyväskylän kaupunki. Eettisen organisaatiokulttuurin osa-alueista toteutettavuus, joka kuvaa sitä, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on organisaation toiminnassa toteuttaa julkilausuttuja arvoja ja normeja (Kaptein, 2008), havaittiin kaikista heikoimmaksi tutkimuksen kohteena olleen kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveyspalveluissa (Forss, 2012). Työntekijöiden kokemukset riittämättömistä resursseista (esim. aika, budjetti, välineet, tieto tai valta toteuttaa velvollisuuksia) ovat aiemman tutkimuksen mukaan yhteydessä epäeettiseen käyttäytymiseen (Kaptein, 1998). Vaikuttaisi siltä, että kiire ja resurssipula heikentävät hoitajien mahdollisuuksia toteuttaa organisaation arvoja ja normeja.

Kiireen ja resurssipulan lisäksi eettisten dilemmausten sisältöinä oli muitakin tilanteita, ja myös niiden osalta osittain samoja teemoja ilmeni sekä A- että B-tyypin dilemmoissa. Tällaisia molemmissa dilemmatyypeissä esiinnousseita teemoja olivat esimerkiksi aggressiivisesti ja/tai haasteellisesti käyttäytyvät potilaat, potilaan itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja potilaan fyysinen rajoittaminen sekä lääkehoitoon liittyvät asiat. A- ja B-tyypin dilemmausten sisällöt eivät kuitenkaan olleet täysin samanlaisia. Tämä kertoo siitä, että tilanteet, joissa hoitaja ei tiennyt oikeaa toimintatapaa ja tilanteet, joissa hoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti, eivät olleet täysin samanlaisia.

Saamamme tutkimustulokset eettisten dilemmausten sisällöistä ovat osittain samankaltaisia aiempien tutkimustulosten kanssa. Myös aiemmassa hoitohenkilöstöä koskevassa tutkimuksessa esiin ovat nousseet mm. rajalliset resurssit (esim. kiire) (Gaudine ym., 2011; Häggström ym., 2008; Torjuul & Sorlie, 2006; Zuzelo, 2007), eriävät näkemykset potilaan hoidosta, (Gaudine ym., 2011; Silén ym., 2008; Torjuul & Sorlie, 2006), ja se että potilaan toiveita ei kunnioiteta (Gaudine ym., 2011; Zuzelo, 2007). Tutkimustulosten vertailu on kuitenkin haasteellista erilaisten tutkimusmenetelmien ja kysymystenasettelujen vuoksi.

Eettisten dilemmausten sisällöissä nousi esiin useita teemoja, joiden esittämiseen tyypillisesti käytetään termejä, jotka ovat jo ennalta tunnistettavissa moraaliksiksi. Tietty tyypilliset ilmaisut hoitoalalla, kuten esimerkiksi tässäkin tutkimuksessa esiinnousseet itsemääräämisoikeus ja potilaan fyysinen rajoittaminen, ovat tällaisia termejä, jotka maallikkokin helposti tunnistaa moraalista ainesta sisältäviksi. Asian muotoilu, eli se käytetäänkö asian esittämiseen moraalisia termejä, vaikuttaa moraaliseen tietoisuuteen (Butterfield ym., 2000). Näin ollen moraalisesti latautuneita termejä sisältäneet tilanteet lienevät nousseet vastaustilanteessa helpommin mieleen kuin tilanteet, joiden kuvaamiseen käytetyt termit eivät ole moraalisesti latautuneita. Tietysti on myös luonnollista, että tyypillisimpiin eettisiin dilemmoihin nimenomaan liittyy moraalisesti lataantuneempia termejä enemmän kuin harvinaisempiin eettisiin dilemmoihin.

Perus-, lähi- ja sairaanhoitajien kokemien tyypillisimpien eettisten dilemmausten sisällöt olivat hyvin samankaltaisia. Sairaanhoitajat kokivat perus- ja lähihoitajia useammin hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arvioinnin sekä lääkäripulan tyypillisimmäksi tilanteeksi, jossa he eivät tieneet oikeaa toimintatapaa. Lähihoitajat kokivat perus- ja sairaanhoitajia useammin huolta asiakkaan kotona pärjäämisestä. Tilanteissa, joissa joudutaan toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti, sairaanhoitajat kohtasivat muita hoitajia useammin lääkärin vastaanottoaikojen riittämättömyyttä, kun taas lähihoitajat muita hoitajia vähemmän. Kyseiset tulokset voisivat selittyä sillä, missä työpisteissä ja työtehtävissä tietyn koulutuksen

suorittaneet työntekijät työskentelevät. Usein nimenomaan sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluu hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arviointi sekä ajanvaraus lääkärin vastaanotolle. Näin ollen olisi luontevaa, että kyseistä dilemmaa kokevat eniten juuri sairaanhoitajat ja vähemmän perus- ja lähihoitajat, joiden työnkuvaan kyseiset asiat eivät ehkä kovinkaan usein kuulu. Kotihoidossa työskentelee usein paljon juuri lähihoitajia, mikä voi selittää sen, että he kokevat enemmän huolta asiakkaan kotona pärjäämisestä.

Perus- ja lähihoitajat kokivat hieman toisistaan poikkeavia eettisiä dilemmoja, vaikka tutkinnot vastaavat toisiaan (perushoitaja vanhempi tutkinto, lähihoitaja uudempi). Tätä ilmiötä voisi mahdollisesti selittää se, että organisaatiossa voi kuitenkin olla käytäntöjä, joissa perus- ja lähihoitajat saattavat työskennellä hieman erilaisissa työtehtävissä, vaikka tutkinnot ovatkin periaatteessa toisiaan vastaavat. Työtehtävien tarkastelu ei kuitenkaan kuulunut tämän tutkimuksen kysymyksenasetteluun, joten perus- ja lähihoitajien erilaisista rooleista ei voida esittää pidemmälle meneviä johtopäätöksiä.

Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden kokemien tyypillisimpien eettisten dilemmojen sisällöt olivat samankaltaisia, vaikka vakituiset työntekijät kokivatkin A- ja B-tyypin dilemmoja sekä B-tyypin dilemmoista johtuvaa stressiä määräaikaisia työntekijöitä enemmän. Vakituisten työntekijöiden suurempaa eettistä kuormittuneisuutta ei siis selitä se, että vakituiset työntekijät kokisivat erilaisia dilemmoja kuin määräaikaiset työntekijät.

Johtopäätökset ja suositukset

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että hoitajilla ilmeni eettistä kuormittuneisuutta, ja tyypillisin sekä A- että B-tyypin eettisiä dilemmoja aiheuttava tilanne oli kiire ja resurssipula. Kiire ja resurssipula nousivat tutkimuksessa niin selkeästi esille, että suosittelemme vahvasti hoito-henkilöstön resurssien, etenkin henkilökuntamäärän, lisäämistä. Tämä julkisuudessakin tois-tuvasti esillä oleva huolenaihe ei kuitenkaan voi jäädä vain yksittäisten kuntien korjaustoi-menpiteiden kohteeksi, vaan resurssipulaan tulee saada ratkaisuja aikaiseksi myös valtakun-nallisella tasolla poliittisessa päätöksenteossa. Tutkimustulostemme valossa voidaan olettaa, että resursseja lisäämällä ja kiirettä vähentämällä voidaan saada myös hoitohenkilöstön eetti-nen kuormittuneisuus vähenemään.

Hoitajien eettistä kuormittuneisuutta aiheuttivat hieman enemmän tilanteet, joissa hoi-taja ei tiennyt oikeaa toimintatapaa kuin tilanteet, joissa hoitaja joutui toimimaan sääntöjen,

normien tai omien arvojen vastaisesti. Näin ollen eettistä kuormittuneisuutta voisi pyrkiä vähentämään myös tarjoamalla mahdollisimman hyvä eettinen toimintaohjeisto päätöksenteon tuoksi. Eettiset dilemmat ovat, tulostemmekin mukaan, moninaisia, joten kaiken kattavaa ohjeistoa tuskin on mahdollista laatia. Hoitajille olisikin hyvä järjestää esimerkiksi työnohjausta tai keskustelutilaisuuksia eettisten dilemmojen käsittelyä varten. Esimiesten olisi hyvä olla tietoisia hoitajien eettisestä kuormittuneisuudesta, jotta he voisivat ottaa kyseisen ilmiön huomioon pyrkiessään rakentamaan riittäviä tukitoimia hoitajien työssä jaksamisen edistämiseksi.

Myös hoitajien koulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota eettisen arvopohjan läpikäymiseen riittävän konkreettisella tasolla, liittäen se hoitotyössä eteen tuleviin käytännön ongelmatilanteisiin, jotta syntyisi riittävän ajoissa todenmukainen kuva hoitotyön eettisesti haastavista tilanteista. Tulostemme perusteella hoitajia tulisi valmistaa huomioimaan erityisesti vastaan tuleva kiire ja resurssipula sekä siitä aiheutuva eettinen kuormittuneisuus, sillä tämän korjaamiseen ei juuri voida vaikuttaa eettisten toimintaohjeiden kautta. Erilaisilla tukikeinoilla ei välttämättä voida riittävästi vähentää hoitajien eettistä kuormittuneisuutta vaan pitkänäköisin ratkaisu olisi lisätä resursseja, jotta laadukas ja eettisesti korkeatasoinen hoitotyö saadaan turvattua tulevaisuudessa.

5 TERVEYDENHOITAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT

Hanna Toivakka, Noora Rintaluoma ja Mari Huhtala

5.1 JOHDANTO

Terveydenhoitajan työnkuva ja ammattietiikka

Terveydenhoitajan työssä korostuu sairauksia ehkäisevä ja voimavaroja korostava näkökulma. Tavoitteena on asiakkaan oman toimijuuden vahvistaminen ja tämän voimavarojen käyttöönotto oman terveyden edistämiseksi. Terveydenhoitajan työ on vastuullista ja edellyttää laaja-alaista tietämystä kaikista ihmiselämän eri ikävaiheista, sillä asiakaskunta koostuu niin lapsista kuin ikäihmisistä. Myös terveellisen ympäristön suunnittelutyö sekä yleinen pyrkimys väestön terveyserojen kaventamiseen kuuluvat terveydenhoitajan tehtäviin. Täten hoitotyön vaikutusten voi nähdä ulottuvan koko yhteiskunnan tasolle (Opetusministeriö, 2006).

Hoitotyö itsessään on jo moraalista toimintaa: on oikein auttaa sairaita ja huolehtia toisista. Hoitotyön merkitys ja sille annettu asema pohjautuvatkin juuri eettisten arvojen toteuttamiseen hoitotyössä (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009). Hoitotyön eettisenä perustana voidaan siis pitää ammatillista osaamista, jonka pohjalla vaikuttavat hoitotyön arvot. Valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunnan ETENE:n mukaan terveydenhuollon eettisiin periaatteisiin luetaan kuuluvaksi seuraavat arvot: oikeus hyvään hoitoon, ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus, hyvä ammattitaito ja hyvinvointia edistävä ilmapiiri, sekä yhteistyö ja keskinäinen arvonnanto (ETENE, 2001).

Eettisesti hyvä hoito vaatii terveydenhoitajalta *teoriatiedon* lisäksi myös muiden eettisen tiedon osa-alueiden hallintaa: *eettistä toimintatietoa* eli teoreettisen tiedon siirtämistä toimintaan ja *eettistä tilannetietoa* eli kykyä havaita tilanteen eettiset piirteet. Lisäksi *henkilökohtainen eettinen tieto*, joka sisältää henkilön persoonaan liittyvät moraaliset ominaisuudet, vaikuttaa henkilön tapaan toimia eettisissä ristiriitatilanteissa. Henkilökohtainen eettinen tieto on kuitenkin kehitettävissä. Harjoituksen tuloksena välittömiä mieltymyksiään voi oppia hallitsemaan niin, että moraalisten periaatteiden noudattaminen nousee ensisijaiseksi (Sarvimäki & Stenbock-Hult, 2009). Moraalisten tilanteiden tunnistaminen ja eettisen hyvän toteuttaminen vaatii siis työntekijältä monenlaista tietoa ja tahtoa toimia eettisesti. Eettisen tiedon kehittäminen on epäilemättä pitkä prosessi, joka alkaa jo koulutuksen aikana ja jatkuu läpi työelämän. Henkilökohtaisen motivaation lisäksi organisaation ohjeistolla ja tuella on merkitys eettisen tiedon vahvistumisen ja sitä kautta myös eettisen hyvän toteutumisen kannalta.

Eettinen kuormittuneisuus terveydenhoitajan työssä

Terveydenhoitaja kohtaa työssään odotuksia eri tahoilta: asiakas voi odottaa saavansa välitöntä apua ongelmiinsa, työorganisaatio asettaa aika- ja tehokkuuspaineita ja yleinen mielikuva hoitotyöntekijöistä pitää yllä yli-inhimillistä uhrautumis- ja auttamisihannetta. Kuitenkin terveydenhoitaja joutuu kohtaamaan työssään tosiasian, että asiakkaan tarpeet jäävät joskus tyydyttämättä, ristiriitoja organisaation sisällä syntyy ja myöskään omiin sisäisiin odotuksiinsa terveydenhoitajan ideaalista ei pysty vastaamaan. Näissä tilanteissa terveydenhoitaja joutuu luopumaan kaikkivoipuuden harhakuvasta ja käyttämään eettistä harkintaa. Esimerkkejä hoitoalan kuormittavista dilemmatilanteista antaa eräs kanadalainen tutkimus, jonka mukaan julkisen sektorin terveydenhoitajat ($n = 22$) kokivat eettisiä ongelmia ja samalla stressiä seuraaviin teemoihin liittyen: suhteet kollegoihin, organisaatioon liittyvät asiat, suhteet asiakkaisiin, potilaan kunnioittaminen ja itsensä vaaralle altistaminen (Oberle & Tenove, 2000).

Tässä osatutkimuksessa eettisten dilemموjen aiheuttamasta stressistä käytetään käsitettä eettinen kuormittuneisuus (ethical strain; Huhtala ym., 2011). Se viittaa eettisten dilemموjen useuteen ja niiden aiheuttamaan stressiin. Eettisistä dilemmoista johtuvaa stressiä kuvataan hoitoalan tutkimuksissa kuitenkin monin eri termein. Huhtalan ym. (2011) kehittämän eettisen kuormittuneisuuden käsitteen rinnalla käytetään muun muassa termejä

moraalinen stressi (Zuzelo 2007), eettinen stressi (Raines, 2000), sekä moraalinen ahdistus (Jameton, 1984). Moraalinen ahdistus syntyy tilanteessa, jossa terveydenhoitaja on tietoinen oikeasta toimintatavasta mutta ei organisatorisista syistä kykene sitä toteuttamaan. Tällaiset ristiriitatilanteet voivat olla psyykkisesti kuormittavia (Jameton, 1984). Dilemmoista selviytyäkseen hoitaja saattaa turvautua epäedullisiin ratkaisutapoihin, kuten itsensä asiakkaista etäännyttämiseen (Raines, 2000), millä luonnollisesti on kielteinen vaikutus asiakassuhteisiin. Moraalisen ahdistuksen on todettu johtavan äärimmillään jopa työsuhteesta irtisanoutumiseen tai alan vaihtoon (Corley, 2002).

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän osatutkimuksen kohteena oli terveydenhoitajien työssään kokema eettinen kuormittuneisuus. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Missä määrin terveydenhoitajat kokevat eettistä kuormittuneisuutta (eettisten dilemموjen useus ja niistä johtuva stressi) työssään?
2. Millaisia ovat terveydenhoitajien työssään kokemiensa tyypillisimpien eettisten dilemmojen (tyypit A ja B) sisällöt?
 - 2.1. Onko tyypillisimmän dilemματοtilanteen kokemisessa ikäryhmittäistä jakautumista?

5.2 MENETELMÄT

Tutkitut terveydenhoitajat

Tässä tutkimuksessa käytetty otos ($n = 82$) valittiin Jyväskylän kaupungin työntekijöistä, jotka ilmoittivat ammattinimikkeekseen terveydenhoitajan. Kaikki vastanneista olivat naisia, mikä vastaa hyvin kuntien sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien terveydenhoitajien sukupuolijakaumaa (ks. THL, 2011). Suurin ikäryhmä oli 51–55-vuotiaat (ks. taulukko 5.1). Vastaajien ikäjakauma ei näyttäisi vastaavan kuntien sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien terveydenhoitajien keskiarvoikää, joka on 45 vuotta (ks. THL, 2011).

TAULUKKO 5.1. Tutkittujen ikäjakauma ($n = 82$)

	%	n
Ikäluokka		
25 vuotta tai alle	4	3
26–30 vuotta	5	4
31–35 vuotta	5	4
36–40 vuotta	9	7
41–45 vuotta	21	17
46–50 vuotta	18	15
51–55 vuotta	27	22
56–60 vuotta	9	7
60 vuotta tai yli	4	3
	100	82

Aineiston analysointi

Tilastolliset analyysit tehtiin SPSS 19.0 -ohjelman avulla. Eettisten dilemموjen useutta ja tilanteiden aiheuttamaa stressiä tarkasteltiin jakaumatiedon perusteella. Ristiintaulukoinnin avulla tutkittiin, onko iällä taustamuuttujana yhteyttä eettisten dilemموjen luokkiin.

Luokittelimme vastaajien avoimiin kysymyksiin antamat kuvaukset niistä löytyneiden teemojen perusteella. Teimme luokittelun laadullisesti (Creswell & Plano Clark, 2007). Tutkimuksen reliabiliteettia nostaaksemme työskentelimme aluksi kumpikin itsenäisesti, minkä jälkeen vertasimme saamiamme luokkia toisiinsa ja päätimme niiden pohjalta yhteisen luokkajaon kumpaankin dilemmaan. Yhteisiä luokkia löytyi, mutta selkeimpänä erona oli, että toinen meistä oli käsitellyt dilemmoja konkreettisemmin (esimerkiksi lastensuojelun ja aborttikysymysten erottaminen omiksi luokikseen), kun taas toinen oli etsinyt abstraktimpia yläluokkia (esimerkkinä ”potilaan kunnioittaminen”). Päädyimme luokkien yhdistelyn ja kompromissien kautta dilemman A kohdalla kuuteen ja dilemman B kohdalla neljään teemoittain nimettyyn luokkaan. Molempiin dilemmoihin sisältyi lisäksi luokat ”Muu”, ”Ei ole kohdannut” ja ”Ei ole vastannut”. Sijoitimme vastaukset muodostamiimme luokkiin itsenäisesti. Sovimme kuitenkin yhteisesti, että vastaukset, joissa henkilö on valinnut vaihtoehdon ”En koskaan” kysyttäessä dilemmatilanteiden ilmenemisen useutta, kuuluvat luokkaan ”Ei ole kohdannut”. Samoin vastausten, joista puuttuu dilemmatilanteiden sisällön kuvaus, katsoimme kuuluvan luokkaan ”Ei ole vastannut”.

Seuraavaksi selvitimme Kappa-kertoimen avulla luotujen luokkien kykyä erotella vastaajien antamat sisältökuvaukset toisistaan, eli miten yksimielisesti olimme sijoittaneet

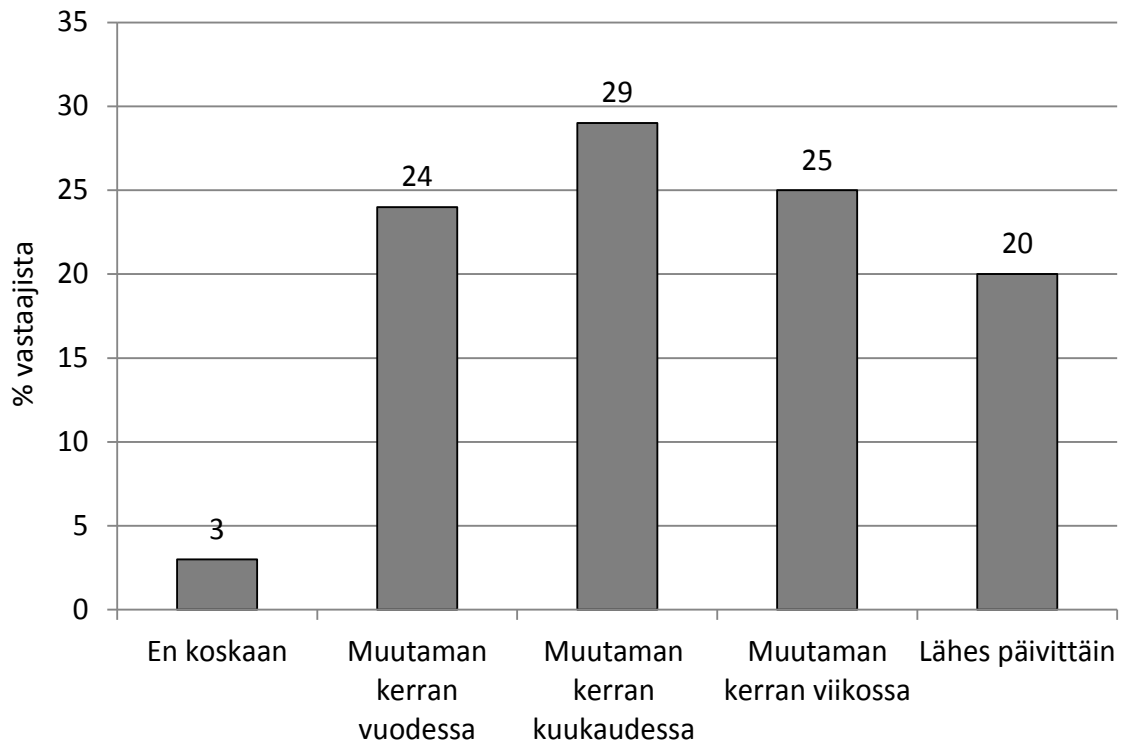
vastaukset muodostettuihin luokkiin. A-tyypin dilemموjen Kappa-kertoimeksi saatiin $K = 0.816$ ($p < .001$) ja B-tyypin dilemموjen $K = 0.887$ ($p < .001$). Koska p-arvot olivat tilastollisesti merkitseviä, voidaan sisällönkuvausten perusteella muodostettua luokkakajkoa pitää hyvänä (Landis & Koch, 1977). Tämän jälkeen luokittelimme vielä uudelleen vastaukset, joiden sijoittamisesta oli erimielisyyttä.

Lopullista luokittelua varten teimme vielä joitakin tarkennuksia. Yhdistimme kaksi samankaltaista luokkaa (Arkaluonteisten asioiden käsittely ja Vastuulliset päätökset) yhden yläkäsitteen (Asiakkaan ohjaus) alle. Lisäksi poistimme dilemmasta A pienimmän luokan, sillä se sisälsi vastauksia niin vähän (< 6), että henkilöiden yksityisyydensuoja oli uhattuna. Luokassa "Muu" oli puolestaan liikaa vastauksia suhteessa muihin luokkiin ja totesimme myös, ettei luokan nimi ole informatiivinen. Näistä tekijöistä johtuen poistimme luokan "Muu" molemmista dilemmoista. Luokitukseen tehtyjen muutosten vuoksi jouduimme sijoittamaan joitain vastauksia uudelleen. Esimerkiksi aiemmin luokkaan "Muu" kuuluneet sisältökuvaukset, joissa henkilö oli vastannut ohi kysytyn asian, päätimme sijoittaa luokkaan "Ei ole vastannut". Teemoittain nimettyjen luokkien määrässä päädyimme molempien dilemmatyyppien kohdalla lopulta neljään luokkaan.

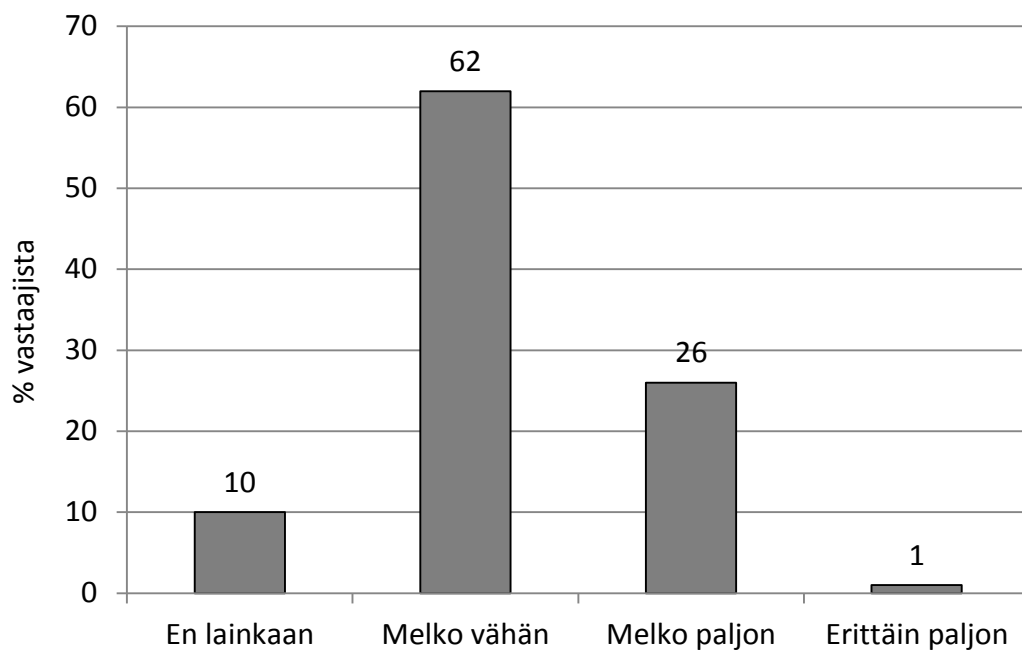
5.3 TULOKSET

Terveydenhoitajien eettinen kuormittuneisuus

Epävarmuutta oikean toimintatavan valitsemisesta (A-tyypin dilemma) koki terveydenhoitajista vajaa puolet (45 %) vähintään muutaman kerran viikossa ja vajaa kolmannes (29 %) muutaman kerran kuukaudessa (kuvio 5.1). Kaiken kaikkiaan A-tyypin eettisiä dilemmoja kokeneiden vastaukset jakautuivat melko tasaisesti neljän vaihtoehdon kesken. Vajaa kaksi kolmannesta tutkimukseen osallistuneista koki stressiä A-tyypin dilemموjen vuoksi melko vähän, hieman yli neljäsosa melko paljon ja kymmenesosa ei lainkaan (kuvio 5.2).

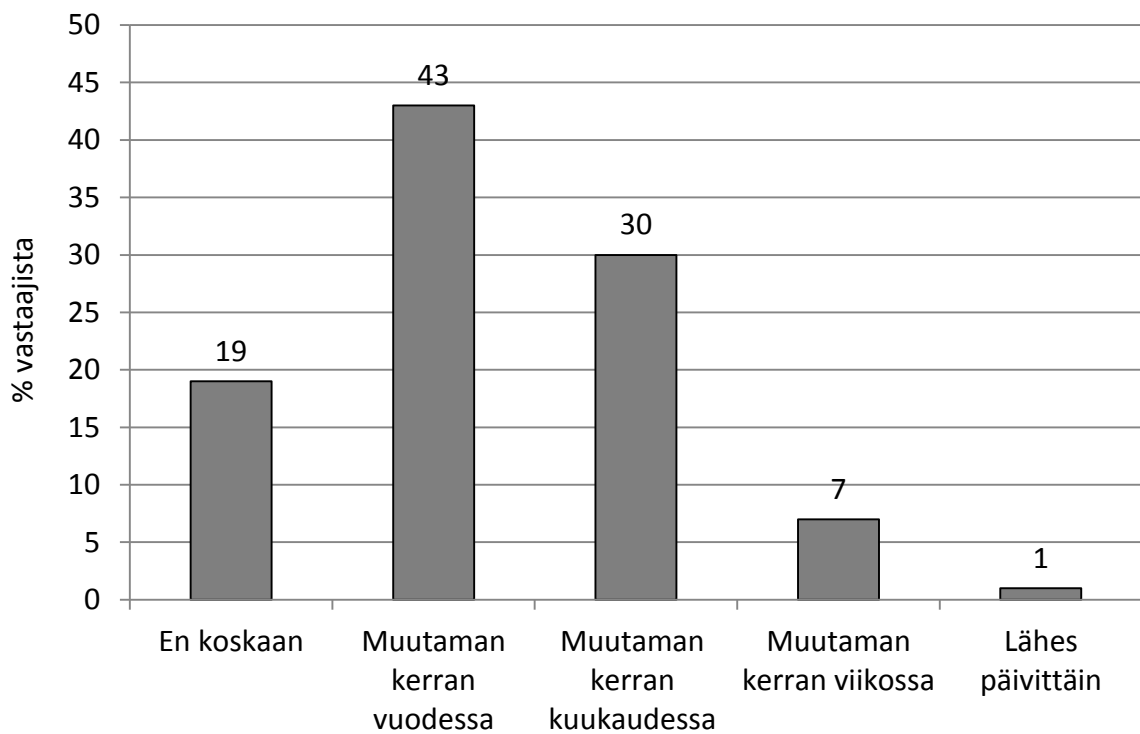


KUVIO 5.1 A-tyyppin eettisten dilemموjen (tilanteet, joissa terveydenhoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useus ($n = 76$)



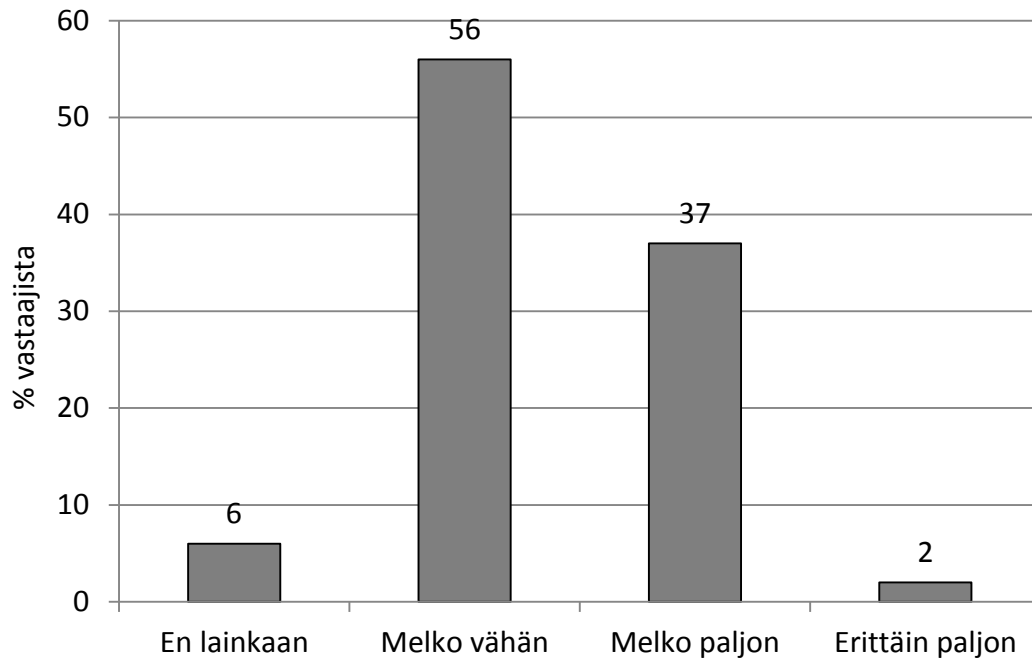
KUVIO 5.2 A-tyyppin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa terveydenhoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) koetun stressin määrä ($n = 69$)

Kyselyyn osallistuneista suurin osa (43 %) kohtasi muutaman kerran vuodessa tilanteita, joissa joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma; kuvio 5.3). Vajaa kolmannes vastaajista ilmoitti kohtaavansa tällaisia tilanteita muutaman kerran kuukaudessa ja vajaa viidennes ilmoitti, ettei kohtaa niitä koskaan.



KUVIO 5.3 B-tyypin eettisten dilemmausten (tilanteet, joissa terveydenhoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useus ($n = 70$)

B-tyypin eettisistä dilemmaista koki stressiä melko vähän yli puolet vastaajista (56 %), melko paljon stressiä koki reilu kolmannes (37 %) (ks. kuvio 5.4).



KUVIO 5.4 B-tyyppin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa terveydenhoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koetun stressin määrä ($n = 54$)

Terveydenhoitajien eettisten dilemmojen sisällöt

A-tyyppin eettisten dilemmojen (terveydenhoitaja ei tiedä oikeaa toimintatapaa) sisältöluokat ovat nähtävissä taulukossa 5.2. Luokkia oli yhteensä neljä. Isoin luokka, johon kuului noin viidesosa vastauksista, oli asiakkaan ohjaus. Toiseksi isoimpaan luokkaan (potilaan kunnioittaminen) ja kolmanneksi isoimpaan luokkaan (resurssipula) kuului kumpaankin reilu kymmenes annetuista vastauksista. Neljänteen eli yhteistyö perheen kanssa -luokkaan kuului selkeästi alle kymmenes annetuista vastauksista.

Iällä ei ollut yhteyttä A-tyyppin eettisten dilemmojen sisältöluokkiin ($\chi^2(40) = 45,24$, n.s.).

TAULUKKO 5.2. A-tyypin eettisten dilemmojen (terveydenhoitaja ei tiedä oikeaa toimintatapaa) sisällöt.

A-tyypin eettisten dilemmojen luokat	<i>n</i>	%	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Asiakkaan ohjaus	17	20,7	Oikean hoidon löytäminen asiakkaalle, hoidon tarpeen arviointi	”asiakkaan ongelmatilanteet työpaikalla”; ”aborttia miettivä/haluava asiakas”
2. Potilaan kunnioittaminen	12	14,6	Potilaan itsemääräämisoikeus, vaitiolovelvollisuus, näkemyserot terveydenhoitajan ja potilaan välillä	”Asiakas ei huolehdi itsestään eikä lääkityksestään”; ”Joskus joutuu miettimään, miten vien asiakkaan asiaa eteenpäin rikkomatta salassapitovelvollisuutta.”
3. Resurssipula	10	12,2	Lääkäripula, asiakkaan saama riittämätön hoito, kiire	”Kiire haittaa keskittymistä ja aiheuttaa virheitä”; ”Supistettu toiminta työssä, on jätettävä tekemättä asioita, jotka kuuluisi tehdä.”
4. Yhteistyö perheen kanssa	6	7,3	Alaikäistä koskevat asiat, lapsen kasvatukseen ja kehitykseen liittyvät asiat	”Lapsen kasvussa ja kehityksessä on selvästi huolena aiheita, mutta vanhemmat eivät ole valmiita tukitoimiin”; ”haasteelliset perheet”
Ei ole kohdannut	2	2,4	Valinnut vaihtoehdon ”En koskaan” kysyttäessä tilanteiden useutta.	

(taulukko 5.2 jatkuu)

(jatkoa taulukko 5.2)

Ei ole vastannut	35	42,7	Jättänyt vastaamatta tai vastannut asian vierestä.
Yhteensä	82	100	

B-tyypin eettisten dilemmausten (terveydenhoitaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisältöluokat ovat nähtävissä taulukossa 5.3. Sisältöluokkia muodostui neljä, joista kolme ensimmäistä (resurssipula, potilaan kunnioittaminen ja asiakkaan ohjaus) olivat melko samansisältöisiä A-tyypin eettisten dilemmausten vastaavien sisältöluokkien kanssa. B-tyypin eettisissä dilemmissa raportoitiin lisäksi organisaation sääntöjen rikkomista potilaan eduksi. B-tyypin eettisissä dilemmissa resurssipula oli isoin sisältöluokka; reilu kymmenes vastaajista raportoi resurssipulaan liittyvän eettisen dilemman. Kolmeen seuraavaan luokkaan kuului kuhunkin alle kymmenes annetuista vastauksista.

lällä ei ollut yhteyttä B-tyypin eettisten dilemmausten sisältöluokkiin ($\chi^2(40) = 39,26$, n.s.).

TAULUKKO 5.3. B-tyypin eettisten dilemmausten (terveydenhoitaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisällöt.

B-tyypin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	%	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Resurssipula	12	14,6	Henkilöstön vähäisyys, ajan puute, asiakkaan tarpeet eivät täyty	”Hoitohenkilökunnan vähäisyydestä johtuen asiakkaat eivät aina saa tasa-arvoista ja tarvitsemaansa hoitoa”; ”Jos ei ole henkilökuntaresurssipulan vuoksi tarpeeksi aikaa tehdä työ niin hyvin kuin pitäisi.”
2. Potilaan kunnioittaminen	8	9,8	Hoitokielteisyys, puuttuminen asiakkaan asioihin, nuorten yksityisyyden suoja	”Pitää hyväksyä tilanne, että asiakas ei toteuta lääkärin määräyksiä. Esim. ei ota hänelle määrättyjä lääkkeitä kaikkia mitkä pitäisi.”, ”Nuori kertoo luottamuksella vaikeita asioita, joskus velvollisuus ilmoittaa eteenpäin hakiessaan tukea asiaan.”
3. Asiakkaan ohjaus	6	7,3	Asiakkaan eteenpäin ohjaus, abortit	”Potilaan kulku hoitoketjussa”; ”Raskauden keskeytys”
4. Organisaation sääntöjen rikkominen potilaan eduksi	6	7,3	Organisaation ohjeistusta ja yleisiä normeja vastaan toimiminen, asiakkaan palveleminen yli omien ja organisaation mahdollisuuksien	”Joskus on asiakkaan edun mukaista tehdä vasten yleistä sääntöä – – .”; ”Lääkärin valmiiksi kirjoittamien reseptien antaminen asiakkaille, joita lääkäri ei edes näe, on mielestäni väärin.”

(taulukko 5.3 jatkuu)

(jatkoa taulukko 5.3)

Ei ole kohdannut	13	15,9	Valinnut vaihtoehdon ”En koskaan” kysyttäessä tilanteiden useutta.
Ei ole vastannut	37	45,1	Jättänyt vastaamatta tai vastannut asian vierestä.
Yhteensä	82	100	

5.4 POHDINTA

Terveydenhoitajat kokivat toimintatapojen valinnassa epävarmuutta

Tutkimuksemme tulosten perusteella eettisesti haastavat tilanteet näyttävät olevan osa terveydenhoitajan työtä. Terveydenhoitajista lähes joka toinen (45 %) koki vähintään muutaman kerran viikossa epävarmuutta oikean toimintatavan valinnassa (A-tyypin dilemma) ja vain muutama prosentti ilmoitti, ettei kohtaakaan tällaisia tilanteita koskaan. Tilanteita, joissa terveydenhoitaja joutuu toimimaan normien, sääntöjen tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma) koettiin sen sijaan harvemmin: vain alle kymmenes raportoi kohtaavansa tällaisia tilanteita vähintään muutaman kerran viikossa. Yli 40 % kyselyyn osallistuneista kertoi kohtaavansa kyseisiä tilanteita vain muutaman kerran vuodessa ja noin viidennes ilmoitti, ettei kohtaakaan niitä koskaan. Tulokset, koskien lähinnä toimintatavan valinnassa koettua epävarmuuden tunnetta, ovat osittain samansuuntaisia aiemman tutkimustiedon kanssa. Esimerkiksi Kuokkasen, Leino-Kilven ja Katajiston (2010) sairaanhoitajia käsittelevän tutkimuksen mukaan lähes puolet vastanneista koki hyvin usein tai melko usein eettisiä ongelmia työssään.

Vaikka A-tyypin eettiset dilemmat olivat melko yleisiä, yli puolet tutkimukseen osallistuneista ilmoitti niiden aiheuttavan stressiä vain melko vähän. Tämän perusteella voisi olettaa, että terveydenhoitajilla on keinoja käsitellä eettisiin dilemmoihin ja oikean toimintatavan valintaan liittyvää stressiä. Toisaalta hieman yli neljännes tutkituista koki stressiä melko paljon, mikä on syytä huomioida. Stressin kokemisessa havaitut erot voivat osin selittyä vastaajien yksilöllisillä eroilla. Esimerkiksi Lazaruksen ja Folkmanin mukaan (1984) merkityksellisyiden kokemus – kuten eettisen toimintatavan arvostaminen – vaikuttaa asiaan sitoutumisen voimakkuuteen sekä motivaatioon työskennellä sen eteen. Sitoutuminen altistaa kuitenkin haavoittuvuudelle (Lazarus & Folkman, 1984). Toisaalta myös työyhteisön ominaisuudet, kuten organisaation selkeä eettinen toimintaohje tai sen puutteellisuus (Huhtala ym. 2011), saattavat selittää eroavaisuuksia stressin kokemisessa. Eettisissä ongelmatilanteissa saatavilla oleva selkeä toimintaohjeisto voi vähentää toimintatavan valintaan liittyvää stressiä ja puutteellinen ohjeistus lisätä sitä.

Tämän tutkimuksen perusteella iällä ei ollut yhteyttä eettisten dilemmojen useuteen eikä stressin kokemukseen A-tyypin dilemman kohdalla. Tilastollisen yhteyden puuttuminen

iän ja koetun stressin väliltä voi selittyä sillä, että ikään voi liittyä toisiaan kompensoivia, samanaikaisesti stressiltä suojaavia sekä sille altistavia, ominaisuuksia. Näitä voivat nuorena iässä olla tuore koulutustieto, joka helpottaa sopeutumista työelämän muutoksiin. Toisaalta tässä vaiheessa ammatillista kokemusta ei ole ehtinyt kertyä, mikä voi aiheuttaa epävarmuutta ja stressiä. Iäkkäämpien työntekijöiden vahvuutena on ammatillinen kokemushistoria, mutta esimerkiksi muutoksiin sopeutuminen saattaa olla vaikeampaa ja viedä enemmän aikaa kuin nuorilla. Todennäköisesti myös aineiston pienuuden vuoksi mainitut erot eivät yltäneet tilastollisesti merkitsevälle tasolle.

B-tyypin dilemmat eli tilanteet, jolloin terveydenhoitaja kokee toimivansa sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti, olivat harvinaisempia kuin A-tyypin dilemmat (tilanteet, joissa ei tiedetty oikeaa toimintatapaa). Jonesin (1991) mukaan tilanteita, joilla on korkea moraalinen intensiteetti (sisältäen mm. seurausten laajuuden ja sosiaalisen yksimielisyyden oikean toimintatavan suhteen) esiintyy harvemmin kuin matalan moraalisen intensiteetin tilanteita. Jonesin (1991) teorian suuntaisesti B-tyypin dilemmojen voidaan ajatella olevan intensiteetiltään voimakkaampia kuin A-tyypin dilemmojen, jolloin niitä kohdataan työssä harvemmin. Vastaajia B-tyypin dilemmoja koskeviin kysymyksiin oli hieman vähemmän kuin A-tyypin dilemmoja käsittelevissä kysymyksissä. Tämä voi kertoa vaikeudesta myöntää normienvastaista toimintaa. Sääntörikkomuksia pidetään yleisesti epäsovinnaisina, mistä johtuen vastaajalla saattaa olla pelko oman vastauksensa henkilöitymisestä. Tyypin A dilemman kohdalla terveydenhoitaja voi vielä valita toimintatapansa mahdollisten vaihtoehtojen joukosta ja esimerkiksi pyytää apua organisaation taholta. Koska toimintatapaa ei ole vielä valittu, ei terveydenhoitajaa tällöin voisi syyttää normien rikkomisesta. Näin ollen epävarmuuden kokemus olisi helpompi myöntää kuin yleisiä sääntöjä vastoin toimiminen, mikä tukee oletusta B-tyypin dilemman vahvemman intensiteetistä.

Merkittävää oli, että vaikka tyypin B dilemmatilanteita koettiin harvemmin, koettiin niistä stressiä jopa hieman enemmän kuin dilemman A kohdalla. Myös tämä havainto tukee oletusta B-tyypin dilemmojen vahvemman intensiteetistä. Yksilökohtaiset erot tai organisaatioon liittyvät tekijät voivat, tyypin A dilemman tavoin, vaikuttaa koetun stressin määrään.

Hoitotyön eettiset periaatteet ja arvot näkyivät terveydenhoitajien eettisissä dilemmoissa

Eettisiä dilemmoja aiheuttavien tilanteiden kuvaukset olivat kummassakin dilemmatyypissä melko yhtenevät. Yhteisiä teemoja olivat asiakkaan ohjaaminen, potilaan kunnioittaminen ja

resurssipula. Eroaviksi sisällöiksi nousivat ”Yhteistyö perheen kanssa”, koskien tyypin A dilemmaa, ja ”Organisaation sääntöjen rikkominen potilaan eduksi”, koskien tyypin B dilemmaa. Dilemmojen sisällöt liittyivät yleisesti joko terveydenhoitajan toimivaltaa tai organisaation rajoitteita koskeviin kysymyksiin. Epävarmuuden kokemus oikean toimintatavan valinnassa liittyi tyypillisimmin asiakkaan ohjaukseen, josta eräs terveydenhoitaja antoi seuraavan kuvauksen:

”Olemme vasta hiljattain liittyneet uuteen organisaatioon, siksi ajoittain vielä on epävarmuutta, mihin asiakkaan voi lähettää ja millä perusteella.”

Asiakkaan ohjaukseen sisältyvät eettiset haasteet voivat johtua organisatorisista syistä. Nopeiden palvelurakenteen muutosten (Valtioneuvoston kanslia, 2010) keskellä organisaatiot eivät välttämättä kykene laatimaan yhteisiä toimintaohjeita muutosten edellyttämässä tahdissa, mikä saattaa lisätä hoitoalalla tilanteita, joissa terveydenhoitaja kokee epävarmuutta oikean toimintatavan valinnassa. Esimerkiksi Kuokkasen ym. (2010) tutkimuksessa havaittiin, että mikäli työyhteisö oli ilmaissut eettiset ohjeet selkeästi, hoitajat kokivat vähemmän eettisiä ongelmia. Vastaavanlainen havainto koski hoitajia, joilla oli työpaikallaan aikaa ja mahdollisuuksia keskustella eettisistä ongelmista sekä toteuttaa oikeana pitämäänsä hoitoa.

Terveydenhoitajat kokivat toimivansa yleisiä normeja, sääntöjä tai omia arvojaan vastaan (B-tyypin dilemma) tyypillisimmin tilanteissa, jotka liittyivät puutteellisiin resursseihin. Resurssipula koettiin usein myös esteeksi hyvän hoidon toteuttamiselle, joka terveydenhoitajan ammattietiikan mukaan on hoitotyön yksi tärkeimmistä tavoitteista (ETENE, 2001). Tämä heijastaa julkisen terveydenhuollon nykyistä tilaa, jolle yllä kuvatut organisaatiomuutokset sekä terveystieteiden lääkäripula ovat ominaisia (Valtioneuvoston kanslia, 2010). Terveydenhoitajien dilemmojen kuvauksissa ilmeni halu palvella asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla, mutta organisaation tarjoamien resurssien puitteissa tavoitteen saavuttaminen tuntui pakottavan työskentelemään vastoin yleisiä ohjeistuksia tai yli omien voimavarojen. Eräs terveydenhoitaja kuvasi kokemustaan seuraavin sanoin:

”Tilanne, joka asiakkaan jaksamisen ja selviämisen kannalta haastaa minut tekemään enemmän kuin työterveyshuolto mahdollistaa. Esim. dementiaan sairastuneen

työntekijän kohdalla ei ihmistä voi jättää 'heitteille', koska oma terveyskeskus ei vedä."

Molemmissa dilemmatyypeissä toiseksi yleisineettinen dilemma liittyi potilaan kunnioittamiseen ja samalla terveydenhoitajan toimivallan rajoihin: asiakkaan itsemääräämisoikeuteen, vaitiolovelvollisuuteen ja näkemyseroihin potilaan kanssa. Terveydenhoitaja voi joutua arvostiritoja sisältävään tilanteeseen ja toimimaan joitakin hoitotyön perusarvoja vastaan toteuttaakseen tärkeämpinä pitämiään arvoja. Esimerkiksi potilaan yksityisyydensuojan loukkaaminen voi tulla kysymykseen tilanteessa, jossa potilas on kykenemätön huolehtimaan itse omasta terveydestään. Yksi terveydenhoitajista kuvasi tällaista tilannetta seuraavasti:

"Asiakkaalla on itsemääräämisoikeus, mutta oman näkemykseni mukaan hän ei ole kykenevä syystä tai toisesta tekemään itselleen edullisia päätöksiä. Missä määrin ohjailen, puutun, milloin voin olla yhteydessä omaisiin jne. Missä kulkee vaitiolovelvollisuuden ja heitteillejätön raja?"

Kanadalaisessa tutkimuksessa selvitettiin, millaisia eettisiä ongelmia julkisen sektorin terveydenhoitajat kohtaavat työssään. Tulosten mukaan dilemmoja koettiin seuraaviin teemoihin liittyen: suhteet muihin terveydenhuollon ammattilaisiin, organisaatioon liittyvät asiat, potilaiden kunnioittaminen, asiakassuhteiden luonne, sekä itsensä riskeille altistaminen, josta esimerkkinä fyysiset uhkatilanteet (Oberle & Tenove, 2000). Monet teemoista olivat samantyyppisiä tässä tutkimuksessa esiin nousseiden sisältöluokkien kanssa. Erona olivat kuitenkin esimerkiksi tietyt vuorovaikutukseen liittyvät teemat. Kanadalaiset terveydenhoitajat muun muassa kokivat lääkäreiden aliarvioivan hoitajien ammattitaitoa, mikä koettiin esteeksi keskinäiselle yhteistyölle. Haasteelliseksi koettiin myös asiakkaan voimaannuttaminen, sillä liiallisen tukemisen seurauksena asiakas voi tulla riippuvaiseksi tarjotusta avusta. Kanadalaiset hoitajat mainitsivat lisäksi kotikäynteihin liittyvän mahdollisen fyysisen uhan eettisesti ongelmalliseksi. He kokivat toimivansa hoitajan velvollisuuksia vastaan, mikäli eivät kyenneet palaamaan asiakkaan kotiin, jossa olivat kohdanneet uhkaavan tilanteen.

Käsillä olevassa tutkimuksessa terveydenhoitajat eivät tuoneet tällaisia eettisiä dilemmoja esiin tyypillisimpinä tilanteina. Tästä huolimatta kyseiset ilmiöt voivat olla osa

myös suomalaisten terveydenhoitajien työn haasteita. Erot vastauksissa saattavat johtua siitä, että tässä tutkimuksessa terveydenhoitajia pyydettiin kuvaamaan vain työssään tyypillisimmin esiintyvä eettinen dilemma. Tästä syystä harvemmin esiintyvät dilemmat eivät tule vastauksissa esille. Eroavuuksien taustalla saattaa olla myös kulttuurisia tekijöitä. On mahdollista, että suomalaiset terveydenhoitajat vaikenivat lääkärien kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvistä ongelmista kulttuurillemme luonteenomaisella tavalla, johon liittyy auktoriteettien kunnioittaminen, korkea työmoraali ja hiljaisen puurtamisen arvostaminen. Fyysisen uhan puuttuminen tyypillisimpien dilemmatilanteiden kuvauksista kertoo joko siitä, että kotikäynnit ovat maassamme harvinaisempia, tai että niitä ei todella ole koettu uhkaaviksi. Toisaalta Suomen julkisen terveydenhuollon muutospaineet ja resurssipula saattavat ylikorostua tämänhetkisen yhteiskunnallisen tilanteen vuoksi, mikä voi jättää varjoonsa muita terveydenhoitajan ammattiin liittyviä eettisiä haasteita.

Tutkimukset erosivat myös tavoiltaan kerätä aineistoa, mikä on saattanut vaikuttaa tutkimukseen osallistuneiden tapaan vastata kysymyksiin. Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselynä, kun taas Oberle ja Tenove (2000) käyttivät tutkimusmetodina haastattelua. Verkkokyselyn etuna on yksityisyydensuoja, mutta kuten tässäkin tutkimuksessa, kyselylomake jätetään helposti täyttämättä. Haastattelussa vastaajat ovat sen sijaan yleensä motivoituneempia vastaamaan kysymyksiin, ja tutkijakin voi tarvittaessa pyytää täsmennyksiä, mistä johtuen saatava aineisto voi olla monipuolisempaa. Vastauksia voi kuitenkin vääristää haastateltavan tarve miellyttää haastattelijaa tai tämän pelko siitä, että omat vastaukset eivät pysy luottamuksellisina.

Johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet

Tämä tutkimus vahvisti aiempia tutkimustuloksia eettisten dilemmojen yleisyydestä (Kuokkanen ym., 2010) ja niiden sisällöistä (Oberle & Tenove, 2000) hoitoalalla. Kuokkanen ym. (2010) viittaa Matalan (1999) tutkimukseen, jonka mukaan vain 11 % sairaanhoitajista ilmoitti kohtaavansa eettisiä ongelmia usein työssään. Kuokkasen kumppaneineen vuonna 2010 toteuttamassa tutkimuksessa sairaanhoitajista jo lähes puolet kohtasi työssään eettisiä ongelmia melko usein tai hyvin usein. Tässä tutkimuksessa terveydenhoitajista noin 45 % koki oikean toimintatavan valintaan liittyvää epävarmuutta (A-tyypin dilemma) vähintään muutaman kerran viikossa, mikä on samansuuntainen Kuokkasen ym. (2010) tuloksen kanssa. B-tyypin dilemmoja, joissa terveydenhoitaja joutuu toimimaan normien, sääntöjen tai omien arvojen vas-

taisesti, koettiin tämän tutkimuksen perusteella harvemmin.. Verrattuna Matalan (1999) tutkimustulokseen, hoitotyössä kohdattujen eettisten dilemmojen yleisyys on lisääntynyt tai niiden tunnistaminen yleistynyt. Kehityssuunnan varmistamiseksi tarvittaisiin kuitenkin lisätutkimusta esimerkiksi pitkäaikais tutkimuksen muodossa. Lisäksi tulevaisuudessa olisi hyvä selvittää, millaiset eettiset ongelmatilanteet aiheuttavat eniten stressiä. Jatkotutkimuksissa voisi hyödyntää esimerkiksi tässä tutkimuksessa muodostettuja sisältöluokkia.

Yhteenvetona tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että eettiset ongelmatilanteet näyttävät olevan moninaisia ja yleisiä terveydenhoitajien arjessa. Niiden todettiin myös aiheuttavan hoitajille stressiä: enimmäkseen kohtalaisesti, mutta osalle merkittävästi. Hoitotyön ammattilaisten työssä jaksaminen korostuu lähitulevaisuudessa, kun suuret ikäluokat saavuttavat eläkeiän ja väestön huoltosuhde pienenee entisestään. Hoitotyötä tekevien hyvinvointiin keskittyminen on tärkeää, jotta terveydenhuolto pystyisi tuottamaan laadukkaita palveluja nyt ja tulevaisuudessa – kohtaamistaan haasteista huolimatta.

6 SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT

Annika Kettunen, Laura Lehtilä ja Mari Huhtala

6.1 JOHDANTO

Eettisyys sosiaalityössä

Kaiken sosiaalityön ytimessä on ihmisten auttaminen. Avun tarjoaminen riippuu kuitenkin vahvasti auttavan organisaation taloudesta, säännöistä ja ohjeista, eikä kaikkia avun tarvitsijoita voidakaan aina auttaa. Sosiaalityöntekijä on usein se henkilö, joka toimii organisaation ja asiakkaan välissä päätöksentekijänä. Sosiaalityöntekijät kohtaavatkin työssään ja päätöksentekotilanteissa erilaisia ristiriitoja, dilemmoja, joiden kokeminen aiheuttaa monille stressiä. Tämän osatutkimuksen tarkoitus on tarkastella sosiaalityöntekijöiden kohtaamia eettisiä dilemmoja ja eettistä stressiä sekä näiden kahden yhdessä muodostamaa eettistä kuormittuneisuutta (Huhtala ym., 2011).

Sosiaalityötä tehdään Suomessa sosiaalihuollossa, terveydenhuollossa, kasvatus- ja koulutoimessa, vankeinhoidossa, puolustusvoimissa, poliisitoimessa sekä sosiaali- ja terveysalan järjestöissä (Stakes, 2002). Sosiaalityöntekijän työnkuvaan voi kuulua sosiaalista ohjausta ja neuvontaa, sosiaalisten ongelmien selvittämistä ja tukitoimien järjestämistä. Näiden työskentelytapojen kautta sosiaalityön tarkoituksena on vahvistaa tuen tarpeessa olevien kansalaisten voimavaroja ja tukea yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen omaehtoista toimintaa ja selviytymistä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012). Lain mukaan sosiaalityöntekijän pätevyyteen vaaditaan maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityö (Suomen laki, 2005).

Sosiaalityön määritelmä ei ole yksiselitteinen. Kröger (2004) tuokin esiin, että suuri osa sosiaalityön tutkimuksesta on keskittynyt määrittämään sosiaalityön käsitettä. Kansainvälinen sosiaalityöntekijöiden liitto (International Federation of Social Workers, IFSW) painottaa sosiaalityön määritelmässään hyvinvoinnin lisäämistä, vuorovaikutusta ihmisen ja tämän ympäristönsä välillä sekä oikeudenmukaisuuden periaatteita (IFSW, 2000). Sosiaalityö on eettisesti vastuullista, vaikkakin eri alojen sosiaalityöntekijät kokevat työssään erilaista vastuuta (Metteri & Hotari, 2011). Banksin (2006) mukaan IFSW:n sosiaalityön määritelmä jää kuitenkin hyvin yleiselle tasolle, sillä se on suunniteltu soveltumaan kaikkiin niihin maihin, joissa sosiaalityötä harjoitetaan.

Sosiaalityöntekijöitä toimii monella eri osa-alueella. Tällöin saattaa olla vaikeaa määritellä kaiken sosiaalityön kattavia eettisiä normeja. Toisaalta sosiaalityön keskeisimmän arvon ajatellaan olevan ihmisarvon kunnioittaminen (IFSW, 2004). Tästä näkökulmasta sosiaalityön tavoite olisi toimia tätä arvoa kunnioittaen. Se, millaisia käytännön toimia tuon arvon tavoittelemiseen vaatii, riippuu varmasti siitä erityisalasta jolla sosiaalityöntekijä työskentelee. Metteri ja Hotari (2011) esittävät, että sosiaalityön laaja-alaisuuden huomioon ottaen eettinen toiminta sosiaalityössä on nähtävä ”tässä ja nyt”, olemassa olevien puitteiden valossa. Toisin sanoen sosiaalityöntekijät työskentelevät eettisinä toimijoina kukin omassa työympäristössään, kunkin tilanteen kohdalla olemassa olevien vaatimusten ja resurssien sallimissa rajoissa.

Sosiaalityöntekijöiden kansainvälinen liitto painottaa eettistä tietoisuutta sosiaalityöntekijöiden ammatillisessa toiminnassa (IFSW, 2004). Tämä on helppo ymmärtää tarkastelemalla sosiaalityöntekijän työnkuvaa, joka sisältää usein ihmisten yksityiselämää koskevien päätösten tekemistä. Päätöksenteossa on huomioitava kaikkien ihmisten tasa-arvo, merkitys ja ihmisarvo, jotka ovat sosiaalityön arvojen perustana (IFSW, 2000). Palveluiden käyttäjät otetaan sosiaalityön eettisessä ohjeistuksessa huomioon, sillä sosiaalityöntekijä on asiantuntija-asemansa takia asiakassuhteen valtaa käyttävä osapuoli (Banks, 2006). Eettistä päätöksentekoa asiakastilanteissa vaikeuttaa Sosiaalityöntekijöiden kansainvälisen liiton (IFSW, 2004) mukaan se, että rajallisista voimavaroista huolimatta yhteiskunta vaatii sosiaalityöltä tehokkuutta.

Eettinen kuormittuneisuus sosiaalityössä

Eettinen stressi voi olla seurausta sosiaalityöntekijän kokemista eettisistä dilemmoista (Metteri & Hotari, 2011; Ulrich ym., 2007). Ulrichin ym. (2007) tekemässä tutkimuksessa lähes kaksi kolmasosaa tutkimukseen osallistuneista sairaanhoitajista ja sosiaalityöntekijöistä il-

moittivat kokevansa eettisiä dilemmoja työssään. Tutkimuksessa saatiin myös selville, että mitä huonommaksi organisaation eettinen ilmapiiri koettiin, sitä enemmän tutkitut kuvasivat kokevansa eettistä stressiä (Ulrich ym., 2007). Tässä tulevat siis ilmi Huhtalan ym. (2011) muodostaman eettisen kuormittuneisuuden osatekijät: eettiset dilemmat ja niiden useus sekä niistä johtuva stressi.

Metteri ja Hotari (2011) kuvailevat sosiaalityötä tunnetyönä. Tunnetyön kognitiivinen puoli on ”tunteiden tietoinen säätely” (Metteri & Hotari, 2011, s. 88). Heidän mukaansa tämä sosiaalityöntekijöiden tärkeä instrumentti saattaa lakata toimimasta eettisen kuormittumisen johdosta. Tunteiden säätely on osa ihmisen psyykkistä hyvinvointia. Mikäli sosiaalityöntekijä on kyvytön säätelemään omia tunteitaan, voi kyky empatiaan asiakassuhteissa heikentyä.

Eettisen kuormittuneisuuden tutkiminen on tärkeää sosiaalityöntekijöillä, sillä pitkittyneen stressin on todettu johtavan mahdolliseen työuupumukseen (Maslach, 1993). Eettistä kuormittuneisuutta voidaan tarkastella organisaatiotasolla, esimerkiksi tutkimalla eettisen ilmapiirin yhteyttä stressiin (Ulrich ym., 2007), tai enemmän yksilöllisellä tasolla (Metteri & Hotari, 2011). Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteoriassa painotetaan yksilön ja ympäristön välistä vuorovaikutusta stressikokemuksissa. Siksi on tärkeää tutkia, millaiset tilanteet sosiaalityöntekijät kokevat eettisesti haastaviksi, eli millaisia eettisiä dilemmoja he kohtaavat työssään. Eettisten dilemmojen aiheuttama stressi voidaan nähdä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta syntyvänä stressinä (Huhtala ym., 2011), ja dilemmatilanteita tunnistamalla sosiaalityön kuormittavuutta voidaan pyrkiä vähentämään.

Tutkimuksen tavoitteet

Tässä osatutkimuksessa haimme vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Missä määrin sosiaalityöntekijät kokevat eettistä kuormittuneisuutta (eettisten dilemmojen useus ja niistä johtuva stressi) työssään?
- 2) Millaisia ovat sosiaalityöntekijöiden työssään kokemien tyypillisimpien eettisten dilemmojen (tyypit A ja B) sisällöt?
 - 2a) Onko sosiaalityöntekijöiden iällä yhteyttä eettisten dilemmojen sisältöihin?

6.2 MENETELMÄT

Tutkitut sosiaalityöntekijät

Tutkimuksen otos poimittiin Jyväskylän kaupungin henkilöstöstä ja osatutkimus rajattiin koskemaan sosiaalityöntekijöitä. Kyselyyn vastanneissa oli seuraavia ammattinimikkeitä: johtava sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja, sosiaalikasvattaja sekä sosiaalityöntekijä. Otokseen kuului yhteensä 74 henkilöä, joista 69 (93,2 %) oli naisia. Tutkittujen sukupuolijakauma vastaa melko hyvin kuntien sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden sukupuolijakaumaa (ks. THL, 2011). Tutkituista suurin osa oli iältään 46–50 vuotta (ks. taulukko 6.1), mikä vastaa melko hyvin kuntien sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden keskiarvoikää, joka on 46 vuotta (THL, 2011).

TAULUKKO 6.1. Tutkittujen ikäjakauma ($n = 74$)

	%	n
Ikäluokka		
25 vuotta tai alle	4	3
26–30 vuotta	15	11
31–35 vuotta	14	10
36–40 vuotta	10	7
41–45 vuotta	7	5
46–50 vuotta	24	18
51–55 vuotta	14	10
56–60 vuotta	10	7
60 vuotta tai yli	4	3
	100	74

Aineiston analysointi

Kaikki tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS 19.0 -ohjelmalla. Eettisten dilemmojen useutta ja tilanteiden aiheuttamaa stressiä tarkasteltiin jakaumatiedon perusteella. Iän yhteyttä avointen vastausten dilemmaluokkiin tutkittiin ristiintaulukoinnin avulla.

Eettisiä A- ja B-tyyppin dilemmoja koskevien avointen kysymysten (ks. kysymykset nähtävillä luvussa 3.1.) vastaukset luokiteltiin niiden sisältöjen perusteella laadullisesti (Creswell & Plano Clark, 2007). Luokitteluprosessi aloitettiin niin, että tutkimuksen tekijät tutustuivat dilemmojen kuvauksiin itsenäisesti kirjaten samalla ylös, millaisia yhdistäviä teemoja kuvauksista voisi löytyä. Tämän jälkeen tutkijat vertailivat löytämiään teemoja ja päätyivät lopulta yhteisiin dilemmakuvausten sisältöluokkiin. Seuraavaksi tutkijat luokittelivat molempien dilemmojen kuvaukset itsenäisesti näiden teemojen mukaan, jonka jälkeen luokitteluja verrattiin toisiinsa ja vastausten lopullisesta sijoittamisesta päätettiin. Jokainen vastaus kuului ainoastaan yhteen luokkaan ja jos vastaaja oli maininnut vastauksessaan useita dilemmoja, luokittelussa otettiin huomioon vain ensimmäiseksi mainittu. A-tyyppin dilemman kohdalla päädyttiin kuuteen luokkaan ja B-tyyppin dilemman kohdalla seitsemään luokkaan. Tällä tavalla luokiteltuna joidenkin luokkien koot jäivät kuitenkin melko pieniksi, joten pieniä luokkia yhdistettiin isompiin luokkiin niiden sisältöjen mukaan.

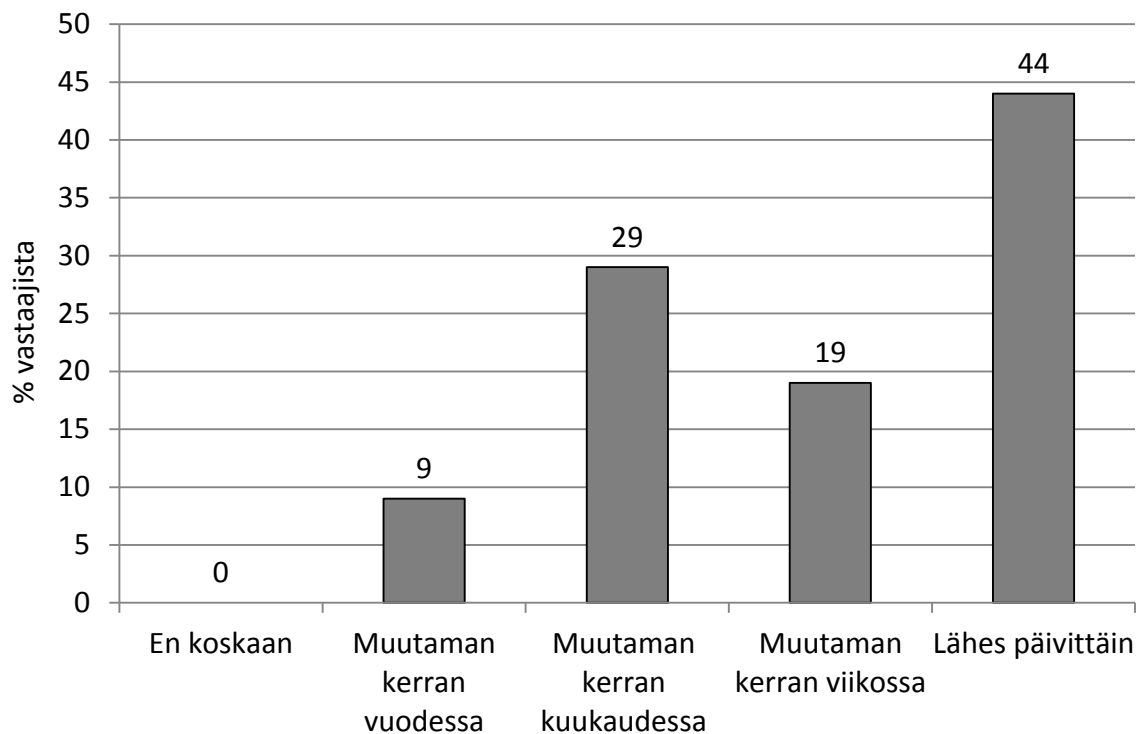
Vastausten uudelleen luokitseminen aloitettiin lukemalla molempien avointen kysymysten kaikki vastaukset uudelleen. Tutkijat keskustelivat vastauksista tavoitteenaan muokata luokkien sisältöjä niin, että pienimpien luokkien kaikki vastaukset saataisiin sijoitettua johonkin isompaan valmiiseen luokkaan. Luokitteluprosessin edetessä säilytettiin suurin osa vanhoista luokista, mutta molempien dilemmojen kohdalla luotiin myös yksi uusi luokka. Kaikki pienimpien luokkien vastaukset saatiin siirrettyä isompiin luokkiin ja osa isompien luokkien vastauksista siirrettiin niille paremmin sopivien otsikoiden alle. Uudessa luokittelussa A-tyyppin dilemmojen kohdalla päädyttiin viiteen luokkaan ja B-tyyppin dilemmojen kohdalla neljään luokkaan.

Luokittelun ensimmäisessä vaiheessa itsenäisesti tehdyille luokitteluille laskettiin Kappa-kertoimet ristiintaulukoimalla kummankin luokittelijan luokat keskenään. Kertoimet olivat A-tyyppin dilemman kohdalla $K = .631$, ($p < 0.001$) ja B-tyyppin dilemman kohdalla $K = .636$ ($p < 0.001$). Molemmat tulokset kertovat luokitteluiden huomattavan hyvistä reliabiliteetista (Landis & Koch, 1977).

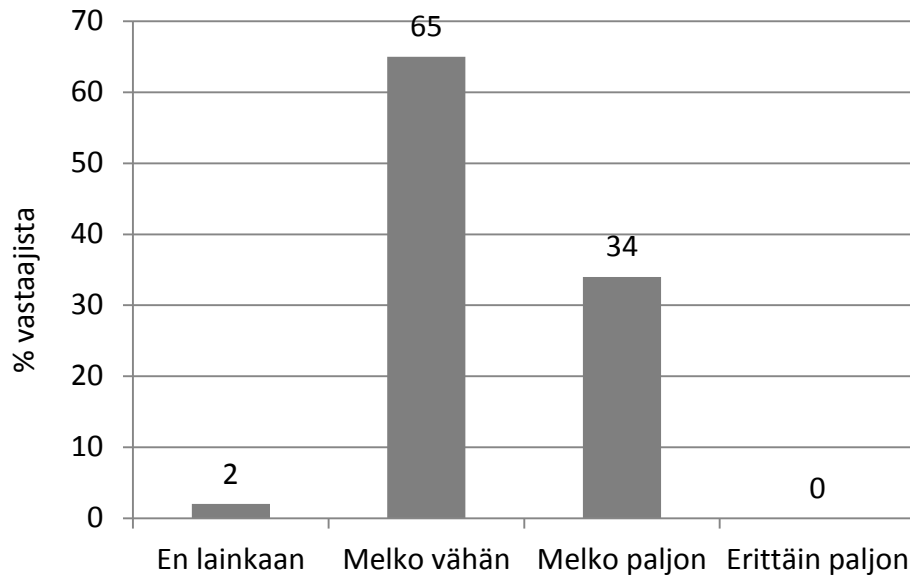
6.3 TULOKSET

Sosiaalityöntekijöiden eettinen kuormittuneisuus

Kaikki vastaajat kokivat A-tyypin eettisiä dilemmoja vähintään muutaman kerran vuodessa (ks. kuvio 6.1). Suurin osa (44 %) vastaajista koki kyseisiä dilemmoja lähes päivittäin ja vajaa puolet (48 %) vastaajista muutaman kerran viikossa tai muutaman kerran kuukaudessa. A-tyypin eettiset dilemmat aiheuttivat noin kolmasosalle vastaajista melko paljon stressiä (ks. kuvio 6.2). Toisaalta lähes kaksi kolmasosaa (65 %) ilmoitti kokevansa melko vähän stressiä tällaisten tilanteiden takia eikä kukaan vastaajista ilmoittanut kokevansa tällaisten tilanteiden takia erittäin paljon stressiä.

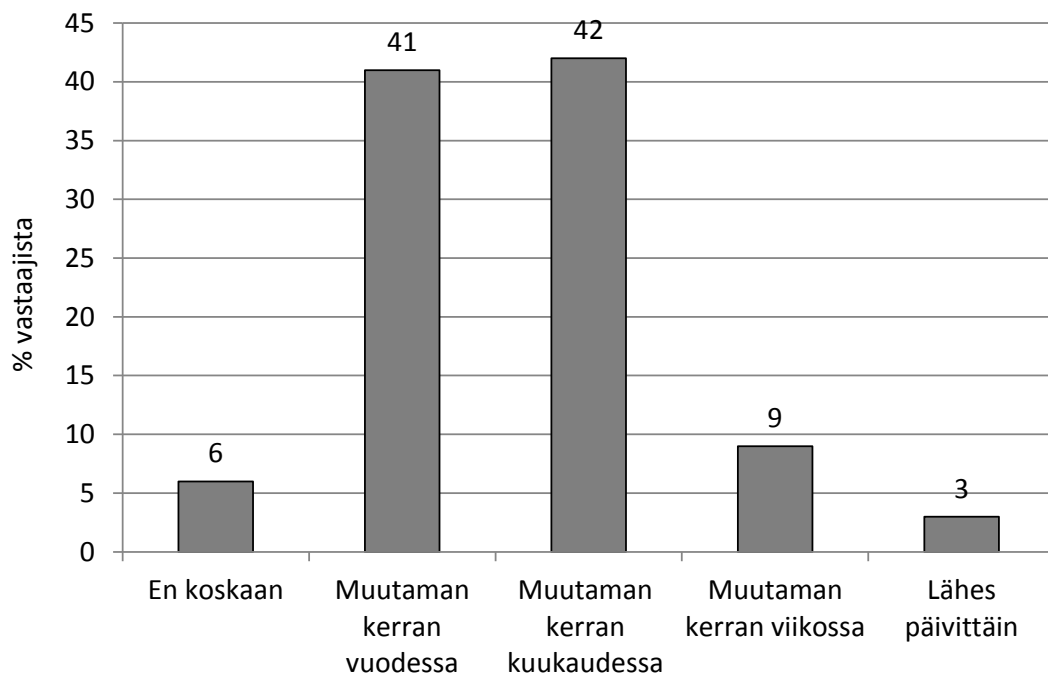


KUVIO 6.1 A-tyypin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa sosiaalityöntekijä ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useus ($n = 70$)



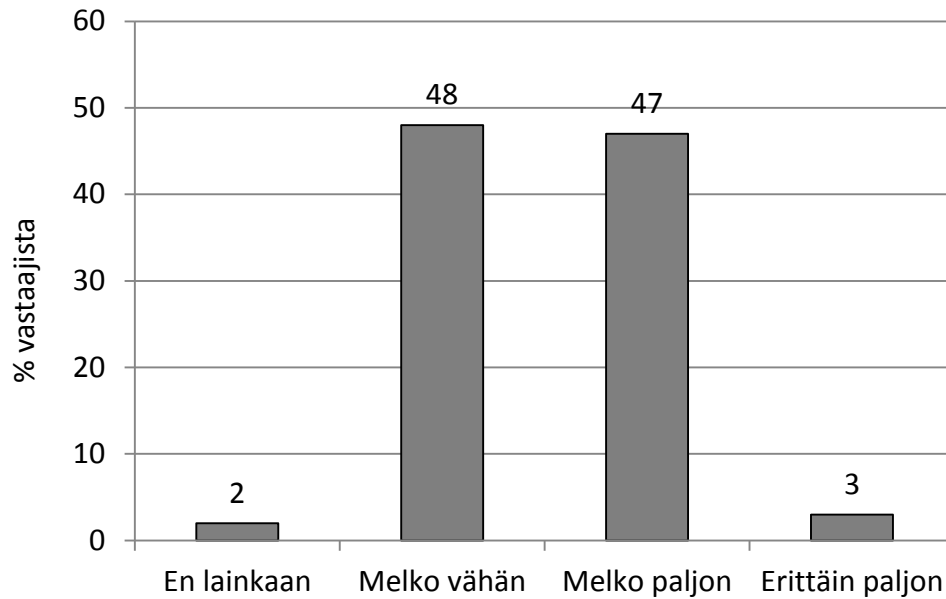
KUVIO 6.2 A-tyyppin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa sosiaalityöntekijä ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) koetun stressin määrä ($n = 68$)

B-tyyppin eettisiä dilemmoja vastaajista suurin osa koki joko muutaman kerran kuukaudessa (42 %) tai muutaman kerran vuodessa (41 %) (ks. kuvio 6.3).



KUVIO 6.3 B-tyyppin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa sosiaalityöntekijä joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useus ($n = 67$)

B-tyypin eettisistä dilemmoista aiheutuvan stressin kokemukset jakautuivat lähes kokonaan kahteen luokkaan: 48 % koki stressiä melko vähän ja 47 % melko paljon (ks. kuvio 6.4).



KUVIO 6.4 B-tyypin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa sosiaalityöntekijä joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koetun stressin määrä ($n = 62$)

Sosiaalityöntekijöiden eettisten dilemmojen sisällöt

Tilanteiden, joissa vastaajat eivät tieneet mikä on oikea tapa toimia (dilemma A), luokittelussa päädyttiin viiteen sisältöluokkaan, jotka olivat 1) Yleinen päätöksenteko asiakastyössä, 2) Lapset ja perhe, 3) Resurssipula, 4) Asioiden väliset ristiriidat ja 5) Ihmisten väliset ristiriidat. Luokittelu on esitelty tarkemmin taulukossa 6.2.

Ällä ei ollut yhteyttä A-tyypin eettisten dilemmojen sisältöluokkiin ($\chi^2 = 51,43$, n.s.).

TAULUKKO 6.2. A-tyypin eettisten dilemmausten (sosiaalityöntekijä ei tiedä oikeaa toimintatapaa) sisällöt.

A-tyypin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	%	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Yleinen päätöksenteko asiakastyössä	11	14,9	Yleinen päätöksenteko ja asioiden vaatima pohdinta	”Sosiaalialalla ei asiakastyössä ole yhtä oikeaa tapaa toimia. Joutuu päivittäin pohtimaan asioita.”; ”Mikä on asiakkaan todellinen etu?”
2. Lapset/perhe	10	13,5	Lastensuojeluasiat, sijaishuoltopaikat, perheiden tukitoimet, perheiden kohtaaminen	”lapsen sijaishuoltopaikan valintaan liittyvät asiat”; ”Sopivien tukitoimien löytäminen perheille”
3. Resurssipula	8	10,8	Resurssien puute, esim. aika	”oikean valinnan tekeminen kiireessä”; ”Asiakas tarvitsee palvelua pikaisesti (esim. tapausmisajan), mutta minulla ei ole resursseja (esim. aikaa, tarvittavaa työparia) järjestää palvelua...”
4. Asioiden väliset ristiriidat	8	10,8	Arvot, säännöt, lait, todellisuus ja ohjeet ristiriidassa keskenään	”asiakkaan oikeutta lainmukaisiin palveluihin tulkitaan eri yksiköissä eri tavalla”; ”Asiakas hakee palvelua, johon hän katsoo olevansa oikeutettu, ja hänellä on puoltava lääkärinlausunto. Palvelua ei myönnetä, koska tiukan tulkinnan mukaan ei katsota vaikeavammaiseksi.”

(taulukko 6.2 jatkuu)

(jatkoa taulukko 6.2)

5. Ihmisten väliset ristiriidat	6	8,1	Sosiaalityöntekijän kohtaamat ristiriidat	”Asiakkaan oma mielipide poikkeaa voimakkaasti läheisten / hoitajien mielipiteestä”; ”Äänekäästi vaativat vanhemmat ja vanhempien kanssa ristiriitaisetkin käsitykset lapsen edusta ja keinoista”
Ei ole kohdannut	0	0	Vastannut ”en koskaan” kysymykseen ”Tilanteet joissa ei tiennyt mikä on oikea tapa toimia”	
Ei ole vastannut	31	41,9	Ei kuvaillut tyypillisintä tilannetta tai ei vastannut mihinkään dilemma A:ta koskevista kysymyksistä	
Yhteensä	74	100		

Tilanteiden, joissa vastaajat joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (dilemma B), luokittelussa päädyttiin neljään sisältöluokkaan, jotka olivat 1) Ressurssipula, 2) Asioiden väliset ristiriidat, 3) Taloudellinen tuki ja 4) Lapset ja perhe. Taulukossa 6.3 esitellään tarkemmin B-tyypin dilemmausten sisältöluokat.

Äällä ei ollut yhteyttä B-tyypin eettisten dilemmausten sisältöluokkiin ($\chi^2 = 43,29$, n.s.).

TAULUKKO 6.3. B-tyypin eettisten dilemmausten (sosiaalityöntekijä joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisällöt.

B-tyypin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	%	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Resurssipula	13	17,6	Resurssien puute, esim. aika ja raha	”Ei ehdi eikä pysty tekemään töitä niin kuin laissa sanotaan eikä ehdi kuuntelemaan asiakasta riittävästi.”; ”Halu auttaa asiakasta vaikeassa elämäntilanteessa voi törmätä siihen, ettei konkreettisia mahdollisuuksia siihen ole, tai sovitut linjaukset sen estävät.”
2. Asioiden väliset ristiriidat	11	14,9	Arvot, säännöt, lait, todellisuus ja ohjeet ristiriidassa keskenään	”koen organisaation ja sen sääntöjen toiminnan olevan ristiriidassa asiakkaan oikeudenmukaisuuden ja edun kanssa”; ”teen vastoin oikeudenmukaisuus -periaatteita jonkin ”painostuksen” takia”
3. Taloudellinen tuki	7	9,5	Toimeentulotuen myöntäminen	”Taloudellisen tuen (toimeentulotuki) myöntäminen asiakkaalle, jos kaupungin ohjesäännöt ovat liian tiukat.”; ”Esimerkiksi toimeentulotukilaki ei huomioi ihmisten erilaisia elämäntilanteita.”

(taulukko 6.3 jatkuu)

(jatkoa taulukko 6.3)

4. Lapset/perhe	5	6,8	Lapsia ja/tai perheitä koskevat asiakastilanteet/päätökset	”Nämä tilanteet liittyvät jälleen lapselle sopivan sijoituspaikan löytämiseen erityisesti kiireellisissä sijoituksissa, joista helposti tulee pysyviä sijoituksia.”; ”käsitys, että sijaishuoltopaikassa on jotain olennaisesti laadullista heikkoutta, eikä sitä saada todennettua tai yksiköllä ei ole muutosvalmiutta”
Ei ole kohdannut	4	5,4	Vastannut ”en koskaan” kysymykseen ”Tilanteet joissa ei tiennyt mikä on oikea tapa toimia”	
Ei ole vastannut	33	45,9	Ei kuvaillut tyypillisintä tilannetta tai ei vastannut mihinkään dilemma B:tä koskevista kysymyksistä	
Yhteensä	74	100		

6.4 POHDINTA

Sosiaalityöntekijät kohtasivat usein tilanteita, joissa he eivät tienneet oikeaa toimintatapaa

Tutkitut sosiaalityöntekijät kokivat enemmän tilanteita, joissa he eivät tienneet, mikä on oikea tapa toimia (A-tyypin dilemma) kuin tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma). A-tyypin dilemman kohdalla vajaa puolet vastaajista ilmoitti kokevansa “lähes päivittäin” tällaisia tilanteita, kun taas tyypin B dilemman kohdalla hieman yli neljä viidestä vastaajasta ilmoitti kokevansa tyypin B mukaisia tilanteita “muutaman kerran vuodessa” tai “muutaman kerran kuukaudessa”.

B-tyypin dilemmat aiheuttivat kuitenkin vastaajille enemmän stressiä kuin A-tyypin dilemmat. Dilemmatyypissä B työntekijä joutuu väistämättä toimimaan väärin suhteessa omiin arvoihin, yleisiin normeihin tai sääntöihin, jotta voi toimia oikein suhteessa johonkin muuhun. A-tyypin dilemmassa taas on yksilön vastuulla määritellä se, mikä on oikein. Näin ollen voidaan olettaa, että tilanteet, joissa ei ole selvää mikä on oikea tapa toimia, ovat arkipäiväisempiä, tavallisempia ja vähemmän haastavia kuin tilanteet, joissa joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Monissa tyypillisimpien tilanteiden kuvauksissa tulikin ilmi, että sosiaalityöntekijät joutuvat työssään tilanteisiin, joissa he joutuvat tasapainoilemaan omien arvojensa, organisaation sääntöjen ja asiakkaiden tarpeiden välissä. Onkin todennäköistä, että toimiminen väärin suhteessa ympäristön odotuksiin tai vastoin omia arvoja aiheuttaa enemmän stressiä kuin se, että joutuu käyttämään aikaa ja energiaa miettiäkseen, mikä on oikein tai kuinka toimia.

Se, että A-tyypin dilemmoja koettiin vastaajien parissa usein, kuvaa hyvin sosiaalityöntekijöiden työnkuvaa: Vajaa puolet vastaajista ilmoitti kokevansa lähes päivittäin tilanteita, joissa ei tiennyt mikä on oikea tapa toimia. Eräs vastaajista kuvaili tyypillisintä A-tyypin dilemmaa seuraavasti:

“Sosiaalialalla ei asiakastyössä ole yhtä oikeaa tapaa toimia. Joutuu päivittäin pohtimaan asioita.” (esimerkki 1)

Esimerkin 1 perusteella voi päätellä, että sosiaalityö on eettisesti erittäin haastavaa. Kuitenkaan kukaan vastaajista ei ollut ilmoittanut kokevansa erittäin paljon stressiä tällaisten tilanteiden takia. Voi olla, että työssä usein toistuvaan pohtimiseen, eettiseen päätöksentekoon ja epävarmuuden tunteen käsittelyyn harjaantuu. Toisaalta se, ettei kukaan vastaajista ilmoittanut kokevansa erittäin paljon stressiä, voi olla myös merkki kyynistymisestä, yhdestä työuupumuksen osatekijästä. Maslachin (1993) mukaan kyynistyminen on ihmistyötä tekevien työntekijöiden suojautumiskeino työn aiheuttamaa emotionaalista stressiä vastaan.

Sosiaalityöntekijöiden A- ja B-tyyppin eettisten dilemmojen sisällöissä samankaltaisuuksia

Sosiaalityöntekijöiden kokemien eettisten dilemmojen osalta osittain samoja teemoja ilmeni sekä A- että B-tyyppin dilemmoissa. A-tyyppin dilemmojen sisältöjä olivat yleinen päätöksenteko asiakastyössä, lapset ja perhe, resurssipula, asioiden väliset ristiriidat ja ihmisten väliset ristiriidat. Tyyppin B dilemmojen aiheuttajaksi koettiin lisäksi taloudellinen tuki (toimeentulotuen myöntäminen), jota ei dilemma A:n vastauksista noussut esiin. Toisaalta yleinen päätöksenteko asiakastyössä ja ihmisten väliset ristiriidat aiheuttivat epävarmuutta oikean toimintatavan valinnassa, mutta eivät johtaneet sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaiseen toimintaan.

Päätöksenteko asiakastyössä (erilaisten päätösten tekeminen sekä niiden vaatima pohdinta) oli yleisin A-tyyppin dilemmoja aiheuttanut tilanne. Monimutkaisia päätöksentekotilanteita kuvaavista vastauksista kävi hyvin ilmi, että sosiaalialan työntekijöille on lähes mahdollonta antaa suoria ja yleispäteviä toimintaohjeita. Myös Metteri ja Hotari (2011) esittävät, että eettinen toiminta sosiaalityössä on nähtävä tilannekohtaisesti. Asiakkaan elämään vaikuttavissa päätöksissä täytyy ottaa huomioon monia tekijöitä, kuten asiakkaan tarpeet ja käsiteltävän asian kiireellisyys. Banksin (2006) mukaan sosiaalityöntekijä on asiakassuhteessa valtaa käyttävä osapuoli, joten asiakasta koskevien päätösten tekemiseen tulisikin kiinnittää paljon huomiota. Seuraava esimerkki havainnollistaa hyvin, miten paljon valtaa sosiaalityöntekijällä on yksittäisen asiakkaan elämää koskevassa päätöksenteossa:

“Palveluasumisen paikkaan valittaessa on valittava paikkaan kiireellisin lukuisten kiireellisten asiakkaiden joukosta. Tämä valinta ei ole aina helppo. Tunnen voimattomuutta, koska kotona asuvien vanhuksien kotona pärjääminen on suuri ongelma eikä heitä pystytä nykyisin resurssein tai vähäisin hoitopaikoin auttamaan.” (esimerkki 2)

Lastensuojeluun liittyvät ongelmat ja yleensäkin perheiden kohtaaminen sosiaalityössä (”Lapset ja perhe”) olivat toiseksi yleisin syy kokea A-tyyppin dilemmoja. Sama sisältöteema nousi esille myös tyyppin B dilemman kohdalla. Tämän sisältöluokan vastauksissa pohdittiin myös päätöksentekoa ja siihen liittyviä ongelmia, mutta liittyen tilanteisiin, joissa asiakkaana ovat perhe ja erityisesti lapset. Vastauksissa tuli esille vastuu, jota sosiaalityöntekijöiden oikeus päättää asiakkaan tilanteesta tuo mukanaan. Vastuu tilanteissa on erityisen suuri silloin, kun asiakkaana on lapsia, joiden vaikutusmahdollisuudet päätöksiin ovat vielä pienemmät kuin aikuisilla.

Resurssipula koettiin molempien dilemmatyyppien aiheuttajaksi, ja yleisimmäksi syyksi kokea B-tyyppin dilemmoja. Liian vähäiset resurssit ovat toistuva osa keskustelua liittyen julkisiin palveluihin, mikä näkyi myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Organisaation tarjoamat resurssit ovat kuitenkin olennainen osa eettistä toimintaa. Kapteinin (2008) malli eettisestä organisaatiokulttuurista koostuu kahdeksasta organisatorisesta hyveestä, joista yksi on toteutettavuus. Toteutettavuuden ja näin ollen hyvän eettisen organisaatiokulttuurin saavuttamiseksi työntekijöillä pitäisi olla riittävästi aikaa, rahaa, välineitä, informaatiota ja valtaa toimia työssään eettisesti. Tässä tutkimuksessa vastaajat kuvasivat tyypillisimpänä ongelmana ajan riittämättömyyttä. Monissa vastauksissa kuvattiin, miten työn tekemiseen ei ole mahdollista paneutua tarpeeksi, eikä asiakkaille ole aina mahdollisuutta antaa tapaamisaikaa edes kiireellisissä tapauksissa. Eräs syy aikapulaan on varmasti palveluja järjestävän kaupungin taloudellinen tilanne, joka mainittiin myös syynä siihen, ettei asiakkaille aina voida tarjota heidän tarvitsemiaan palveluja. Resurssien riittämättömyys on varmasti osittain mukana myös muiden sisältöluokkien tilanteissa (katso esimerkki 2). Vastauksista tuli ilmi, että resurssien puuttuessa sosiaalityöntekijät kokevat laiminlyövänsä asiakkaita:

“Asiakkaiden asioihin/ongelmiin ei ole mahdollista paneutua tarpeeksi nopeasti ja riittävästi, työskennellä niin perusteellisesti kuin haluaisi, koska asiakkaita on niin paljon odottamassa aikaa.” (esimerkki 3)

Esimerkissä tulee ilmi sosiaalityön keskeinen arvo: ihmisarvon kunnioittaminen (IFSW, 2004). Kun resurssit eivät mahdollista kaikkien asiakkaiden tarkoituksenmukaista auttamista, sosiaalityöntekijä kokee eettistä ristiriitaa.

Myös sisältöluokka “Asioiden väliset ristiriidat” muodostettiin molempien dilemma-
jen kohdalla. A-tyypin dilemman kohdalla tämä oli toiseksi pienin luokka ja tyyppin B kohdal-
la tämä oli toiseksi suurin luokka. Molempien dilemموjen kohdalla luokat sisälsivät vastauk-
sia, joissa eettinen kuormittuneisuus syntyi sosiaalityöntekijän kokiessa omien arvojensa tai
asiakkaiden oikeuksien olevan ristiriidassa työpaikan ohjeiston tai jopa lakien kanssa. Eettisen
ilmapiirin käsite sisältää ajatuksen eettiseen päätöksentekoon liittyvistä jaetuista normeista
organisaatiossa (Ulrich ym., 2007). “Asioiden väliset ristiriidat” -luokan sisältämistä vastauk-
sista voidaan päätellä, että eettiseen päätöksentekoon liittyvät organisaation jaetut normit ovat
ristiriitaisia ja epäselviä. Tämä voi kertoa organisaation heikosta eettisestä ilmapiiristä. Ulrich
ym. (2007) esittävätkin, että sairaanhoitajien ja sosiaalityöntekijöiden kokema eettinen stressi
on yhteydessä organisaation koettuun huonoon eettiseen ilmapiiriin. Koska tässä tutkimukses-
sa sosiaalityöntekijät kuvasivat ristiriitojen aiheuttavan eettistä kuormittuneisuutta, olisi orga-
nisaation eettiseen ilmapiiriin syytä kiinnittää huomiota, esimerkiksi kehittämällä selkeämpiä
eettisiä ohjeistoja. Toisaalta, vaikka säännöt olisivatkin johdonmukaisia, yksilö voi silti kokea
ne voimakkaasti omien arvojensa vastaisiksi. Organisaatioissa toimii paljon arvomaailmaltaan
erilaisia yksilöitä, ja koko yhteisöön sopivien yhdenmukaisten ohjeiden ja normien luominen
on haastavaa.. Seuraava esimerkki kuvaa, miten sosiaalityössä on kyettävä täyttämään erilaisia
vaatimuksia:

*“Koen organisaation ja sen sääntöjen toiminnan olevan ristiriidassa asiakkaan oikeu-
denmukaisuuden ja edun kanssa”. (esimerkki 4)*

Pieni osa tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä koki ihmisten väliset risti-
riidat A-tyypin dilemموjen aiheuttajana, kun taas B-tyypin dilemmoissa tällaisia vastauksia ei
noussut esille. Näissä tilanteissa sosiaalityöntekijä oli kohdannut ristiriitoja vuorovaikutukses-
sa itsensä ja muiden toimijoiden välillä tai ulkopuolisten tahojen keskinäisessä toiminnassa.
Tyypillisimmin ristiriidat ilmenivät vastausten perusteella sosiaalityöntekijän ja asiakkaan vä-
lillä tilanteissa, joissa neuvoteltiin auttamisen tavoista ja siitä, mikä on asiakkaan etu. Banks

(2006) keräsi esimerkkejä sosiaalityöntekijöiden kohtaamista eettisistä vaikeuksista useissa Euroopan maissa. Hän muodosti esimerkeistä neljä aihekokonaisuutta, joista yksi vastaa hyvin tämän tutkimuksen “Ihmisten väliset ristiriidat”-dilemmaa. Banksin (2006) kuvaamassa aihekokonaisuudessa vaikeuksia voi aiheutua siitä, että palveluiden käyttäjällä on oikeus tehdä omia valintoja ja että sosiaalityöntekijällä on velvollisuus edistää palveluiden käyttäjän hyvinvointia. Näiden molempien periaatteiden noudattaminen käytännön työssä voi olla vaikeaa, jos asiakkaiden ja sosiaalityöntekijän näkemykset eroavat toisistaan. Sosiaalityöntekijöiden kirjoittamista kuvauksista juuri näkemyserot muodostuivat “Ihmisten väliset ristiriidat”-teeman vastauksia yhdistäväksi tekijäksi. Kuitenkaan yksilön oikeuksien huomioon ottaminen ei välttämättä aina ole moraalisesti oikea tapa toimia, jos se tehdään toisten ihmisten oikeuksien kustannuksella (Banks, 2006). Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi vastaajien mainitsemat tilanteet, joissa vanhempien ja lasten edun ja oikeuksien välillä on ristiriita.

Taloudellisen tuen myöntäminen ja siinä ilmenevät ristiriidat oli melko harvinainen, mutta sisällöllisesti selkeästi erottuva syy kokea tyypin B dilemmoja. Ongelmat taloudellisen tuen myöntämisessä liittyivät usein siihen, että sosiaalityöntekijä haluaisi myöntää asiakkaalle toimeentulotukea, mutta ei sääntöjen takia voinut. Metteri ja Hotari (2011) puhuvat talouden dominanssista silloin, kun päätöksenteko perustuu taloudellisiin resursseihin eikä niinkään inhimillisiin tarpeisiin. Linjaukset siitä, ketkä ovat oikeutettuja tiettyihin palveluihin, tehdään taloudellisten resurssien perusteella. Yleistason linjausten tekijät ovat mitä todennäköisimmin muita kuin asiakastyötä tekeviä henkilöitä, kun taas asiakasrajapinnassa työskentelevät sosiaalityöntekijät näkevät inhimillisemmän puolen asioista. Ristiriita syntyy siten riittämättömistä taloudellisista resursseista suhteessa yksilölliseen avun tarpeeseen, jonka seurauksena sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään auttamisen rajalliset mahdollisuudet.

Sekä sosiaalityön ammatinharjoittajat että akateemikot ovat sitä mieltä, että sosiaalityöstä ei voida puhua ottamatta huomioon etiikkaa ja arvoja (Banks, 2006). Syynä tähän voidaan pitää esimerkiksi sitä, että sosiaalityö koskettaa ihmisten yksityistä elämää usein sen ongelmatilanteissa, joita sosiaalialan ammattilaiset pyrkivät selvittämään joskus tahdonvastaisen työskentelytapojenkin kautta. Yksityistä elämää koskevana, tahdonvastaisena toimena voidaan pitää esimerkiksi huostaanottoa, jota pidetään viimesijaisena toimenpiteenä lastensuojelussa. Lisäksi yhteiskunnan asettamat vaatimukset ja toisaalta rajoitukset tuottavat sosiaalialalle sen työympäristön, jossa sosiaalityötä ja samalla eettistä sosiaalityötä tehdään (Metteri & Hotari, 2011). Koska eettiset haasteet ovat yllä kuvatuilla tavoilla sosiaalityön ydintä, olikin odotettavaa, että vain selvä vähemmistö tutkimukseen osallistuneista (neljä vastaajaa) koki, ettei koskaan kohtaa työssään B-tyypin dilemmoja.

Julkisuudessa puhutut sosiaalityöhön liittyvät ilmiöt näkyivät myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Sosiaalityön yhteydessä nostetaan usein esille kuntien huono taloudellinen tilanne, joka näkyi eettisten dilemmojen resurssipulaa koskevissa vastauksissa. Banksin (2006) mukaan lastensuojelu on toinen runsaasti julkisuutta saanut sosiaalityön osa-alue, mikä näkyi myös tässä tutkimuksessa, sillä lastensuojeluun liittyvät ongelmat ja perheiden kohtaaminen koettiin molempia dilemmatyyppejä aiheuttavina tilanteina. Moninaiset eettisten dilemmojen sisällöt antavat viitteitä siitä, miksi eettisten ohjeiden antaminen sosiaalityöhön on niin haasteellista. Sosiaalityöntekijöitä toimii monella erilaisella sovellusalueella, joilla kaikilla on omat haasteensa. Lisäksi erilaisissa päätöksentekotilanteissa on otettava huomioon monen ihmisen tarpeet ja oikeudet lakien ja taloudellisten resurssien puitteissa.

Johtopäätökset, suositukset ja jatkotutkimustarpeet

Tämä tutkimus antaa arvokasta tietoa sosiaalityöntekijöiden työssään kohtaamista eettisistä dilemmoista sekä niiden aiheuttamasta stressistä, sillä aihetta käsitteleviä tutkimuksia on yhä saatavilla vähän (Banks, 2006; Metteri & Hotari, 2011; Ulrich ym., 2007). Tämä tutkimus nosti esiin useita eettisiä dilemmoja, jotka voivat olla sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin riskitekijöitä. Tällaisten dilemmojen kuvauksissa sosiaalityöntekijät nostivat esille esimerkiksi erilaisten resurssien (kuten aika ja raha) puutteellisuuden sekä asiakkaan edun kanssa ristiriidassa olevat ohjeistukset.

Tutkimuksemme antaa käsityksen siitä, millaisia eettisiä dilemmoja sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään. Dilemmojen sisältöluokitukset osoittavat sosiaalityön olevan laaja ja monipuolinen ala. Laaja-alaisuus on myös yhteydessä siihen, että sosiaalityölle on vaikeaa antaa yhteisiä ja kaikkia koskevia eettisiä toimintaohjeita. Dilemmoihin liittyvä kuormittuneisuus on huomattavaa erityisesti tyypin B dilemmoissa, vaikka tällaisia dilemmoja koetaan vähemmän kuin tyypin A dilemmoja. Tämä osoittaa sen, että tilanteet, joissa sosiaalityöntekijät joutuvat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti, aiheuttavat enemmän kuormittuneisuutta kuin tilanteet, joissa sosiaalityöntekijät eivät tienneet mikä on oikea tapa toimia. Tutkimuksemme eräs tärkeimmistä osoituksista oli kuitenkin se, että sosiaalityöntekijät kokevat jopa päivittäin tilanteita, joissa on epävarmaa, mikä on oikea tapa toimia (dilemma A). Tutkimukseen osallistuneista selvä enemmistö, 44 %, kuului tähän ryhmään.

Koska sosiaalityöntekijöiden kokema eettinen kuormittuneisuus on yleinen ilmiö, olisi heille kohdistettua eettistä ohjeistoa tarpeellista vahvistaa. Sääntöjen selkeyttämistä tarvitaan

myös, koska vastausten perusteella säännöt ja todellisuus eivät aina kohtaa. Eettisen kuormituksen vähentämiseksi olisi tärkeää huolehtia myös sosiaalityöntekijöiden asianmukaisesta työnohjauksesta, joissa työssä kohdattuja eettisiä dilemmoja voitaisiin käsitellä tapauskohtaisesti. Työnohjaus voitaisiin järjestää esimerkiksi pienryhmissä, joissa sosiaalityöntekijöillä olisi mahdollisuus keskustella toisten sosiaalityöntekijöiden kanssa.

7 LASTENTARHANOPETTAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISET DILEMMAT

Jenni Hänninen, Jenna Lehto, Pia Pihlajasaari, Maarit Grönroos ja Anna Hirvonen

7.1 JOHDANTO

Lastentarhanopettajien työ ja eettinen kuormittuneisuus

Päiväkotien toiminnan laatuun kohdistuu yhteiskunnan ja vanhempien taholta entistä kovempia vaatimuksia. Monesti lastentarhanopettajat kantavat päävastuun päiväkotien arkisesta toiminnasta ja sen suunnittelusta (Karila, 1997). Resurssit ovat kuitenkin niukentuneet; lapsiryhmät ovat entistä suurempia, toimintamäärärahoja leikataan ja sijaisia ei palkata. Henkilöstömäärän vähentyessä ja samanaikaisesti esiopetuksen roolin kasvaessa lastentarhanopettajien asiantuntemus kohdistuu päiväkodeissa paljolti lasten opetuksellisiin ja koulutuksellisiin tarpeisiin. Samanaikaisesti lastentarhanopettajat voivat kuitenkin kokea, että heidän osaamistaan tarvittaisiin myös pienempien lasten hoidossa, johon heidän resurssinsa eivät välttämättä riitä. Erilaisten odotusten ja vaatimusten paineen voidaan ajatella kuormittavan lastentarhanopettajia.

Stakesin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005) kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan yhteistyötä lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemisessa. Vanhempia pidetään omien lastensa asiantuntijoina, kun taas lastentarhanopettajia pidetään pedagogis-kasvatuksellisia asiantuntijoina. Vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan välinen yhteistyö kohtaa monenlaisia rakenteellisia, työntekijöihin tai vanhempiin liittyviä haasteita (Koivunen, 2009). Koivunen viittaa aiemmin tekemäänsä tutkimukseen, jonka mukaan valtaosa haasteista liittyi vanhempiin. Tutkimuksen mukaan päiväkodin työntekijöiden ja vanhempien välistä yhteistyötä heikensi vanhempien vaikeus ottaa

vastaan omaa lasta koskevaa tietoa, vanhempien kiire, vanhempien keskinäiset erimielisyydet ja vanhempien kiinnostuksen puute. Rakenteellisina haasteina mainittiin mm. työntekijöiden ja vanhempien riittämätön kohtaaminen, ajan puute, monikulttuurisuus, resurssipula ja hoitosuhteen katkeaminen. Työntekijöihin liittyvistä haasteista monet liittyivät vuorovaikutustilanteisiin vanhempien kanssa, moniongelmaisiin perheiseen sekä lapsen vaikeuksien puheeksi ottamisen hankaluus. Läärän ja Keskisen (1993) mukaan suomalaisille lastentarhanopettajille stressiä aiheuttavat erityisesti melu, kiire, päivähoitotyön vähäinen arvostus sekä epävarmuus ammatin tulevaisuudesta. Stressiä aiheuttivat kohtalaisesti myös työn henkinen rasittavuus, työn vastuullisuus, ihmishälinä, epämukavat työasennot sekä työnohjauksen vähäisyys.

Varhainen puuttuminen eettisesti kuormittaviin tekijöihin ennaltaehkäisisi työssä uupumista, joka voi olla seurauksena eettisestä kuormittuneisuudesta (Huhtala ym., 2011). Työuupumus nähdään usein pitkittyneen stressin seurauksena (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2005). Jos työnantaja ei tunnista työn inhimillistä puolta, työntekijän riski uupua työssään kasvaa (Maslach & Leiter, 1997). Työtehtävistä riippumatta lastentarhanopettajalla tulisi olla mahdollisuus orientoitua omaan työhönsä osana kokonaisuutta, kehittää ja kokeilla uusia toimintamalleja, saada apua ja palautetta suorituksistaan, rationalisoida omaa työtään sekä optimoida omaa työkuormaansa (Elo & Feldt, 2005).

Samaan aikaan kun lastentarhanopettajien tehtävänä on tukea lapsen kasvua ja kehitystä ovat mahdollisuudet ja resurssit puuttua eettisesti haastaviin tilanteisiin rajalliset. Lastentarhanopettajat saattavat kohdata useinkin tilanteita, joissa he eivät ole varmoja eettisesti oikeasta toimintatavasta valvoessaan lasten etuja, pyrkiessään säilyttämään hyvät vuorovaikutussuhteet vanhempiin ja hoitaessaan työtehtäviään sekä ulkopuolisten normien ja odotusten että omien arvojen mukaisella tavalla.

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää lastentarhanopettajien eettisen kuormittuneisuuden kokemuksia sekä eettisten dilemmausten sisältöjä. Tutkimukselle asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Missä määrin lastentarhanopettajat kokevat eettistä kuormittuneisuutta (eettisten dilemmausten useus ja niistä johtuva stressi) työssään?

- 1.1. Onko iällä yhteyttä eettisen kuormittuneisuuden kokemiseen?
2. Millaisia ovat lastentarhanopettajien työssään kokemiensa tyyppillisimpien eettisten dilemmausten (tyypit A ja B) sisällöt?

7.2 MENETELMÄT

Tutkitut lastentarhanopettajat

Tämän osatutkimuksen kohteena olivat Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalveluissa työskentelevät lastentarhanopettajat sekä päiväkodinjohtajat. Käsillä olevaan tutkimukseen valittiin ne henkilöt, jotka ovat ilmoittaneet kyselyssä ammattinimikkeekseen lastentarhanopettaja ($n = 178$), erityislastentarhanopettaja ($n = 17$) tai päiväkodinjohtaja ($n = 14$). Tarkastelun ulkopuolelle jäivät kyselyyn vastaamisen keskeyttäneet henkilöt. Lopulliseen tarkasteluun päätyi 209 henkilöä. Vastaajista 94 % ($n = 197$) oli naisia ja 6 % ($n = 12$) miehiä. Vastaajien sukupuolijakauma vastaa melko hyvin kuntien sosiaali- ja terveystalveluissa työskentelevien lastentarhanopettajien sukupuolijakaumaa (THL, 2011). Suurin osa vastaajista eli 23 % ($n = 49$) kuului ikäluokkaan 46–50 vuotta (ks. taulukko 7.1). Vastaajien ikäjakauma vastaa kohtalaisesti kuntien sosiaali- ja terveystalveluissa työskentelevien lastentarhanopettajien keski-ikää, joka on 42 vuotta (THL, 2011).

TAULUKKO 7.1. Tutkittujen ikäjakauma ($n = 209$)

	%	n
Ikäluokka		
25 vuotta tai alle	3	6
26–30 vuotta	7	14
31–35 vuotta	6	12
36–40 vuotta	12	25
41–45 vuotta	19	39
46–50 vuotta	23	49
51–55 vuotta	19	40
56–60 vuotta	8	17
60 vuotta tai yli	3	7
	100	209

Aineiston analysointi

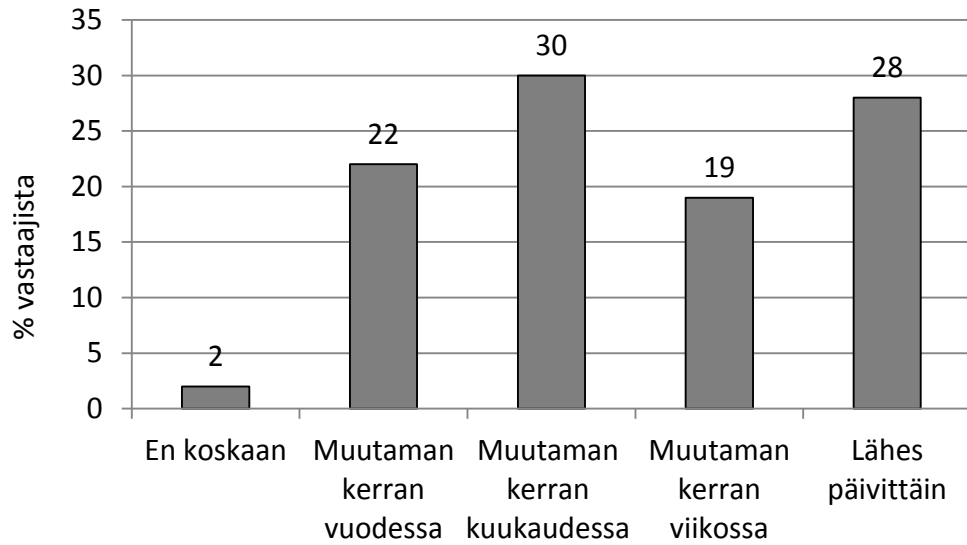
Aineiston tilastolliseen analysointiin käytettiin SPSS Statistics 17.0 sekä 19.0 -ohjelmia. Dilemmojen useutta ja niistä johtuvan stressin määrää tarkasteltiin jakaumatiedon perusteella. Iän yhteyttä eettisen kuormittuneisuuteen tutkittiin ristiintaulukoinnin avulla.

Eettisten dilemmojen sisältöjä koskevien kysymysten vastaukset luokiteltiin molempien dilemmatyyppeiden osalta sisältöluokkiin pääteemojen mukaisesti. Luokittelu tapahtui vaiheittain siten, että tutkimuksen tekijät tutustuivat vastauksiin ensin itsenäisesti tarkoitukseenaan löytää vallitsevia teemoja ja niistä syntyviä luokkia. Tämän jälkeen tutkijat esittelivät toisilleen löytämänsä luokat, joista osa oli keskenään yhteneväisiä ja osa eriäviä. Eriävien luokkien sisällöistä neuvottelemalla, luokkia yhdistämällä tai poistamalla, päädyttiin lopulta yhteneväisiin luokkiin. Seuraavaksi tutkijat luokittelivat vastaukset itsenäisesti yhdessä sopimiinsa luokkiin, jonka jälkeen dilemmojen luokille laskettiin vastaavuusprosentti kertomaan luokittelun validiteetista. Vastaavuusprosentteiksi saatiin A-tyypin dilemmalle 95,4 % (11 eroa) ja B-tyypin dilemmalle 91,1 % (21 eroa). Vastaavuusprosentteja voidaan pitää hyvinä. Lopuksi tutkijat kävivät eri luokkiin luokitellut vastaukset yhdessä läpi ja sopivat, mihin sisältöluokkiin risteävän luokituksen saaneet vastaukset sijoitetaan.

7.3 TULOKSET

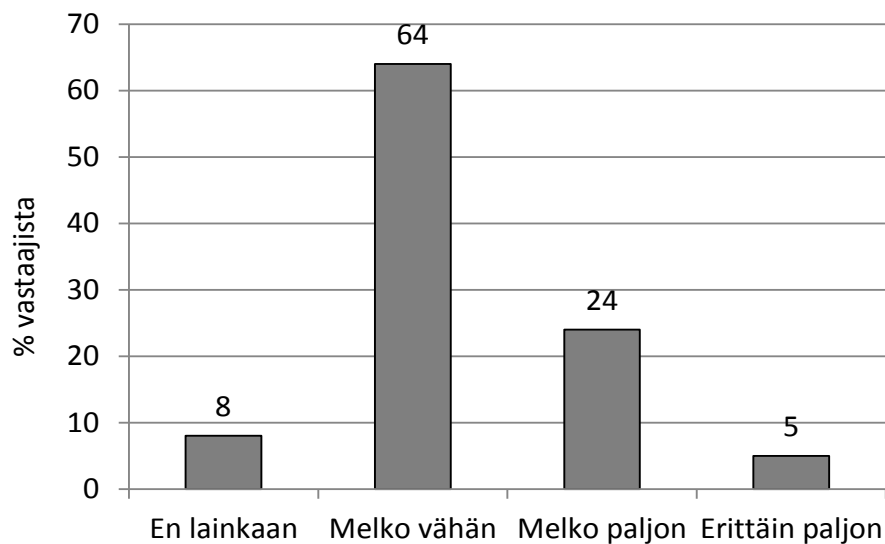
Lastentarhanopettajien eettinen kuormittuneisuus

Kolmannes (30 %) lastentarhanopettajista kohtasi A-tyypin dilemmoja muutaman kerran kuukaudessa ja lähes puolet (47 %) viikottain (ks. kuvio 7.1). Yli viidennes (22 %) kohtasi epävarmuutta oikean toimintatavan valitsemisesta muutaman kerran vuodessa.



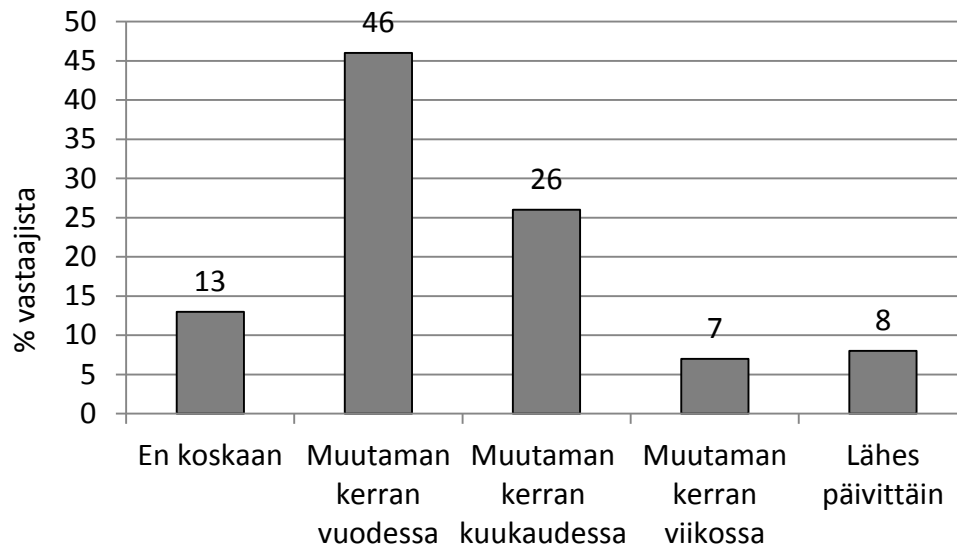
KUVIO 7.1 A-tyyppin eettisten dilemmausten (tilanteet, joissa lastentarhanopettaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useus ($n = 202$)

Suurin osa (64 %) lastentarhanopettajista koki A-tyyppin dilemmaista johtuvaa stressiä melko vähän ja lähes kolmannes (29 %) paljon (ks. kuvio 7.2). Vajaa kymmenesosa (8 %) lastentarhanopettajista ei kokenut lainkaan A-tyyppin dilemmaista johtuvaa stressiä.



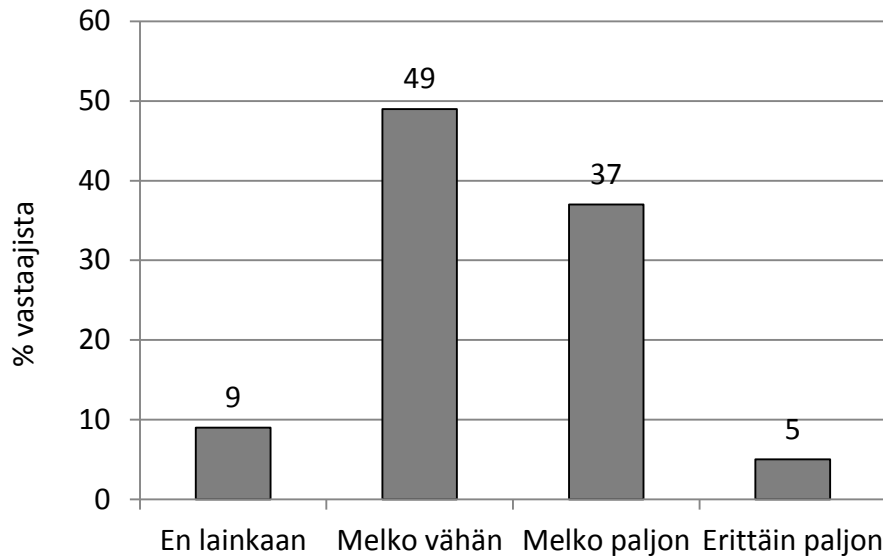
KUVIO 7.2 A-tyyppin eettisistä dilemmaista (tilanteet, joissa lastentarhanopettaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) johtuvan stressin määrä ($n = 199$)

Suurin osa (46 %) kohtasi B-tyypin dilemmoja muutaman kerran vuodessa ja reilu neljäsosa (26 %) muutaman kerran kuukaudessa (ks. kuvio 7.3). Lastentarhanopettajista 15 % kohtasi viikoittain tilanteita, joissa joutui toimimaan vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvoja. Toisaalta 13 % lastentarhanopettajista ilmoitti, ettei kohtaa koskaan B-tyypin dilemmoja.



KUVIO 7.3 B-tyypin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa lastentarhanopettaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useus ($n = 202$)

Lähes puolet (49 %) tutkituista koki B-tyypin eettisistä dilemmoista johtuvaa stressiä melko vähän ja lähes kymmenesosa (9 %) ei lainkaan (ks. kuvio 7.4). Reilu kolmannes (37 %) koki stressiä melko paljon ja pieni osuus (5 %) tutkituista koki B-tyypin dilemmoista johtuvaa stressiä erittäin paljon.



KUVIO 7.4 B-tyypin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa lastentarhanopettaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) johtuvan stressin määrä ($n = 172$)

Ristiintaulukoinnin selkeyden parantamiseksi tarkasteltavien muuttujien luokkia yhdistettiin, jolloin toisiaan lähimpänä olevat luokat muodostivat yhteisen luokan. Dilemmojen esiintyvyyttä mittaavat viisi luokkaa yhdistettiin kahdeksi luokaksi (1 = en koskaan, vuosittain, kuukausittain; 2 = viikoittain, päivittäin). Stressin kokemisen useutta mittaavat neljä luokkaa yhdistettiin myös kahdeksi luokaksi (1 = en lainkaan, melko vähän; 2 = melko paljon, erittäin paljon). Ikäryhmien välillä ei ollut merkitseviä eroja A-tyypin dilemman kokemisen ($\chi^2(3) = 5,49$, n.s.) tai siitä aiheutuvan stressin suhteen ($\chi^2(3) = 1,17$, n.s.). Ikäryhmien välillä ei ollut merkitseviä eroja myöskään B-tyypin dilemman kokemisen ($\chi^2(3) = 1,94$, n.s.) tai siitä aiheutuvan stressin osalta ($\chi^2(3) = 3,77$, n.s.).

Lastentarhanopettajien eettisten dilemmojen sisällöt

A-tyypin eettisessä dilemmassa tarkasteltiin, millaisia ovat tyypillisimmät tilanteet, joissa lastentarhanopettaja kokee epävarmuutta oikeiden toimintatapojen valinnan suhteen. Tämän dilemmatyypin osalta tutkijat päätyivät luokittelemaan vastaukset kuuteen sisältöluokkaan, jotka olivat: 1) vanhempien kohtaamiseen liittyvät haasteet, 2) riittämättömät henkilöstöresurssit, 3) lasta koskevien päätösten oikeudenmukaisuus, 4) näkemyserot työyhteisössä, 5) henkilökohtaisten arvojen ristiriita suhteessa ylemmän johdon, sidosryhmien ja viranomaisten linjauksiin sekä 6) työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu esimiestyön näkökulmasta. Kuten taulukosta 7.2 näkyy, suurin sisältöluokka oli vanhempien kohtaamiseen liittyvät

haasteet, jotka ilmenivät usein eriävinä kasvatusnäkemyksinä. Tähän luokkaan kuului kolmannes annetuista vastauksista. Seuraavaksi isoimmat luokat olivat riittämättömät henkilöstöresurssit sekä lasta koskevien päätösten oikeudenmukaisuus, joihin kumpaankin kuului reilu viidennes annetuista vastauksista. Muut luokat olivat näitä kolmea luokkaa selkeästi pienempiä.

TAULUKKO 7.2. A-tyyppin eettisten dilemmausten (lastentarhanopettaja ei tiedä oikeaa toimintatapaa) sisällöt.

A-tyyppin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Vanhempien kohtaamiseen liittyvät haasteet	45	33,1	21,5	Kasvatukselliset näkemyserot, erilaiset arvot, lapsen hoitoajat	”Vaikeiden asioiden selvittäminen perheiden kanssa”; ”Ristiriita vanhempien ja lasten edun välillä”
2. Riittämättömät henkilöstöresurssit	31	22,8	14,8	Suuret lapsiryhmät, henkilökunnan riittämätön määrä, jatkuva kiire, mahdottomuus suoriutua kaikista työtehtävistä huolellisesti	”Hoitaja per lapsisuhde on väärä”; ”Lapsen yksilöllisen huomaamisen puute”
3. Lasta koskevien päätösten oikeudenmukaisuus	31	22,8	14,8	Lasten keskinäiset riitatilanteet, lapsen edun ajaminen, päivähoitopaikan myöntäminen	”Lasten tasapuolinen kohtelu”; ”Lapsen ohjaus aggressiotilanteessa”
4. Näkemyserot työyhteisössä	12	9,0	5,7	Lasten kasvatus, työpaikan toimintaperiaatteet	”Erilaiset tavat toimia kuin työtiimin toisella jäsenellä”; ”Työkaverin työkuuntoon puuttuminen”

(taulukko 7.2 jatkuu)

(jatkoa taulukko 7.2)

5. Henkilökohtaisten arvojen ristiriita suhteessa ylemmän johdon, sidosryhmien ja viranomaisten linjauksiin	10	7,3	4,8	Talousraamit, sopimukset, säädökset	”Puolivalmiit linjaukset ja käytänteet luovat ylimääräistä stressiä”; ”Olemassa olevaa tietoa vastaan rakennetaan käytäntöjä tehokkuuden ja säästämisen nimissä”
6. Työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu esimiestyön näkökulmasta	7	5,0	3,3	Tasavertaisuus, vapaapäivien ja lomien toteutuminen	”Henkilöstö tekee pidempää työaikaa ja joustaa työajoissa”; ”Oman henkilökunnan huolen vieminen eteenpäin”
Ei ole kohdannut	3		1,4	Rastitettu: ”En ole kohdannut työssäni eettisesti haastavia tilanteita/asioita.”	
Ei ole vastannut	70		33,5	Jätetty vastaamatta	
Yhteensä	209	100	100		

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaukset, joissa on annettu dilemmakuvaus.

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki vastaajat eli myös he joilta dilemmakuvaus puuttuu.

B-tyypin dilemman tarkastelun kohteena olivat tyypillisimmät tilanteet, joissa lastentarhanopettaja koki joutuvansa toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Tämän dilemma-tyypin osalta päädyttiin myös kuuteen sisältöluokkaan, jotka olivat: 1) riittämättömät henkilöstöresurssit, 2) vanhempien kohtaamiseen liittyvät haasteet, 3) lasta koskevien päätösten oikeudenmukaisuus, 4) arvoriisti (työyhteisön toiminta vs. omat arvot), 5) henkilökohtaisten arvojen ristiä suhteessa ylemmän johdon, sidosryhmien ja viranomaisten linjauksiin sekä 6) näkemyserot työyhteisössä. Sisältöluokat on kuvattu yksityiskohtaisesti taulukossa 7.3. Kuten taulukosta käy ilmi, selkeästi suurimman luokan muodosti riittämättömät henkilöstöresurssit, johon kuului hieman yli viidennes annetuista vastauksista. Muihin luokkiin kuului kuhunkin selkeästi alle kymmenes annetuista vastauksista. Tutkitut jakautuivat näihin luokkiin tasaisemmin B-tyypin dilemmassa verrattuna A-tyypin dilemmaan.

TAULUKKO 7.3. B-tyypin eettisten dilemmausten (lastentarhanopettaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisällöt.

B-tyypin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Riittämättömät henkilöstöresurssit	51	21,5	44,7	Suuret lapsiryhmät, henkilökunnan riittämätön määrä, jatkuva kiire, mahdottomuus suoriutua kaikista työtehtävistä huolellisesti	”Hoitohenkilökunnan määrä suhteessa lasten määrään riittämätön joka iltapäivä”; ”Työ menee resurssien vuoksi liukuihinaksi”
2. Vanhempien kohtaamiseen liittyvät haasteet	18	8,9	15,8	Kasvatukselliset näkemyserot, erilaiset arvot, lapsen hoitoajat	”Lapsi tuodaan hoitoon, vaikka vanhemmilla on vapaapäivä”; ”Vanhempien kanssa joutuu välillä nielemään kommentteja, jotka eivät vastaa omia arvoja”
3. Lasta koskevien päätösten oikeudenmukaisuus	12	5,1	10,5	Lasten keskinäiset riitatilanteet, lapsen edun ajaminen, päivähoitopaikan myöntäminen	”Joissakin tilanteissa on tarpeen miettiä lapsen etua eikä sääntöä”; ”Lasten valitseminen päivähoitoon”
4. Arvoristiriita (työyhteisön toiminta vs. omat arvot)	12	5,1	10,5	Säännöt, toimintaperiaatteet, uskontokasvatus	”Kristillinen kasvatus edes juhla-aikoina”; ”Pyytämällä lasta syömään eineksiä”
5. Henkilökohtaisten arvojen ristiriita suhteessa ylemmän johdon, sidosryhmien ja viranomaisten linjauksiin	12	5,1	10,5	Talousraamit, sopimukset, säädökset	”Henkilöstön osalta ylemmän johdon ’sanelupolitiikka’”; ”Kun linjaukset asettamat raamit eivät myötäile ph:n arkisia eettisiä tavoitteita”

(taulukko 7.3 jatkuu)

(jatkoa taulukko 7.3)

6. Näkemyserot työyhteisössä	9	3,8	7,9	Lasta koskevat päätökset, työpaikalla oikein toimiminen, tasavertaisuus	”Tietyt ihmiset joustavat enemmän kuin toiset”; ”Lasten erityistuen tarpeet, jotka näen tärkeiksi, mutta toisten työntekijöiden näkemys on erilainen”
Ei ole kohdannut	27		11,4	Rastitettu: ”En ole kohdannut työssäni eettisesti haastavia tilanteita/asioita.”	”Hoitohenkilökunnan määrä suhteessa lasten määrään riittämätön joka iltapäivä”; ”Työ menee resurssien vuoksi liukuihinaksi”
Ei ole vastannut	61		30,2	Jätetty vastaamatta	
Yhteensä	202	100	100		

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaukset, joissa on annettu dilemmakuvaus.

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki vastaajat eli myös he joilta dilemmakuvaus puuttuu.

7.4 POHDINTA

Epävarmuus oikean toimintatavan valinnasta tyypillistä lastentarhanopettajien työssä

A-tyypin dilemmoja koettiin vastaajien keskuudessa useammin kuin B-tyypin dilemmoja; lähes jokainen vastaaja oli kohdannut A-tyypin dilemmoja ja lähes puolet lastentarhanopettajista koki tällaisia tilanteita vähintään viikoittain. Lastentarhanopettajat kokivat siis useammin tilanteita, joissa he eivät tieneet oikeaa toimintatapaa kuin tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Voidaan ajatella, että A-tyypin dilemma on B-tyypin dilemmaa yksinkertaisempi tai arkipäiväisempi, joten sen kohtaaminen saattaa olla yleisempää. B-tyypin dilemmat voivat vaatia enemmän aikaa, työntekijän resursseja ja analyyttistä ajattelua, sillä niiden yhteydessä työntekijä joutuu pohtimaan arvojaan suhteessa ympäristön normeihin ja sääntöihin. A-tyypin dilemmat voivat aiheutua jostakin toistuvasti ratkaisemattomasta ongelmatekijästä. Esimerkiksi lapsen vanhempien kanssa kohdattavat haasteet voivat olla toistuvia, jos lastentarhanopettajalla ei ole resursseja ratkaista ristiriitatilanteita. Epätietoisuus oikeasta toimintavasta voidaan näin joutua hyväksymään osaksi arkea.

Tilanteet, joissa lastentarhanopettaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti aiheuttivat enemmän stressiä kuin tilanteet, joissa henkilö ei tiennyt oikeaa toimintatapaa. B-tyypin dilemmojen sisältöä koskevissa vastauksissa tuli usein esiin ristiriita oman ammatillisen kokemuksen ja omien sekä ympäristön arvojen välillä. Tulos tukee Chatmanin (1989) yksilö-organisaatio -yhteensopivuusteoriaa, jonka mukaan stressiä aiheuttavat tilanteet, joissa yksilön ja ympäristön arvot eivät kohtaa. Hyvin yhteensopivat arvot taas luovat tunteen siitä, että työntekijä saa toimia omien arvojensa mukaisesti, mikä vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin. On luontevaa ajatella, että pelkkä epätietoisuus oikeasta toimintatavasta on vähemmän kuormittavaa kuin sivustaseuraajan rooli, jossa näkee omien arvojensa vastaisia asioita tapahtuvan. A-tyypin dilemmat voivat olla pitkälti ratkaistavissa esimerkiksi lisäämällä eettistä ohjeistoa. Huhtalan ym. (2011) mukaan eettisesti haastavat tilanteet aiheuttivat kuormittuneisuutta, jos arvojen ja ympäristön välillä vallitsi ristiriita tai jos kyvyt ja ympäristön odotukset olivat ristiriidassa keskenään. Arvot syntyvät organisaation jäsenten tuottamina (Chatman, 1989). Jos yhteisön jäsenet tukevat organisaation normeja ja arvoja, on myös yksittäisen ryhmän jäsenen helpompi samaistua niihin.

Riittämättömät henkilöstöresurssit ja vanhempien kohtaamiseen liittyvät haasteet tyyppillisiä eettisiä dilemmoja lastentarhanopettajien työssä

A-tyypin dilemmojen sisältöjä tarkasteltaessa havaittiin, että lastentarhanopettajat kohtasivat eniten eettisesti kuormittavia tilanteita vanhempien kohtaamiseen liittyvissä tilanteissa. B-tyypin dilemmojen sisällöissä tällaisia tilanteita koettiin toiseksi eniten. Vanhempien kohtaamiseen liittyvät tilanteet sisälsivät kasvatuskumppanuuden mukanaan tuomia haasteita, joita olivat esimerkiksi vanhempien kanssa eroavat näkemykset lasten kasvatuksesta tai hoitoajoista. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisten linjausten (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2002) mukaan ensisijainen kasvatusvastuu kuuluu lapsen huoltajille. Viime vuosikymmenet ovat kuitenkin osoittaneet, että yhteiskunnan päivähoitojärjestelmä on kasvavassa määrin ottamassa vastuuta pienten lasten kasvattamisesta, mistä johtuen toimiva yhteistyö huoltajien kesken tulee korostumaan entisestään. Vienolan (1986) mukaan kasvattajien pitäisi päästä vanhempien kanssa yhteisymmärrykseen siitä, mitkä asiat painottuvat yksittäisen lapsen kasvatuksessa samanaikaisesti kun ammattikasvattajan tulisi pyrkiä suuressa päivähoitoryhmässä keskinäisen kasvatuksen tasavertaisuuteen. Kasvatuskumppanuudessa molempien osapuolten voidaan ajatella edustavan omanlaistaan asiantuntemusta, jolloin näkemykset eivät luonnollisesti aina kohtaa. Seuraava esimerkki on A-tyypin dilemmaa koskevasta vastauksesta, jossa pohditaan kasvatuskumppanuuteen liittyviä haasteita:

”Kasvatuskumppanuuden tuomat haasteet. Työntekijän tehtävänä on tukea vanhempia kasvatuksellisissa haasteissa sekä vanhempien kasvatuseriaatteita. Joskus omat kasvatuseriaatteet saattavat poiketa paljonkin vanhempien periaatteista, mikä aiheuttaa pientä epävarmuutta siitä, miten toimia oikein.”

A-tyypin dilemman yhteydessä toiseksi eniten ja B-tyypin dilemman yhteydessä eniten koettiin eettisesti kuormittavia tilanteita liittyen riittämättömiin henkilöstöresursseihin. Henkilöstöresurssien riittämättömyys ilmeni liian suurena lasten määränä lastentarhanopettajaa kohti, sijaisen palkkaamatta jättämisenä sekä mahdottomuuten suoriutua kaikista työtehtävistä huolellisesti. Usein lastentarhanopettaja koki tällaisissa tilanteissa ammattitaitonsa menevän hukkaan sekä turhautuvansa, sillä kasvatustilanteille ei jäänyt riittävästi aikaa. Turhautuminen voidaankin nähdä yhtenä työuupumuksen orastavana oireena (Maslach & Leiter, 1997). Päiväkotihenkilöstön burn out -tutkimuksessa on havaittu

kiireen haittaavan päiväkodissa tehtävää työtä sekä siihen liittyviä odotuksia ja vaatimuksia (Stenfors-Laajala & Keskinen, 1988). Tämän kokemuksen on havaittu nousevan esille erityisesti työuupumuksen oireista kärsivillä. Kokemukseen liittyi vahvasti myös tunne rooliristiriidasta eli työntekijään kohdistuvista ristiriitaisista odotuksista ja vaatimuksista sekä ammatillisen roolin epäselvyydestä. Kaptein (2008) mukaan eettisesti toimivan organisaation hyveistä *toteutettavuus* edellyttää, että työntekijöillä sekä johdolla on riittävästi aikaa, budjetoituja varoja, tarvittavat työvälineet ja tietoa sekä valtaa toteuttaa omia työtehtäviään sekä kantaa vastuuta. Resurssipulan näkyminen arjessa voi olla päivittäistä, kuten seuraava esimerkki B-tyyppin dilemmasta osoittaa:

”Ylisuurissa lapsiryhmissä toimittaessa tulee lähes päivittäin vastaan tilanteita jossa toimitaan vastoin päivähoitolain mukaista lasten ja henkilökunnan välistä suhdelukua ja toimiminen omien arvojen ja ihanteiden mukaan on mahdotonta.”

A-tyyppin dilemman kohdalla henkilöstöresurssien puutteen kanssa yhtä yleisiä olivat dilemmat, jotka liittyivät lasta koskevien päätösten oikeudenmukaisuuteen. Kyseinen luokka sisälsi tilanteita, joissa lastentarhanopettajan täytyi punnita lapsen kannalta oikeaa sekä muihin lapsiin nähden oikeudenmukaista päätöstä. Jonesin (1991) teorian mukaan päätöksenteon kohteen läheisyys on voimakkaasti yhteydessä moraalisen pohdinnan voimakkuuteen. Oikeudenmukaisen kohtelun merkitys nousee voimakkaasti esille esimerkiksi erityistukea tarvitsevien lasten suuremman huomion tarve lapsiryhmässä. Love, Schochet ja Meckstroth (1996) ovat tutkineet päivähoidon laadun vaikutusta lapsen kehitykseen ja todenneet, että laadukas päivähoito parantaa esimerkiksi lapsen sosiaalisia taitoja, vähentää ongelmakäyttäytymistä, kehittää kielellisiä taitoja sekä lisää yhteistyökykyä. Oikeudenmukaisuuden toteutuminen on yksi suuri tekijä laadukkaan päivähoidon muodostamisessa. Lasta koskevat ratkaisut voi kuitenkin joutua tekemään nopeasti, jolloin päätöksien oikeudenmukaisuutta ei ehditä punnitsemaan kaikilta osin, kuten seuraavasta A-tyyppin dilemmaa koskevasta vastauksesta käy ilmi:

”Lapsia ohjattaessa pitää tehdä nopeasti päätöksiä lasten ongelmallisen käyttäytymisen suhteen. Jonkun kerran vuodessa niitä jää miettimään, toiminko oikein ja miten muuten olisin voinut toimia.”

Molempien dilemmausten kohdalla eettistä kuormittuneisuutta aiheuttivat myös näkemyserot työyhteisössä. Yksi eettisesti toimivan organisaation hyveistä on *keskusteltavuus*, joka tarkoittaa sitä, miten paljon on mahdollista keskustella eettisistä aihepiireistä, kuten eettisistä dilemmaista ja oletetusta epäeettisestä käytöksestä, työntekijöiden ja johdon kesken (kaptein, 2008). Avoimuuden ja keskusteleavan kulttuurin lisääminen voisi vähentää työntekijöiden keskenään poikkeavia näkemyksiä, minkä avulla voitaisiin saavuttaa kaikille yhteiset ja perustellut eettiset toimintaperiaatteet. Seuraava esimerkki B-tyypin dilemmasta havainnollistaa tiimityön haastavuutta eroavien näkemysten vuoksi:

”Tiimityössä pitää tehdä kompromisseja ja vetää yhteistä linjaa asiakkaille tiiminä. Lähinnä olen joskus joutunut tiimin jäsenenä toimimaan omien arvojeni vastaisesti, en sääntöjen vastaisesti. Kasvatusnäkemykset eroavat välillä toisistaan ja yhteinen linja pitäisi löytää. Aina en ole voinut allekirjoittaa tiimikaverini tapaa toimia jossain tilanteessa.”

Molempien dilemmausten yhteydessä eettistä kuormittuneisuutta aiheuttivat myös tilanteet, joissa henkilökohtaisten arvojen koettiin olevan ristiriidassa suhteessa ylemmän johdon, sidosryhmien ja vironomaisten linjauksiin. Työntekijöiden oletetaan noudattavan yrityksen ohjeita, mutta myönteisen kehityksen tiellä ovat usein puutteelliset tai ristiriitaiset ohjeistukset (Lahdensivu, 2005). Manka (2011) nostaa esille näkökulman suomalaisen työkulttuurin edelleen hyvin hierarkkisesta luonteesta. Valta on usein johtajalla, joka päättää asioista työkentällä työskentelevien ihmisten puolesta. Seuraava esimerkki B-tyypin dilemmasta havainnollistaa, etteivät johdon asettamat säännöt aina toimi työpaikalla sellaisenaan:

”Lukemattomat työtä säätelevät säännöt ja normit (työpaikalla sorvatut, työnjohdon muovaamat), jotka estävät välillä järkevän työnteon ja uhkaavat heikentää työmotivaatiota.”

A-tyypin dilemman yhteydessä koettiin eettistä kuormittuneisuutta myös tilanteissa, joissa täytyi punnita työntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua. Tällaisista tilanteista voidaan päätellä, että kuormittavat tilanteet voivat olla riippuvaisia myös asemasta. Keskijohto joutuu olemaan työntekijöiden ja ylemmän johdon odotusten välissä, jotka usein ovat ristiriidassa keskenään. (Mullins, 1999). Johtoasemassa vastuu sekä työtehtävät ulottuvat asiakkaiden lisäksi alaisiin. Eettisyys kuuluu johtajuuteen, sillä ihmisiin vaikuttaminen on vallankäyttöä sekä arvovalintoja (Kanungo & Mendonca 1996; Lämsä & Hautala, 2005). Palvelujohtajuuden teoria perustuu humaaniin ihmiskäsitykseen, jonka mukaan johtaja ei aja omia etujaan, vaan keskittyy edistämään alaistensa hyvinvointia (Lämsä & Hautala, 2005). Tällaiselle johtajuudelle haasteeksi asettuvat kuitenkin johtajan käytettävissä olevat resurssit, jotka voivat koetella johtajan oikeudenmukaisuutta. Työntekijöistä huolehtiminen voi olla haastavaa ylemmältä taholta kohdistuvien odotusten vuoksi, kuten seuraava esimerkki kuvaa:

”Oman henkilökunnan huolen vieminen eteenpäin. Näitä huolia ovat mm. henkilöstön riittävyys, työajan riittävyys, lapsiryhmien koko ja vaihtuvuus, sisäilmaston laatu ja sen vaikutukset asiakkaisiin jne.”

Eettistä kuormittuneisuutta koettiin myös tilanteissa, joissa omat arvot olivat ristiriidassa suhteessa työyhteisön arvoihin. Tällainen luokka oli tarpeen erottaa laajemmasta arvoluokasta, sillä vastauksista kävi ilmi myös, että lastentarhanopettajat kokivat työpaikan käytänteissä ristiriitaa omien arvojen kanssa. Ristiriidat liittyivät useimmiten uskontokasvatukseen, kulttuurillisiin eroihin tai aivan arkipäiväisiin käytäntöihin. Jos organisaatio ei perustele tarpeeksi yhteisiä arvoja eikä tarjoa tukea samaistua niihin, työntekijän on vaikea sitoutua organisaation arvoihin. Seuraavassa B-tyypin dilemmaa edustaneessa vastauksessa pohditaan omien ja työyhteisön arvojen yhteen sovittamista:

”Työyhteisö voi ajatella asioista eritavoin kuin itse, mutta yhdessä päätettyihin toimintatapoihin pitää lupautua, joten joskus voi tulla tilanne, että joutuu toimimaan omien arvojen vastaisesti. Kuitenkin näitä tilanteita tulee harvoin, kun yleensä tällä alalla ihmiset ajattelevat samansuuntaisesti.”

Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen valossa lastentarhanopettajien keskuudessa lähes kaikki kokivat eettisiä dilemmoja, minkä takia eettisten dilemmojen tarkempaan tutkimiseen tulisi jatkossa kiinnittää huomiota. Eettistä kuormittuneisuutta aiheuttivat useimmiten monimutkaiset ja hankalasti ratkaistavissa olevat tekijät. Lastentarhanopettajaa ei tulisi jättää yksin ratkomaan vaikeita ongelmia, vaan tilanteisiin tulisi puuttua mahdollisimman varhain ja etsiä ratkaisuja useamman tahon yhteistyönä. Säännöllisesti toteutettava työnohjaus antaisi mahdollisuuden lastentarhanopettajille käsitellä eettisesti kuormittavia tilanteita. Ryhmätyönohjaus mahdollistaisi kokemusten jakamisen kollegoiden kanssa, jolloin vertaistuki siirtyisi parhaimmillaan myös osaksi arjen toimintaa. Työyhteisössä olisi pyrittävä avoimeen tiedon jakamiseen sekä keskusteluun, jolloin lastentarhanopettajalla ei olisi kynnystä kysyä esimieheltä apua epävarmoihin tilanteisiin tai saada perusteluita työyhteisössä vallitseville toimintatavoille. Eettistä kuormittuneisuutta voisi vähentää jopa pelkkä tietoisuus siitä, että tarvittaessa vaikeisiin kysymyksiin on saatavissa apua.

Monet eettiset dilemmat ovat seurausta tekijöistä, joihin lastentarhanopettajat eivät kykene itsenäisesti vaikuttamaan. Lasten päivähoidon on osa kunnallisen sosiaalipolitiikan kokonaisuutta ja sitä kautta päivähoidon koskevat ratkaisut tehdään osana yhteiskunnan muita ajankohtaisia päätöksiä. Varhaiskasvatukseen kohdistuneet muutokset ovat kiristyneet eikä pelkkä päivähoidon saatavuus enää riitä, vaan vaaditaan myös laatua, johon pyrkiminen saattaa koetun resurssipulan takia osaltaan lisätä eettisen kuormittuneisuuden riskiä työyhteisöissä. Toivottavasti tutkimuksemme antamaa tietoa hyödyntämällä pystytään työyhteisöissä nostamaan keskustelun alle eettisten dilemmojen yleisyys ja sisällöt sekä löytämään yhdessä välineitä lastentarhanopettajien työn eettisen kuormittavuuden hallitsemiseksi.

8 LASTENHOITAJIEN EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISTEN DILEMMOJEN SISÄLLÖT

Nina Kivinen, Riikka Tarpila, Pia Pihlajasaari, Maarit Grönroos ja Anna Hirvonen

8.1 JOHDANTO

Lastenhoitajien eettinen kuormittuneisuus päiväkotityössä

Päivähoidon lapsiryhmien koon kasvu, henkilöstön riittävyys suhteessa lasten määrään, sijais-ten puute, riittämättömät tila- ja materiaaliressurit sekä erityisen tuen tarpeeseen vastaaminen ovat nousseet huolenaiheiksi varhaiskasvatuksessa (Heikkinen, 1998; Sosiaali- ja terveystoimi-ministeriö, 2002). Varhaiskasvatuksen resurssien kiristyessä ja päivähoitolain kokemien muutosten jälkimainingeissa on aiheellista tarkastella päiväkotien henkilöstön kuormittuneisuutta. Henkilöstöä kuormittavat niukkojen resurssien lisäksi myös varhaiskasvatustyön kenttää koskevat eri ammattiryhmien väliset kiistat oman ammatti-identiteetin säilymisen puolesta (Häk-kä, Kuokkanen, & Virolainen, 2006). Jännite eri ammattiryhmien välillä näkyy myös siinä, tarkastellaanko päivähoitoa pedagogisesta näkökulmasta, joka painottaa opettaja-kasvattajuutta, vai sosiaalipalvelutehtävän kautta, jolloin painottuu työssä vaadittava hoiva-asiantuntijuus (Karila & Nummenmaa, 2001), jonka voidaan katsoa kuuluvan lastenhoitajien vastuualueeseen.

Varhaiskasvatustyössä tarvittava osaaminen voidaan jaotella kasvatusosaamiseen, pe-dagogiseen osaamiseen, lastenhoitajien erityisosaamiseen kuuluvaan hoito-osaamiseen ja hil-jaiseen tietoon (Häkkiä ym., 2006). Perushoittoon voidaan katsoa kuuluvan päiväkotityössä esim. uni ja lepo, ravitsemuksesta ja ruokailutilanteesta huolehtiminen, siisteyskasvatus, pu-keutumisessa ja riisuutumisessa avustaminen sekä ulkoilu kuin myös läheisistä ja turvallisista ihmissuhteista huolehtiminen (Häkkiä, Kuokkanen, & Virolainen, 2006; Karila & Nummen-

maa, 2001; Koivunen 2009). Lastenhoitajia rasittavat päiväkotityössä erityisesti lihastyö, epämukavat työasennot, kiireinen työtahti, työn yksitoikkoisuus, jatkuva ihmisten keskellä oleminen sekä lepotaukojen vähäisyys, päiväkodin henkilöstöstä juuri lastenhoitajat kokevatkin työn kaikista rasittavimpana (Keskinen, 1990). Lastenhoitajat voivatkin olla erityisen eettisen kuormittuneisuusriskin alla, sillä he eivät välttämättä pysty reagoimaan eteen tuleviin kasvatuksellisiin tilanteisiin rutiininomaisten hoitotoimenpiteiden viedessä suurimman osan työajasta. Päiväkodin arjessa voi yllättäen tulla eteen tilanteita, jolloin lastenhoitaja ei välttämättä tiedä oikeaa toimintatapaa tai hänellä ei ole mahdollisuuksia, esim. aikaa tai päätäntävaltaa, oikean toimintatavan toteuttamiseen.

Eettisen kasvatuksen ja opetuksen sekä eettisesti haasteellisten tilanteiden hoitamisen voidaan helposti ajatella olevan lastentarhanopettajien vastuulla erilaisten suunniteltujen opetustilanteiden muodossa. Päiväkodeissa voidaan ajatella vallitsevan ns. piiloarvostuksen, jonka mukaan lasten oppiminen tapahtuu vain suunnitelluissa, erikseen järjestetyissä tilanteissa (Häkkä ym., 2006). Tällainen näkökulma voi heikentää lastenhoitajien kokemuksia työnsä arvokkuudesta ja omasta roolistaan päiväkodissa. Lasten kanssa haasteelliset tilanteet tulevat kuitenkin esiin yllättäen ja monesti pikaista reagointia vaativana, jolloin voidaan ajatella kasvatus-, opetus- ja hoivavastuun kuuluvan kaikille moniammatillisen työyhteisön jäsenille osaamisensa mukaan. Voi olla, että lastentarhanopettajien koulutus on luonut heille lastenhoitajia paremmat valmiudet eettisesti haastavien tilanteiden kohtaamiseen ja käsittelyyn. Vuosien mittaan lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävät ovat samankaltaistuneet ja ”kaikki tekevät kaikkea”-periaate on yleistynyt, aiheuttaen epäselvyyttä työnjaossa. Samaan aikaan palkkaus on pysynyt erilaisena (Keskinen & Virtanen, 1999). Lastenhoitajat voivat kokea, ettei heidän työtään arvosteta samassa määrin kuin lastentarhanopettajien työtä, jolloin riski stressin kokemiseen ja työssä kuormittumiseen kasvaa. Eri ammattikuntien välinen kamppailu onkin monissa päiväkotiyhteisöissä johtanut kokemuksiin työssä viihtymättömyydestä, oman työn merkityksettömyydestä tai kokemuksiin siitä, ettei koulutuksessa ja työssä tapahtunutta oppimista ole voinut hyödyntää työtehtävissään (Karila & Nummenmaa, 2001).

Tutkimuksen tavoitteet

Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää ensimmäistä kertaa lastenhoitajien eettisen kuormittuneisuuden kokemuksia sekä eettisten dilemmausten sisältöjä. Tutkimukselle asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Missä määrin lastenhoitajat kokevat eettistä kuormittuneisuutta (eettisten dilemموjen useus ja niistä johtuva stressi) työssään sekä onko iällä yhteyttä sen kokemiseen?
2. Millaisia ovat lastenhoitajien työssään kokemiensa tyyppillisimpien eettisten dilemموjen (tyypit A ja B) sisällöt?

8.2 MENETELMÄT

Tutkitut lastenhoitajat

Tämän osatutkimuksen kohteeksi otettiin Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalveluiden päiväkodeissa työskentelevät lastenhoitajat ($n = 189$). Suurin ikäryhmä vastanneiden lastenhoitajien keskuudessa oli 51–55 vuotta (25 %) ja toiseksi suurin ryhmä oli 46–50 vuotta (24 %) (ks. taulukko 8.1). Tutkittujen ikäjakauma ei täysin vastaa kuntien sosiaali- ja terveystalveluissa työskentelevien lastenhoitajien keskiarvoikää, joka on 43 vuotta (THL, 2011). Vastaajista 99 % ($n = 187$) oli naisia, mikä vastaa hyvin kuntien sosiaali- ja terveystalveluissa työskentelevien lastenhoitajien sukupuolijakaumaa (THL, 2011).

TAULUKKO 8.1. Tutkittujen ikäjakauma ($n = 189$)

	%	n
Ikäluokka		
25 vuotta tai alle	3	6
26–30 vuotta	5	10
31–35 vuotta	5	10
36–40 vuotta	7	14
41–45 vuotta	13	25
46–50 vuotta	24	45
51–55 vuotta	25	48
56–60 vuotta	14	27
60 vuotta tai yli	2	4
	100	189

Aineiston analysointi

Tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS Statistics 19-ohjelman avulla. Dilemmojen useutta ja niistä johtuvan stressin määrää tarkasteltiin jakaumatiedon perusteella. Iän yhteyttä eettisen kuormittuneisuuden kokemuksiin tutkittiin ristiintaulukoinnin avulla.

Ristiintaulukointia varten eettiset dilemma- ja stressimuuttujat sekä ikäryhmät luokiteltiin uudestaan. Dilemmojen kohdalla vastausvaihtoehdot ”en koskaan”, ”muutaman kerran vuodessa” ja ”muutaman kerran kuukaudessa” luokiteltiin yhdeksi luokaksi ja vastausvaihtoehdot ”muutaman kerran viikossa” ja ”lähes päivittäin” toiseksi luokaksi. Stressin kohdalla vastausvaihtoehdot ”en lainkaan” ja ”melko vähän” luokiteltiin yhdeksi luokaksi ja vastausvaihtoehdot ”melko paljon” ja ”erittäin paljon” toiseksi luokaksi. Ikäryhmät luokiteltiin neljään luokkaan: ”alle 25–30 vuotta”, ”31–40 vuotta”, ”41–50 vuotta” ja ”yli 51 vuotta”.

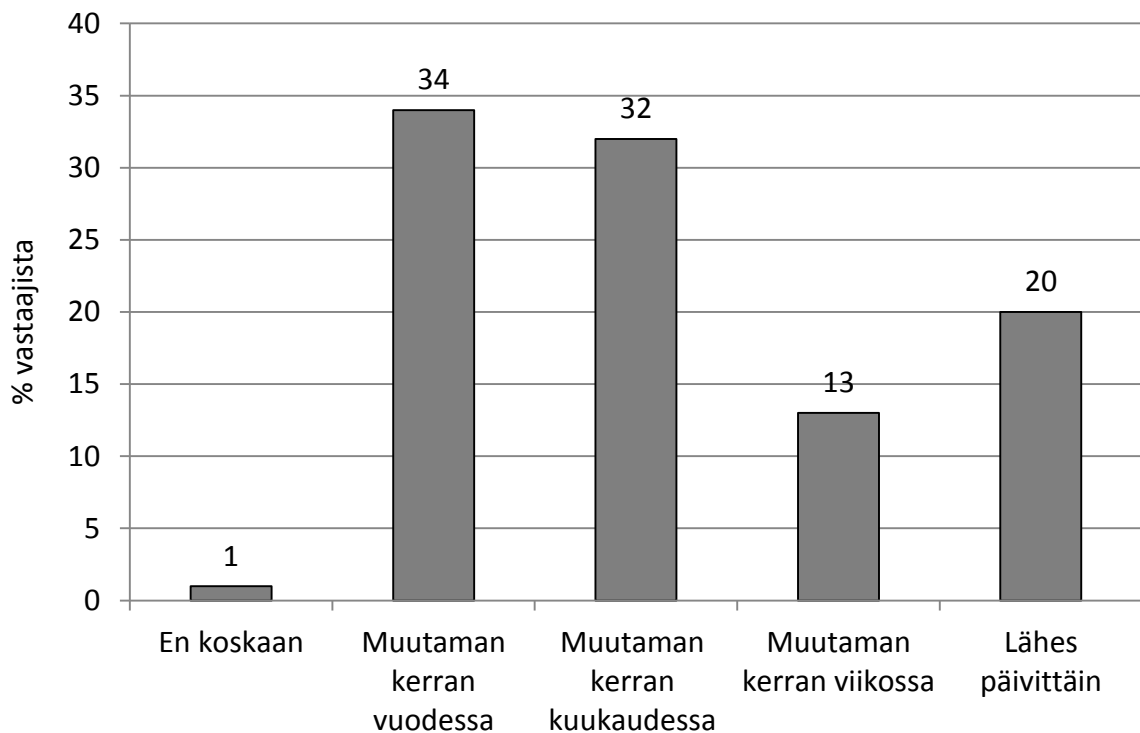
Eettisten dilemmatilanteiden luokittelu eteni niin, että tutkijat tutustuivat ensin aineistoon itsenäisesti ja luokittelivat aineiston alustaviin sisältöluokkiin. Tämän jälkeen itsenäisesti tehtyjä luokitteluja vertailtiin ja yhteisen keskustelun ja pohdinnan myötä päädyttiin lopullisiin luokkiin – molempien dilemmojen kohdalla seitsemään luokkaan. Lopullisten luokkien nimeämisen ja sisällön määrittämisen jälkeen tekijät sijoittivat vastaukset vielä itsenäisesti, jonka jälkeen koko aineisto käytiin yhdessä läpi. Risteävistä tulkinnoista keskusteltiin ja kaikki avoimet vastaukset saatiin luokiteltua lopullisiin sisältöluokkiin. Jokainen vastaus sijoitettiin ainoastaan yhteen luokkaan, joten tilanteessa, jossa vastaaja oli maininnut vastauksessaan useita eri dilemmoja, otettiin huomioon vastaajan ensimmäiseksi mainitsema dilemma. Vastaavuusprosentit osoittautuivat luokitteluprosessissa hyviksi. A-tyypin dilemman luokittelun kohdalla vastaavuusprosentiksi saatiin 92 % ja B-tyypin dilemman luokittelun kohdalla 94 %. Voidaan todeta, että lopullisten luokkien määrittely oli onnistunut.

8.3 TULOKSET

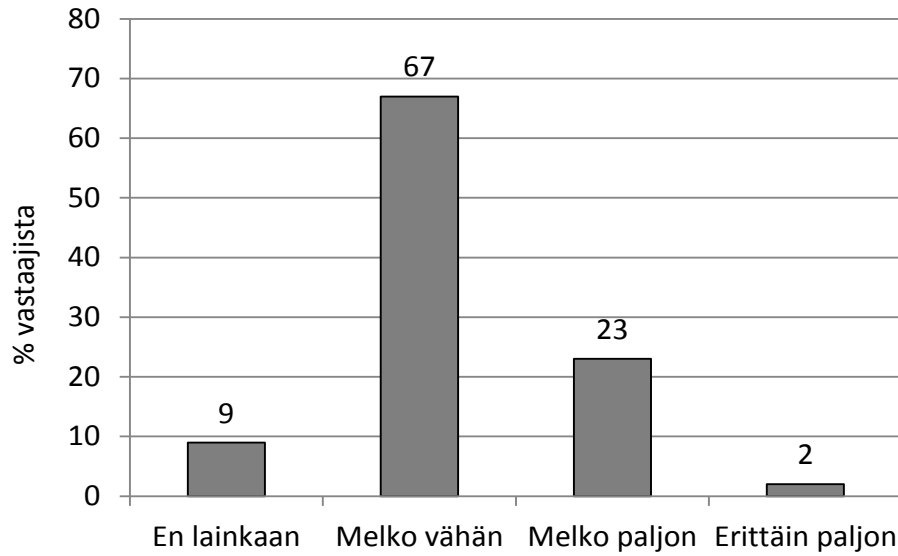
Lastenhoitajien eettinen kuormittuneisuus

Tulokset osoittivat, että A-tyypin dilemmoja kohdattiin useammin kuin B-tyypin dilemmoja (ks. kuviot 8.1 ja 8.3). Lastenhoitajille oli siis tyypillisempää kokea tilanteita, joissa he eivät tienneet oikeaa toimintatapaa kuin tilanteita, joissa he jostain syystä joutuivat toimimaan vastoin omia arvojaan tai yleisiä sääntöjä ja normeja.

Suurin osa lastenhoitajista kohtasi A-tyypin dilemmoja muutaman kerran vuodessa (34 %) tai muutaman kerran kuukaudessa (32 %) (ks. kuvio 8.1). Yli kymmenesosa (13 %) kohtasi A-tyypin dilemmoja muutaman kerran viikossa ja lähes päivittäin viidesosa (20 %) tutkituista. A-tyypin dilemmoista johtuvaa stressiä koki lastenhoitajista melko paljon 23 % ja erittäin paljon 2 % (ks. kuvio 8.2). Suurin osa (67 %) koki stressin melko vähäiseksi tai ei kokenut lainkaan stressiä (9 %).

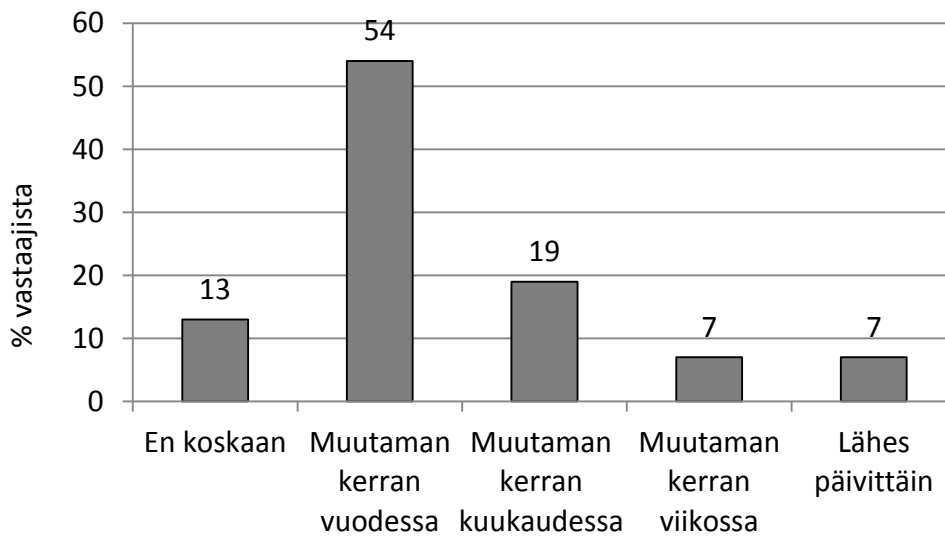


KUVIO 8.1 A-tyypin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa lastenhoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useus ($n = 172$)

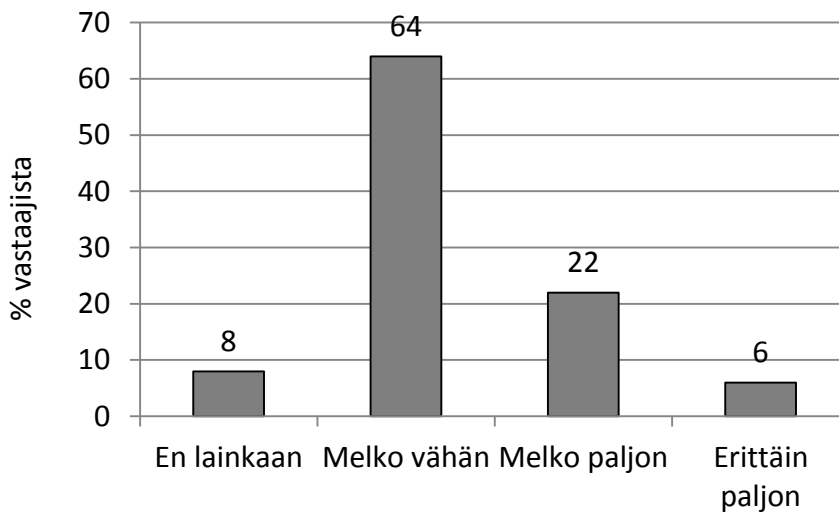


KUVIO 8.2 A-tyyppin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa lastenhoitaja ei tiennyt, mikä on oikea tapa toimia) johtuvan stressin määrä ($n = 163$)

Yli puolet (54 %) lastenhoitajista kohtasi B-tyyppin eettisiä dilemmoja muutaman kerran vuodessa ja noin viidesosa (19 %) muutaman kerran kuukaudessa (ks. kuvio 8.3). Reilu kymmenesosa (14 %) lastenhoitajista kohtasi tällaisia dilemmoja viikottain tai päivittäin. Tutkituista 13 % ilmoitti, ettei työssään kohtaa lainkaan B-tyyppin dilemmoja. Suurin osa (64 %) lastenhoitajista koki B-tyyppin dilemmoista johtuvan stressin melko vähäiseksi (ks. kuvio 8.4). Lähes kolmannes (28 %) koki stressiä paljon ja alta kymmenesosa (8 %) ei lainkaan.



KUVIO 8.3 B-tyypin eettisten dilemmojen (tilanteet, joissa lastenhoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useus ($n = 162$)



KUVIO 8.4 B-tyypin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa lastenhoitaja joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) johtuvan stressin määrä ($n = 135$)

Yllä ei ollut yhteyttä A-tyypin eettisten dilemmojen kokemisen useuteen ($\chi^2(3) = 4,09$, n.s.), A-tyypin eettisistä dilemmoista koettuun stressiin ($\chi^2(3) = 4,81$, n.s.), B-tyypin eettisten dilemmojen kokemisen useuteen ($\chi^2(3) = 1,94$, n.s.) eikä B-tyypin eettisistä dilemmoista koettuun stressiin ($\chi^2(3) = 6,15$, n.s.).

Lastenhoitajien eettisten dilemmojen sisällöt

A-tyyppin dilemman kohdalla vastaukset luokiteltiin viiteen sisältöluokkaan, jotka olivat: 1) Lasten kanssa toimiminen, 2) Näkemyserot vanhempien kanssa, 3) Henkilökunnan puute, 4) Vanhempien kohtaaminen sekä 5) Työyhteisön pelisäännöt (ks. taulukko 8.2). Sisältöluokista suurimmaksi muodostui ”Lasten kanssa toimiminen”. Kyseinen luokka sisälsi arkipäiväisiä lasten hoitoon ja kasvatukseen liittyviä tilanteita sekä ongelmia liittyen esimerkiksi lasten välisiin kiusaamistapauksiin. Muut sisältöluokat olivat suuruudeltaan hyvin tasaisia. Lisäksi 1,2 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei ollut kohdannut A-tyyppin dilemmoja työssään lainkaan.

TAULUKKO 8.2. A-tyypin eettisten dilemmausten (lastenhoitaja ei tiedä oikeaa toimintatapaa) sisällöt.

A-tyypin eettisten dilemmausten luokat	<i>n</i>	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Lasten kanssa toimiminen	22	24,4	13,3	Arkipäiväiset lasten hoito- ja kasvatustilanteet, kiusaamistilanteisiin puuttuminen, haastavat lapset, lasten hyvinvointi	”Lasten keskeisiin ongelmatilanteisiin puuttuminen, varsinkaan jos ei ole nähnyt kuin osan tilanteesta.”; ”lasten erityisasiat esim. lastensuojelu”
2. Näkemyserot vanhempien kanssa	18	20,0	10,9	Ristiriidat ja näkemyserot kasvatustavoissa, lasten hoitoajat, perheen vakaumukset ja arvot	”Esim. vanhempien kasvatustavat poikkeavat täysin omista kasvatustavoistani.”; ”lasten pitkät /pidentyvät hoitopäivät vanhemmat kotona tai ”kaupungilla” ja lapset hoidossa”
3. Henkilökunnan puute	17	18,9	10,3	Liian suuret lapsiryhmät, kiire, henkilökuntavajaus	”henkilökunnan määrä suhteessa lapsiryhmän kokoon liia pieni”
4. Vanhempien kohtaaminen	17	18,9	10,3	Vuorovaikutustilanteet vanhempien kanssa, huolen puheeksi ottaminen, vanhempien tukeminen ja ohjaaminen	”Miten ilmaista huoli lapsesta tai jostain perheeseen liittyvästä asiasta hienotunteisesti perheelle”

(taulukko 8.2 jatkuu)

(jatkoa taulukko 8.2)

5. Työyhteisön pelisäännöt	16	17,8	9,7	Vuorovaikutus henkilökunnan välillä, näkemyserot kollegoiden kanssa, epäselvyys päiväkodin toimintatavoissa, toimiminen oman arvomaailman vastaisesti	”Oman mielipiteen ilmaisu..miten voin sanoa asian suoraan siitä kenenkään loukkaantumatta. Mielestäni työasioista pitää puhua ja asiat käsitellä työasioina eikä henkilökohtaisuuksina. – –”
Ei ole kohdannut	2		1,2	Vastattu 1: ”En koskaan”	
Ei ole vastannut	73		44,2	Jätetty vastaamatta	
Yhteensä	165	100	100		

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaukset, joissa on annettu dilemmakuvaus.

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki vastaajat eli myös he joilta dilemmakuvaus puuttuu.

B-tyypin dilemmat jaoteltiin myös seitsemään eri sisältöluokkaan: 1) Resurssien rajallisuus, 2) Vuorovaikutus vanhempien kanssa, 3) Päiväkodin toimintatavat, 4) Näkemys kollegoiden kanssa sekä 5) Lasten toimintaan puuttuminen (ks. taulukko 8.3). Suurimmaksi sisältöluokaksi nousi selkeästi ”Resurssien rajallisuus”. Resurssien puute ilmeni erityisesti riittämättömänä työntekijöiden määränä suhteessa lapsimäärään ja siitä aiheutuvana aikapulana, mutta myös esimerkiksi tilojen puute sekä ahtaus mainittiin. Toiseksi suurimmaksi luokaksi muodostui ”Vuorovaikutus vanhempien kanssa”. Muut sisältöluokat olivat pienempiä ja keskenään suuruudeltaan melko tasaisia. B-tyypin dilemman kohdalla jopa 13,5 prosenttia tutkituista vastasi, ettei ollut kohdannut B-tyypin dilemmoja työssään lainkaan.

TAULUKKO 8.3. B-tyypin eettisten dilemmojen (lastenhoitaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) sisällöt.

B-tyypin eettisten dilemmojen luokat	<i>n</i>	% ¹	% ²	Sisällön kuvaus	Esimerkkejä
1. Resurssien rajallisuus	24	40,7	15,4	Henkilökunnan puute, tilojen rajallisuus, liian suuret lapsiryhmät, kiire	”lasten leikkien rajoittaminen, esim. tilojen tai henkilökunnan puutteen vuoksi.”; ”kun joutuu otamaan vastuuta suuremmasta lapsiryhmästä kuin lain puitteissa saisi, koska henk.kuntaa liian vähän!”
2. Vuorovaikutus vanhempien kanssa	16	27,1	10,3	Näkemyserot vanhempien kanssa, lojaalius vanhempia kohtaan, lasten hoitoajat, perheen vakaumukset ja arvot	”eri uskontokuntiin liittyvät asiat, perheiden poikkeavat arvomaailmat”; ”Esim. Vanhemmat pyytävät pukemaan lapselle liian paljon vaatteita sääolosuhteista välittämättä tai puheista huolimatta”
3. Päiväkodin toimintatavat	8	13,6	5,1	Yleiset työkäytännöt, aukiolot, työsopimuksen noudattaminen	”Aina emme pysty tai halua noudattaa edes kvtessiä. Ylityön tekeminen, vuoronvaihtuminen pienellä varoajalla. Ylitöiden pois saaminen. ruokataukojen ja kahvitaukojen pitäminen. – – ”

(taulukko 8.3 jatkuu)

(jatkoa taulukko 8.3)

4. Näkemyserot kollegoiden kanssa	7	11,9	4,5	Erot työtavoissa, arvoissa ja ajattelumaailmoissa, työntekijöiden väliset henkilökoh- taiset suhteet	”kun työparin työtavat poikkeavat kovin paljon omista toimintatavoista ja yhteinen linja pitää löytää”; ”Henkilökunnan puhuessa työkavereista se- län takana p....a – – ”
5. Lasten toimintaan puuttuminen	4	6,8	2,6	Ongelmalliset kasvatustilanteet, lapsen rajoittaminen, vaaratilanteet	”Jos joutuu rajoittamaan lapsen käytöstä, ja joutuu ottamaan lapsesta kiinni sen vuoksi ettei hän va- hingoita itseään tai muita. Se näyttää ulkopuolisen silmiin joskus aika rajulta.”
Ei ole kohdannut	21		13,5	Vastattu 1: ”En koskaan”	
Ei ole vastannut	76		48,7	Jätetty vastaamatta	
Yhteensä	156	100	100		

¹ Prosenttiosuus laskettu huomioiden vain ne vastaukset, joissa on annettu dilemmakuvaus.

² Prosenttiosuus laskettu huomioiden kaikki vastaajat eli myös he joilta dilemmakuvaus puuttuu.

8.4 POHDINTA

Lastenhoitajien työssä epävarmuus oikeasta toimintatavasta tyypillisempää kuin sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti toimiminen

Epävarmuus oikeasta toimintatavasta eettisenä dilemmana oli lastenhoitajille tyypillisempää kuin työyhteisön sääntöjen ja normien tai omien arvojen vastaisesti toimiminen. Lähes kaikki lastenhoitajat kohtasivat työssään tilanteita, joihin liittyy epävarmuutta oikeasta toimintatavasta, yli kolmannes jopa viikoittain. A-tyyppin dilemmojen useudesta huolimatta suurin osa lastenhoitajista koki niihin liittyvän stressin melko vähäiseksi. Toisaalta neljäsosa lastenhoitajista koki paljon stressiä A-tyyppin dilemmoihin liittyen, joka voi ilmentää yksilöllisiä eroja tilanteiden eettisten ulottuvuuksien tunnistamisessa ja eettisen kuormittuneisuuden kokemisessa. Toisaalta epävarmuutta aiheuttavat tilanteet ovat lastenhoitajien työssä niin yleisiä, että useimmilla voi olla hallintakeinoja tilanteiden kuormittavuuden käsittelyyn. Toistuva epätie-toisuus oikeasta toimintatavasta saattaa toisaalta aikaansaada tilanteen eettisen ulottuvuuden kieltämistä, jolloin myös tilanteen kuormittavuus torjutaan ja stressin kokemista vähätellään.

Tilanteita, joissa lastenhoitajat kokivat, että heidän olisi rikottava sääntöjä tai normeja tai toimittava omien arvojen vastaisesti koettiin harvemmin. Kolmannes lastenhoitajista koh-tasi kuitenkin vähintään kuukausittain tällaisia tilanteita ja yli neljännes koki tilanteiden aiheuttavan merkittävää stressiä. Voidaan olettaa, että A-tyyppin dilemmoja kaikkiaan kohdataan ja tunnistetaan työssä useammin. Lisäksi A-tyyppin dilemmojen kohtaaminen arkityössä ei vält-tämättä haasta työntekijää samalla tavalla kuin B-tyyppin dilemmojen kohtaaminen: Työnteki-jälle saattaa olla helpompi perustella toimintaansa tiedon puutteella kuin vaikkapa sääntöjen vastaisella toiminnalla. Esimerkiksi A-tyyppin dilemman edessä työntekijällä voi olla mahdol-lisuus vetäytyä vastuusta vetoamalla tiedon puutteeseen kun taas B-tyyppin eettisissä dilem-moissa tilanteen tunnistaminen ja tulkitseminen on huomattavasti monikerroksisempaa ja vaa-tivampaa, jolloin myös vastuu-kysymyksiä voi olla vaikeampi perustella. Hankalien tilantei-den välttämiseksi työntekijät saattavat jopa jättää B-tyyppin dilemmoja tunnistamatta. Tässä tutkimuksessa yli kymmenesosa ilmoitti, ettei ole koskaan kohdannut B-tyyppin eettisiä di-lemmoja.

Lastenhoitajien kokemissa A- ja B-tyypin dilemmojen sisällöissä samankaltaisuuksia

Lastenhoitajien kuvaamat A- että B-tyypin dilemmojen sisällöt olivat samansuuntaisia. Molempien dilemmojen kohdalla selkeimmäksi yhtenäiseksi teemaksi nousi resurssien puute. Keskisen ja Virtasen (1999) mukaan päiväkotityöntekijöille stressiä tuottavia asioita ovat erityisesti työn vastuullisuus, jatkuva kiire sekä erilaiset odotukset ja vaatimukset. Samoja teemoja nousi esille myös tässä tutkimuksessa eettisten dilemmojen sisältökuvauksia tarkasteltaessa. Etenkin henkilökunnan puute ja kiire sekä yleinen resurssien riittämättömyys näyttäytyivät vahvasti niin A- kuin B-tyypin dilemmojen sisältökuvauksissa. Lastenhoitajien huoli vähäisistä resursseista on aiheellinen, sillä monesti päiväkodin isoissa lapsiryhmissä on mukana myös erityishuomiota vaativia lapsia, jolloin hoitajille jää vähemmän mahdollisuuksia antaa riittävästi huomiota kaikille ryhmän lapsille. Lazaruksen (1966; Lazarus & Folkman, 1984) stressiteorian mukaisesti stressiä syntyy yksilön ja ympäristön vuorovaikutustilanteen vaatimusten ylittäessä yksilön omat voimavarat. Valitettavasti kuntien heikko taloudellinen tilanne rajoittaa mm. henkilökunnan määrän lisäämistä, joka olisi yksi keskeisistä keinoista eettisen kuormittuneisuuden vähentämiseksi. Jatkuvaksi koetun kiireen takia lastenhoitajat saattavat kokea välttämättömäksi joustaa säännöistä tai jopa toimia kokonaan vastoin määräyksiä saadakseen työtehtävänsä ajallaan suoritettua.

Lastenhoitajan työn arkipäiväiset lasten hoito- ja kasvatustilanteet ja kiusaamistilanteisiin puuttuminen osoittautuivat A-tyypin dilemmoista haastavimmiksi, esimerkkinä vastaus:

”Lasten keskeisiin ongelmatilanteisiin puuttuminen, varsinkaan jos ei ole nähnyt kuin osan tilanteesta.”

B-tyypin dilemman kohdalla vastaavia sisältöjä ei yhtä selkeästi noussut esille, joka kuvastaa aiemmin vahvistettua käsitystä A-tyypin dilemmojen arkipäiväisyydestä (Waters, Bird & Chant, 1986). Päiväkodissa arjen tapahtumat vaihtelevat paljon, eivätkä usein ole ennakoitavissa, minkä takia joka tilanteeseen sopivia kaiken kattavia sääntöjä on vaikea luoda. Lastenhoitajat kohtaavat näin väistämättä päivittäin tilanteita, joissa eivät välttämättä tiedä mikä olisi oikea tapa toimia. Karilan ja Nummenmaan (2001) kuvaaman lastenhoitajien hoiva-asiantuntijuuden ja lastentarhaopettajien opettaja-kasvattaja-asiantuntijuuden välinen jännite saattaa lisätä lastenhoitajien epävarmuutta omista toimintatavoista. Tähän näkökulmaan viittasi myös B-tyypin dilemma:

”Kun työparin työtavat poikkeavat kovin paljon omista toimintatavoista ja yhteinen linja pitää löytää.”

Molempien dilemmatyyppeiden kohdalla tuotiin esille paljon näkemyseroja vanhempien ja hoitohenkilökunnan välillä sekä vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön ja kommunikoinnin vaikeuksia. Päiväkodin asiakkaana on koko perhe, jolloin lastenhoitajille tulee vastaan tilanteita, joissa he joutuvat tasapainottelemaan omien arvomaailmojensa mukaisten toimintatapojen ja vanhempien vaatimusten välillä. Lastenhoitajien on toisinaan valittava, toimivatko he lapsiin liittyvissä tilanteissa omalla parhaaksi näkemällään tavalla vai toteuttavatko vanhempien toiveita, joiden eivät koe palvelevan lapsen etua. Tästä kertoi tutkimuksessa myös seuraava B-tyyppin dilemma:

” Esim. vanhempien kasvatustavat poikkeavat täysin omista kasvatustavoistani. ”

Esille nousi myös runsaasti työyhteisössä toimimiseen liittyviä eettisiä dilemmaa. Työkaverit tulkitsevat tilanteita helposti eri tavoilla esimerkiksi koulutustaustan vuoksi, mikä saattaa synnyttää ristiriitoja kollegoiden välillä. Fordin ja Richardsonin (1994) mukaan työntekijät näkevät yleensä oman päätöksentekotoimintansa eettisempänä kuin esimerkiksi kollegoidensa tai esimiestensä toiminnan. Dilemmojen kuvauksissa nousi esiin myös näkemyserot ylempien esimiesten kanssa. Ylin johto ei työskentele päivittäin päiväkodin arjessa, joten heidän käsityksensä lastenhoitajien päivittäisessä työssä kohtaamista tilanteista on puutteellinen. Lisäksi työntekijät saattavat helposti kokea ristiriitaa johtajien asettamien sääntöjen sekä oman ajattelumaailmansa ja hyviksi havaittujen toimintatapojensa kesken. Ylimmän johdon tietoisuus työntekijöiden ja työyhteisöjen eettisen kuormittuneisuuden tilasta on tärkeää, jotta johto voi toimia parantaakseen sekä organisaation arvomaailman että yksilöiden arvojen kohtaantoa, jonka on todettu edistävän työhyvinvointia.

Johtopäätökset

Tutkimus toi esille arvokasta tietoa monista eettisistä dilemmoista, jotka saattavat olla riski lastenhoitajien työhyvinvoinnille. Työssä viikottain kohdatut eettiset dilemmat kuormittivat merkittävästi yli neljäsosaa lastenhoitajista, joka antaa aiheen eettisten dilemmojen ja eettisen kuormittuneisuuden jatkotutkimiseen. Tarvitaan selkeyttä päiväkotien eettisiin toimintatapoihin sekä yhteistä keskustelua eettisten toimintaohjeiden käytäntöön viemisestä. Tutkimuksessa havaittiin, että molempien eettisten dilemmatyyppeiden sisällöissä on samankaltaisuuksia, joka viittaa siihen, että eettiset dilemmat ovat hyvinkin jaettua todellisuutta päiväkodin työntekijöiden keskuudessa. Lastenhoitajilla tulisi olla mahdollisuudet käydä avointa keskustelua työtovereiden, esimiestason ja vanhempien sekä ylemmän johdon kanssa kokiessaan epä-

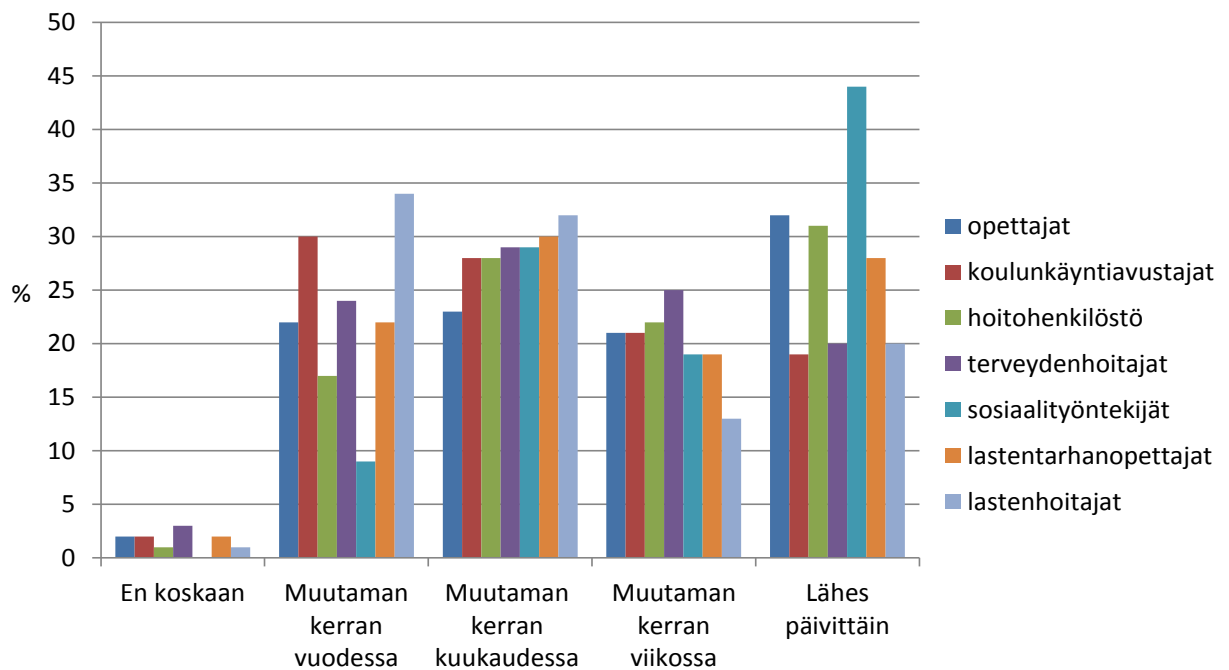
varmuutta eettisten toimintatapojen suhteen Tutkimuksen tuloksena syntynyt dilemموjen luokittelu tarjoaa mahdollisuuden eettisten dilemموjen näkyville saattamiseksi ja hyvän avauksen päiväkodeissa käytävään keskusteluun ettisistä toimintatavoista. Eettisten näkökulmien nostaminen keskiöön viestii työyhteisön tukevasta ilmapiiristä eettisesti hankalien dilemموjen kohtaamiseen ja niiden ratkaisemiseksi.

9 YHTEENVETO TUTKITTUJEN AMMATTIRYHMIEN EETTISESTÄ KUORMITTUNEISUUDESTA JA EETTISISTÄ DILEMMOISTA

Maarit Grönroos, Anna Hirvonen ja Taru Feldt

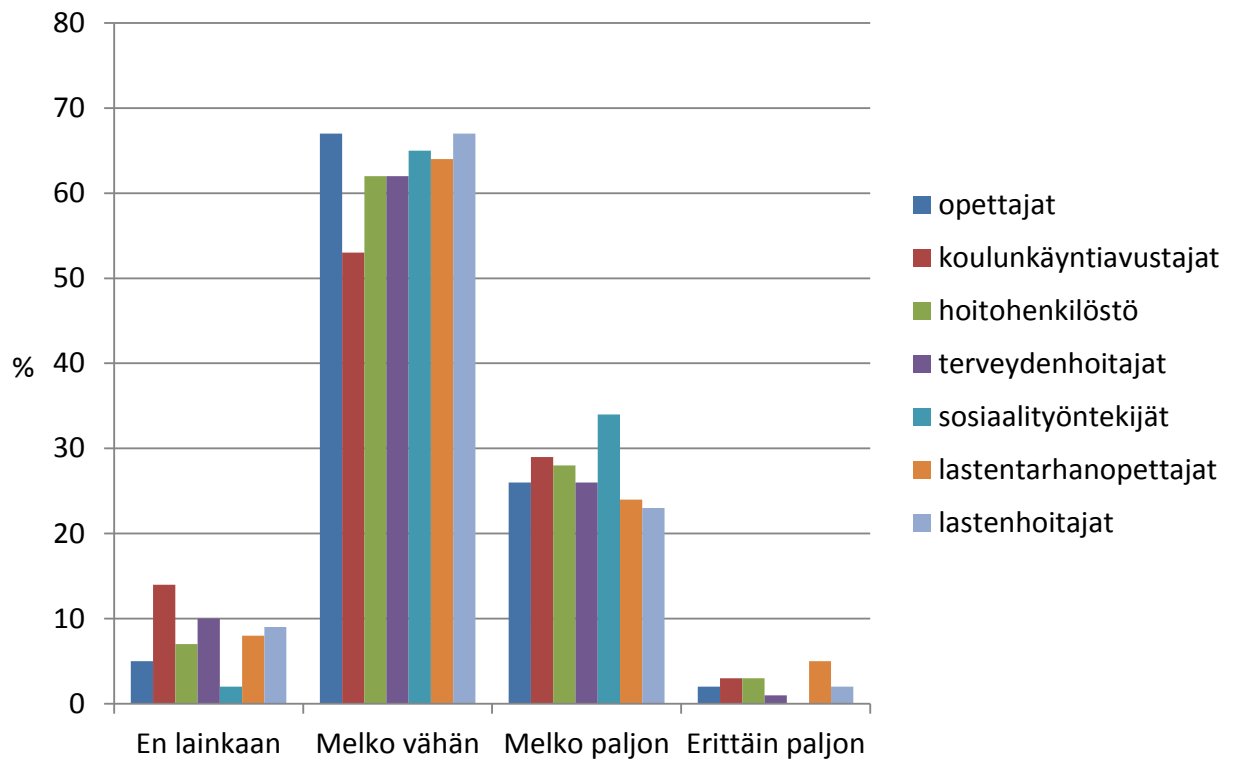
9.1 EETTINEN KUORMITTUNEISUUS KAUPUNKIORGANISAATIOSSA

Kaikki tutkitut ammattiryhmät kokivat eettistä kuormittuneisuutta, joskin kuormittuneisuuden määrä vaihteli hieman. A-typin eettisiä dilemmoja kokivat eniten sosiaalityöntekijät, ja heidän jälkeensä melko tasaisena ryhmänä opettajat, hoitohenkilöstö (perus-, lähi- ja sairaanhoitajat) ja lastentarhanopettajat (ks. kuvio 9.1).



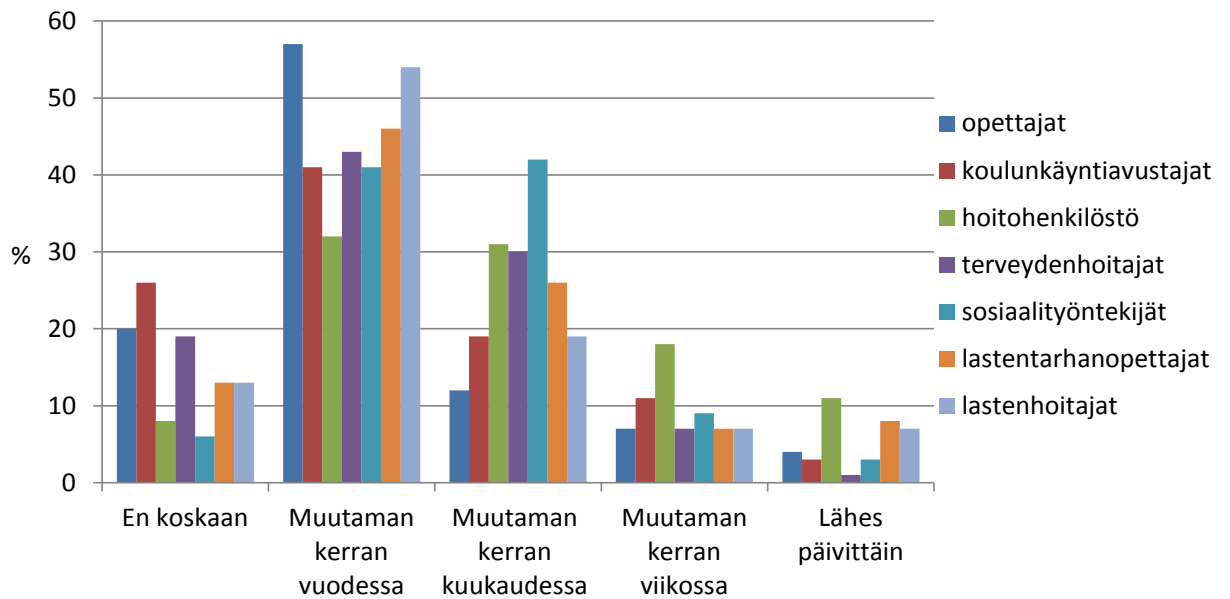
KUVIO 9.1 A-tyyppin eettisten dilemmausten (tilanteet, joissa ei tiedetty, mikä on oikea tapa toimia) kokemisen useuden jakaumat ammattiryhmittäin ($n = 1575$)

Sosiaalityöntekijät näyttäisivät kokeneen myös eniten stressiä A-tyyppin eettisistä dilemmoista, joskin muut ammattiryhmät ovat melko tasaisena joukkona heti heidän perässään (ks. kuvio 9.2).



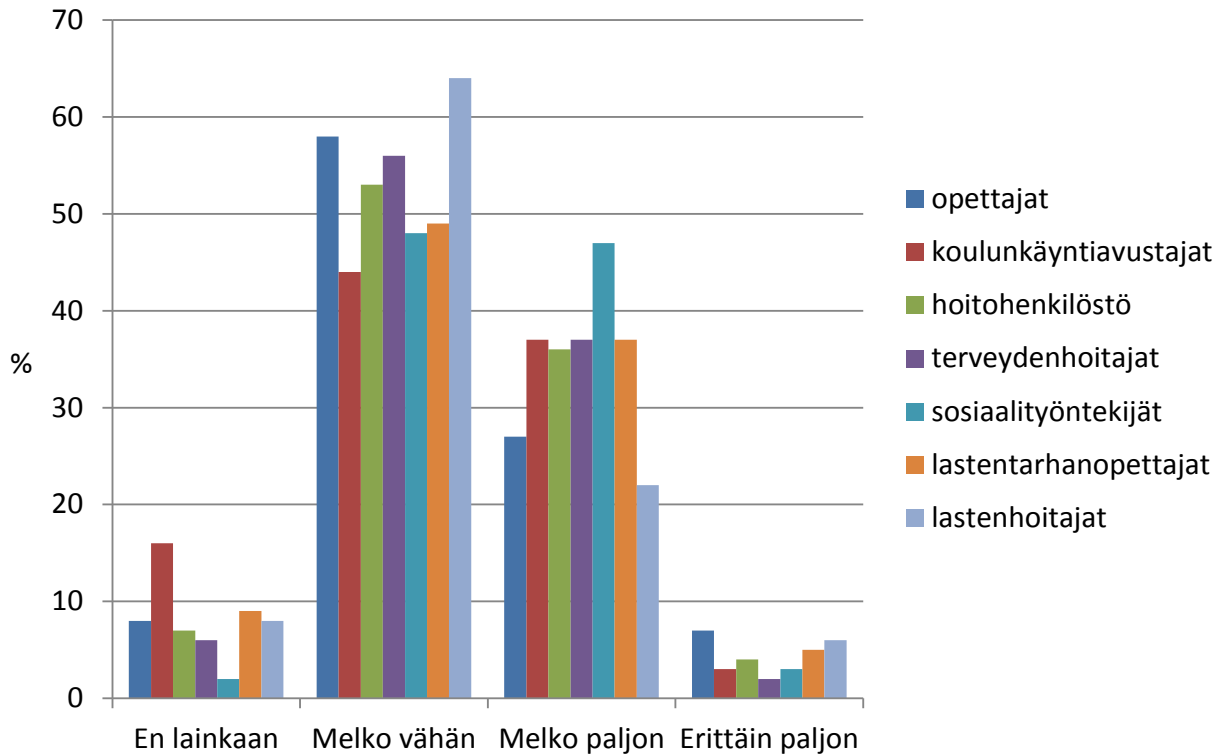
KUVIO 9.2 A-tyyppin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa ei tiedetty, mikä on oikea tapa toimia) koetun stressin määrän jakaumat ammattiryhmittäin ($n = 1515$)

B-tyyppin eettisiä dilemmoja koki selkeästi eniten hoitohenkilöstö (perus-, lähi- ja sairaanhoitajat) (ks. kuvio 9.3.).



KUVIO 9.3 B-tyyppin eettisten dilemmausten (tilanteet, joissa jouduttiin toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) kokemisen useuden jakaumat ammattiryhmittäin ($n = 1519$)

Kuten kuviosta 9.4 havaitaan, B-tyyppin eettisistä dilemmoista eniten stressiä kokivat sosiaalityöntekijät. Heidän jälkeensä melko tasaisena joukkona kyseistä stressiä kokivat lastentarhanopettajat, hoitohenkilöstö (perus-, lähi- ja sairaanhoitajat), koulunkäyntiavustajat ja terveydenhoitajat.



KUVIO 9.4 B-tyypin eettisistä dilemmoista (tilanteet, joissa jouduttiin toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti) koetun stressin määrän jakaumat ammattiryhmittäin ($n = 1277$)

Kaikki tutkitut ammattiryhmät kokivat A-tyypin eettisiä dilemmoja useammin kuin B-tyypin eettisiä dilemmoja. Tietämättömyys oikeasta toimintatavasta (A-tyypin dilemma) näyttäisi siis olevan kunta-alalla tavallisempaa kuin sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti toimiminen (B-tyypin dilemma). Vaikka B-tyypin dilemmoja koettiin A-tyypin dilemmoja vähemmän, kokivat kaikki ammattiryhmät B-tyypin dilemmoista enemmän stressiä kuin A-tyypin dilemmoista. Tämä tarkoittaa sitä, että B-tyypin dilemmat koetaan suhteessa stressaavampina kuin A-tyypin dilemmat. Tilannetta selittänee se, että B-tyypin dilemmoissa yksilö tietää toimivansa jollakin tapaa väärin: hän joko rikkoo normeja tai sääntöjä tai toimii omien arvojen vastaisesti. Tämä lienee yksilölle stressaavampaa kuin tilanne, jossa hän ei tiedä, mikä olisi oikea tapa toimia.

9.2 EETTISTEN DILEMMOJEN SISÄLLÖT KAUPUNKIORGANISAATIOSSA

Resurssipula oli teema, joka ilmeni koulunkäyntiavustajia lukuun ottamatta kaikkien tutkittujen ammattiryhmien molempien (A ja B) eettisten dilemmausten sisällöissä, joskin opettajilla kyseinen teema oli luokan arvostetuinta sisällä. Resurssipulassa oli tyypillisimmin kyse kii-reestä tai riittämättömistä henkilöstöresursseista; nämä kaksi tosin lienevät usein voimakkaasti yhteydessä toisiinsa. Myös pulaa muista resursseista, kuten rahasta, kuvattiin. Koulunkäyntiavustajia lukuun ottamatta kaikissa ammattiryhmissä resurssipula sai eniten mainintoja, kun kysyttiin tyypillisintä tilannetta, jossa joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti (B-tyypin dilemma). Tilanteissa, joissa ei tiedetty oikeaa toimintatapaa (A-tyypin dilemma), resurssipula sai eniten mainintoja vain hoitohenkilöstöllä.

A-tyypin eettisten dilemmausten suhteen kaikilla ammattiryhmillä oli kokemuksia eettisistä dilemmissa, jotka liittyivät työn sisällöstä riippuen tavalla tai toisella asiakkaan kanssa toimimiseen, hänen ohjaukseensa tai häntä koskevien päätösten tekemiseen. A-tyypin dilemmissa näkyi myös selkeästi, että yhteistyö perheen, vanhempien tai omaisten kanssa koettiin eettisesti haastavana näkemyserojen vuoksi ja joissain tapauksissa asianosaisten haasteellisen käyttäytymisen vuoksi. Erityisesti päiväkotityössä korostui vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön merkitys. Joissain ammattiryhmissä koettiin myös työyhteisöön liittyviä eettisiä dilemmissa.

B-tyypin dilemmausten kohdalla nousi lisäksi esiin useita erilaisia arvostetuinta kaikissa ammattiryhmissä, mutta tulosten vertailu on haasteellista luokittelun laadullisen luonteen vuoksi. Tuloksissa kuitenkin näyttäytyi, että arvostetuinta ja eriäviä näkemyksiä koettiin suhteessa asiakkaaseen, johtoon, eri yhteistyötahoihin sekä virallisiin linjauksiin ja ohjeistukseen.

9.3 TUTKIMUSTEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUSTARPEET

Tietääksemme tämä oli ensimmäinen tutkimus, joka antoi tietoa kunta-alan eri ammattiryhmien kokemasta eettisestä kuormittuneisuudesta sekä heidän kokemiensa tyypillisimpien eettisten dilemmausten sisällöstä. Tutkimuksessa käytettiin määrällisten menetelmien lisäksi myös avointen vastausten sisällön luokittelua, joten tutkittavasta ilmiöstä saatiin melko kattava kuva. Tutkittavilta kysyttiin kuitenkin vain tyypillisintä dilemmaa (A- ja B-tyypit erikseen), jolloin ei voinut syntyä kattavaa kuvaa dilemmausten kirjosta. Jatkossa kannattaisikin tutkia haas-

tatteleamalla tai avoimilla kysymyksillä kaikkia tutkittavien kokemia eettisiä dilemmoja eikä vain tyypillisintä dilemmaa. Haastatteleamalla tai päiväkirjamenetelmällä voitaisiin saada tietoa myös siitä, kuormittavatko jonkin tyyppiset eettiset dilemmat muita enemmän, ja toisaalta onko usein toistuvia eettisiä dilemmoja, jotka kuormittavat vain kohtalaisesti.

Jatkossa voisi olla hyödyllistä jakaa B-tyypin dilemma käsitteellisesti kahdeksi eri dilemmaksi eli tilanteisiin, jossa henkilö joutuu toimimaan omien arvojensa vastaisesti ja tilanteisiin, joissa henkilö joutuu toimimaan sääntöjen tai normien vastaisesti. On oletettavaa, että näiden kahden dilemman välillä voisi olla myös eroja eettisen kuormittuneisuuden kokemisessa, mahdollisesti siten, että toimiminen omien arvojensa vastaisesti olisi eettisesti kuormittavampaa kuin toimiminen sääntöjen tai normien vastaisesti. Toisaalta tässä kohden voi olla myös yksilöllisiä eroja eettisen kuormittuneisuuden kokemisessa, eli toiset voivat kuormittua enemmän sääntöjen tai normien rikkomisesta kun taas toiset omien arvojensa vastaisesti toimimisesta.

Tutkimus kohdistui suureen kaupunkiorganisaatioon, jolla voidaan ajatella olevan monipuolisesti erilaisia työpisteitä tietyn ammattiryhmän edustajille. Tutkittavat vastasivat taustatiedoiltaan pääsääntöisesti hyvin tai melko hyvin kunnissa työskenteleviä vastaavan ammattiryhmän edustajia. Joidenkin ammattiryhmien osalta (erityisesti hoitotyöntekijät ja opettajat) otokset olivat myös melko isoja. Näin ollen tulokset ovat melko hyvin yleistettävissä Suomessa kunta-alalla kyseisissä ammateissa työskenteleviin. Joidenkin ammattiryhmien osalta (erityisesti sosiaalityöntekijät ja terveydenhoitajat) otokset olivat kuitenkin melko pieniä, jolloin tulosten yleistettävyyteen kannattaa suhtautua varovaisuudella. Tutkimuksessa oli myös kyselytutkimusten tapaan melko paljon katoa, eikä ole mahdollista selvittää, erosivatko vastamatta jättäneet jotenkin tutkimukseen vastanneista.

Kunta-alaan yhdistetään usein mielikuva niukoista resursseista, ja resurssipula näkyikin voimakkaasti tämän kunta-alaa koskevan tutkimuksen tuloksissa. Jatkossa kannattaisi tutkia myös muilla sektoreilla kuin kunta-alalla (esim. yksityissektori) työskentelevien eettistä kuormittuneisuutta ja eettisten dilemmojen sisältöjä; näkyykö resurssipula myös muilla sektoreilla tai onko eri sektoreilla työskentelevien eettisessä kuormittuneisuudessa ja eettisten dilemmojen sisällöissä eroja.

9.4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Kaikki tutkitut kunta-alan ammattiryhmät kohtasivat työssään enemmän tilanteita, joissa työntekijä ei tiennyt oikeaa toimintatapaa kuin tilanteita, joissa työntekijä joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti. Näin ollen eettistä kuormittuneisuutta voisi pyrkiä vähentämään tarjoamalla mahdollisimman hyvä toimintaohjeisto päätöksenteon tuoksi. Eettiset dilemmat ovat, tulostenkin mukaan, moninaisia, joten kaiken kattavaa ohjeistoa tuskin on mahdollista laatia. Työntekijöille olisikin hyvä järjestää esimerkiksi työnohjausta tai keskustelutilaisuuksia eettisten dilemmojen käsittelyä varten. Esimiesten olisi hyvä olla tietoisia työntekijöiden eettisestä kuormittuneisuudesta, jotta he voisivat ottaa kyseisen ilmiön huomioon pyrkiessään rakentamaan riittäviä tukitoimia työssä jaksamisen edistämiseksi.

Kaikki tutkitut ammattiryhmät kokivat suhteessa enemmän stressiä tilanteista, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti kuin tilanteista joissa he eivät tienneet, mikä on oikea tapa toimia. Nämä stressaavammiksi koetut tilanteet liittyivät tyypillisimmin erilaiseen resurssipulaan ja kiireeseen. Näin ollen näyttäisi, että kunta-alan henkilöstön resursseja, erityisesti henkilöstömäärää, lisäämällä voitaisiin selkeästi vähentää henkilöstön eettistä kuormittuneisuutta.

Kaikki tutkitut ammattiryhmät kuuluvat niin sanottuihin ihmissuhdeammatteihin, ja tutkitut mainitsivatkin usein eettisesti haastavina tilanteina juuri yhteistyön ja näkemyserot asiakkaan, yhteistyötahojen tai työtovereiden kanssa. Tällaisista tilanteista johtuvaa eettistä kuormittuneisuutta voitaisiin pyrkiä vähentämään lisäämällä vuorovaikutusta edellä mainittujen tahojen kanssa, jotta asioista voidaan yhdessä keskustella ja neuvotella.

Eettisen kuormittuneisuuden vähentäminen mahdollisimman alhaiselle tasolle on varmastikin perusteltua ja työntekijöiden työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. On kuitenkin hyväksyttävä myös se, että erilaiset eettiset dilemmat ovat, ainakin silloin tällöin koettuina, osa arkea eikä niitä voida kokonaan poistaa. Ehkä voidaan ajatella myös niin, että eettisten dilemmojen tunnistaminen ja jopa lievän stressin kokeminen niistä on hyvä merkki yksilön eettisestä herkkyydestä – kyvystä ja halusta erottaa hyvä pahasta ja oikea väärästä.

LÄHTEET

- Banks, S. (2006). *Ethics and values in social work* (3. painos). Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Borg, M. G., & Falzon, J. M. (1989). Stress and Job Satisfaction among Primary School Teachers in Malta. *Educational Review*, 41, 271–279.
- Borg, M. G., Riding, R. J., & Falzon, J. M. (1991). Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology*, 11, 59–75.
- Borkowski, S. C., & Ugras, Y. J. (1998). Business Students and Ethics: A Meta-Analysis. *Journal of Business Ethics*, 17, 1117–1127.
- Butterfield, K. D., Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2000). Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors. *Human Relations*, 53, 981–1018.
- Campbell, E. (1996). Ethical Implications of Collegial Loyalty as One View of Teacher Professionalism. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 2, 191–208.
- Campbell, E. (2008). The Ethics of Teaching as a Moral Profession. Review of the Literature. *Curriculum Inquiry*, 38, 357–385.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14, 333–349.
- Colnerud, G. (2006). Teacher ethics as a research problem: syntheses achieved and new issues. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 12, 365–385.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O’Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks: Sage.

- Corley, M. C. (2002). Nurse moral distress: a proposed theory and research agenda. *Nursing Ethics*, 9, 636–650.
- Corley, M. C., Minick, P., Elswick, RK., & Jacobs, M. (2005). Nurse moral distress and ethical work environment. *Nursing Ethics*, 12, 381–390.
- Creswell, J. W., & Plano Clark V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. California: SAGE Publications.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing version of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39, 292–339.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (2002). Person-Environment Fit Theory: Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research. Teoksessa C. L. Cooper (toim.), *Theories of organizational stress*. (s. 28–67). New York: Oxford.
- Edwards, J. R. & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293–307.
- Elo, A.-L. & Feldt, T. (2005). Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 311–331). Juva: PS-kustannus.
- Enlund, E. & Luokkanen, M. (2012). *Opettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- ETENE; Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (2001). *Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet*. Etene julkaisuja I [verkkojulkaisu]. [viitattu 19.1.] Saatavissa: http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=17185&name=DLFE-543.pdf.
- Feldt, T., Huhtala, M., & Lämsä, A-M. (2012). Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa P. Pyöriä, (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*, (s. 137–154). Helsinki: Gaudeamus.

- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992–1003.
- Ford, R., & Richardson, W. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*, 13, 205–221.
- Forss, P. (2012). *Eettisen organisaatiokulttuurin yhteys työuupumukseen: kyselytutkimus kaupunkiorganisaatiossa, konsulttitoimistossa ja pankissa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Garsten, C., & Hernes, T. (2009). Introduction: dilemmas of ethical organizing. Teoksessa C. Garsten & T. Hernes (toim.), *Ethical dilemmas in management*. (s. 1–10). New York: Routledge.
- Gaudine, A., LeFort, S. M., Lamb, M., & Thorne, L. (2011). Clinical ethical conflicts of nurses and physicians. *Nursing Ethics*, 18, 9–19.
- Grönroos, M., & Hirvonen, A. (2012). *Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmaisten sisällöt kunta-alan hoitohenkilöstöllä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Haho, A. (2006). *Hoitamisen olemus. Hoitotyön historiasta, teoriasta ja tulkinnasta hoitamista kuvaviin teoreettisiin väittämiin*. Oulu: Oulun yliopisto.
- Hanna, D. R. (2004). Moral Distress: The State of the Science. *Research and Theory for Nursing Practice: An International Journal*, 18, 73–93.
- Harrison, R. V. (1979). Person-Environment Fit and Job Stress. Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.), *Stress at work*. (s. 175–205). Bath: Wiley.
- Heikkinen, E. (1998). *Subjektiiivisin oikeus – päivähoitopalvelut paineiden alla*. KuntaSuomi 2004 – tutkimuksia nro 11. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Heikkinen, H. (2000). Opettajan ammatin olemusta etsimässä. Hyvä opettaja tekee itsensä tarpeettomaksi. Teoksessa K. Harra, (toim.), *Opettajan professiosta -artikkelisarja*, (s. 8–19). Helsinki: Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö.
- Helsingin sanomat (2011). Vanhempainliitto tukee kiusattuja opettajia (15.9.2011). [viitattu 4.10.2011]. Saatavissa: <http://www.hs.fi/kotimaa/Vanhempainliitto+tukee+kiusattuja+opettajia/a1305545532437>.

- Helton, G. B., & Ray, B. A. (2009). Administrative Pressures to Practice Unethically: Research and Suggested Strategies. *Ethical Human Psychology and Psychiatry*, 11, 112–119.
- Howe, K. R., & Miramontes, O. B. (1992). *The ethics of special education*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A.-M., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2011). Does the Ethical Culture of Organisations Promote Managers' Occupational Well-Being? Investigating Indirect Links via Ethical Strain. *Journal of Business Ethics*, 101, 231–247.
- Huhtala, M., Lämsä, A.-M., & Feldt, T. (2010). Eettiset dilemmat ja niistä johtuva kuormittuneisuus johtajien työssä. *Yritysetiikka*, 2, 6–13.
- Huhtala, M., Puutio, R., Lämsä, A.-M., Mauno, S., Kinnunen, U., Hyvönen, K., & Feldt, T. (2010). Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: fokusryhmäkeskusteluiden analyysi. *Työelämän tutkimus*, 8, 13–25.
- Husu, J. (2001). Teachers at Cross-Purposes: A Case-Report Approach to the Study of Ethical Dilemmas in Teaching. *Journal of Curriculum and Supervision*, 17, 67–89.
- Häggström, E., Mbusa, E., & Wadensten, B. (2008). Nurses' workplace distress and ethical dilemmas in Tanzanian health care. *Nursing Ethics*, 15, 478–491.
- Häkkinen, A., Kuokkanen, H., & Virolainen, A. (2006). *Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana*. Helsinki: Edita.
- International Federation of Social Workers (2000). *Sosiaalityön määrittely*. [viitattu 25.11.2011]. Saatavissa: <http://www.ifsw.org/p38000408.html>.
- International Federation of Social Workers (2004). *Ethics in Social Work: Statement of Principles*. [viitattu 25.11.2011]. Saatavissa: <http://www.ifsw.org/f38000032.html>
- Jameton, A. (1984). *Nursing practice: the ethical issues*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: an issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366–395.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, JHL (2008). Koulunkäyntiavustajan oma opas. K. Parviainen, R. Rautiainen, T. Muinonen, T. Karhunen, & R. Pääkkönen (toim.), Helsinki: Yliopistopaino.

- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, JHL (2011a). Koulunkäynninohjaaja osuvampi nimitys kuin koulunkäyntiavustaja. (2.12.2011) [viitattu 14.12.2011]. Saatavissa: <http://www.jhl.fi/portal/fi/ajankohtaista/uutisarkisto/?bid=1623>.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, JHL (2011b). Koulunkäyntiavustajista joka kolmas kohtaa usein väkivaltaa. (28.2.2011) [viitattu 28.10.2011]. Saatavissa: http://www.jhl.fi/portal/fi/ajankohtaista/uutisarkisto/etusivun_uutiset/?bid=888.
- Kanungo, M. & Mendonca, M. (1996). *Ethical dimensions of leadership* (2-7). Beverly Hills. CA: Sage.
- Kaptein, M. (1998). *Ethics management: Auditing and developing the ethical content of organizations*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- 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.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. USA: BasicBooks.
- Karila, K. (1997). *Lastentarhanopettajan kehittyvä asiantuntijuus. Lapsirakkaasta opiskelijasta kasvatuksen asiantuntijaksi*. Helsinki: Edita.
- Karila, K. & Nummenmaa A. R. (2001). *Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkot*. Juva: WSOY.
- Keskinen, S. (1990). *Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin*. Turku: Turun yliopisto.
- Keskinen, S., & Virtanen, N. (1999). *Päiväkot* työyhteisönä. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina*. (s. 13–37). Keuruu: PS-kustannus.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus.
- Koc, K. (2009). *Moral dilemmas in early childhood settings: Turkish teachers' accounts*. Indiana: Indiana University.

- Kohonen, V. (2000). Aineenopettajan uudistuva asiantuntijuus ja sen tukeminen. Teoksessa K. Harra (toim.), *Opettajan professiosta -artikkelisarja*, (s. 32–48). Helsinki: Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö.
- Koivunen, P.-L. (2009). *Hyvä päivähoido. Työkaluja sujuvaan arkeen*. Juva: PS-kustannus.
- Kröger, T. (2004). Sosiaalipalvelujen tutkimus ja sosiaalityö. *Janus*, 12, 200–216.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2010). Sairaanhoidajien kokemat eettiset ongelmat hoitotyössä. *Hoitotiede*, 22, 26–35.
- Kyriacou, C. (2000). *Stress-busting for Teachers*. Cheltenham: Stanley Thornes.
- Kyriacou, C. (2011). Teacher Stress: directions for future research. *Educational Review*, 53, 27–35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher Stress: Prevalence, Sources, and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159–167.
- Lahdensivu, M. (2005). Eettisyys oletusasetuksena yhä useamman työssä. *Taloussanomat*. 25.2.2005.
- Landis, J.R., & Koch, G.G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159–174.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1991). Cognition and motivation in emotion. *American Psychologist*, 46, 352–367.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leino-Kilpi, H. (2010). Hoitotyön etiikan perusta. Teoksessa H. Leino-Kilpi & M. Välimäki (toim.), *Etiikka hoitotyössä*, 5.–6. painos (s. 23–35). Helsinki: WSOYpro.
- Love, J., Schochet, P., & Meckstroth, A. (1996). *Are They in Any Real Danger? What Research Does and Doesn't Tell Us about Child Care Quality and Children's Well-Being*. *Child Care Research and Policy Papers*. [viitattu 23.1.2012]. Saatavilla: <http://eric.ed.gov/PDFS/ED415030.pdf>.
- Lützen, K., Dahlqvist, V., Eriksson, S., & Norberg, A. (2006). Developing the concept of moral sensitivity in health care practice. *Nursing Ethics*, 13, 187–196.

- Lyons, N. (1990). Dilemmas of knowing: ethical and epistemological dimensions of teacher's work and development. *Harvard Educational Review*, 60, 159–181.
- Lämsä, A-M., & Hautala T. (2005). *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Läärä, A. & Keskinen, S. (1993). Työstressi japanilaisilla ja suomalaisilla lastentarhanopettajilla. *Psykologia*, 28, 343–348.
- Manka, M-L. (2011). Pelottelu kielletty. *Helsingin Sanomat*. 20.11.2011.
- Martikainen, T. (2005). *Inhimillinen tekijä. Opettaja eettisenä ajattelijana ja toimijana*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja, N:o 102. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek. (toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 19–32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout : how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Matala, M. (1999) “Onko oikein...” *Moraalisten ongelmien kokeminen hoitotyössä*. Turku: Turun yliopisto.
- Melo, P. (2003). *Ethical Conflicts in Teaching: The Novice Teacher's Experience*. British Columbia: University of Victoria.
- Metteri, A., & Hotari, K.-E. (2011). Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. Teoksessa A. Pehkonen & M. Väänänen-Fomin. (toim.), *Sosiaalityön arvot ja etiikka* (s. 67–92). Juva: PS Kustannus.
- Moilanen, P. (2006). *Opettaja kasvattajana. Johdatus opettajan ammatin eettisiin kysymyksiin*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Mullins, L.J. (1999). *Management and Organizational Behavior*. Lontoo: Financial Times Pitman Publishing.
- Mäkinen, R., & Kinnunen, U. (1986). Teacher stress over a school year. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 30, 55–70.

- Nakari, M.-L. (2003). *Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Nash, L. L. (1993). *Good intentions aside: a manager's guide to resolving ethical problems*. Boston: Harvard Business School Press.
- OAJ. (2011). *Opettajien ammattietiikka ja eettiset periaatteet*. [viitattu 21.11.2011]. Saatavissa: http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,447767&_dad=portal&_schema=PORTAL.
- Oberle, K., & Tenove S. (2000). Ethical Issues in public Health nursing. *Nursing Ethics*, 7, 425–438.
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A Review of The Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375–413.
- Ojala, M.-L. (2011). Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opettajat kevätlukukaudella 2010. Teoksessa T. Kumpulainen, (toim.), *Opettajat Suomessa 2010*, (s. 37–66). Koulutuksen seurantaraportit 2011:6. [viitattu 29.3.2012]. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/131532_Opettajat_Suomessa_2010.pdf.
- Opetushallitus (2011). *Opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet*. [viitattu 21.11.2011]. Saatavissa: <http://www.oph.fi/info/ops/>.
- Opetusministeriö (2006). *Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon; koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24, [Verkkojulkaisu] [viitattu: 19.1.2012] Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>.
- Pauly, B., Varcoe, C., Storch, J., & Newton, L. (2009). Registered Nurses' Perceptions of Moral Distress and Ethical Climate. *Nursing Ethics*, 16, 561–573.
- Peters, R. S. (1970). *Ethics & education* (4. painos). London: Allen & Unwin.
- Pietarinen, J. & Poutanen, S. (2005). *Etiikan teorioita*. Tampere: Gaudeamus.

- Raines, M. (2000). Ethical decision making in nurses. *Journal of Nursing Administration Healthcare law, Ethics and Regulation* 2, 29–41.
- Redman, B. K. & Fry, S. T. (2000). Nurses' ethical conflicts: what is really known about them? *Nursing Ethics*, 7, 360–366.
- Rest, J. R. (1994). Background: Theory and Research. Teoksessa J. R. Rest & D. Narváez (toim.), *Moral development in the professions: psychology and applied ethics*, (s. 1–26). New Jersey: Erlbaum.
- Sajama, S. (1995). *Arkipäivän etiikkaa hoitotyön näkökulmasta*. Tampere: Kirjayhtymä.
- Sarvimäki, A. (2002). Hoitotyön etiikan filosofiset perusteet. Teoksessa H. Kalkas & A. Sarvimäki, *Hoitotyön etiikan perusteet*, 5.–7. painos (s. 11–74). Vantaa: WSOY.
- Sarvimäki, A. & Stenbock-Hult, B. (2009). *Hoitotyön etiikka*. Helsinki: Edita.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204–220.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2011). Teachers' critical incidents: Ethical dilemmas in teaching practice. *Teaching and Teacher Education*, 27, 648–656.
- Shernoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., & Spencer, J. (2011). A Qualitative Study of the Sources and Impact of Stress Among Urban Teachers. *School Mental Health*, 3, 59–69.
- Silén, M., Fen Tang, P., Wadensten, B., & Ahlström, G. (2008). Workplace distress and ethical dilemmas in neuroscience nursing. *Journal of Neuroscience Nursing*, 40, 222–231.
- Somppi, A. (2007). Opettaja kohtaa väkivaltaa yhä useammin. *Opettaja*, 100, 29.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2002). *Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista*. [viitattu 23.1.2012]. Saatavissa: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/kasvatus.pdf>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2012). *Sosiaalityöllä tuetaan yksilöä ja yhteisöä*. [viitattu 25.7.2012]. Saatavissa: http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/sosiaalityo.

- Stakes (2002). Sosiaalityön sanasto. [viitattu 29.11.2011]. Saatavissa: http://sty.stakes.fi/NR/rdonlyres/0C799961-C977-45DE-B0F6-7C92DA1D38B9/4014/http___wwwstakesfi_oske_terminologia_sanastot_sost.pdf
- Stakes (2005). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. [viitattu 22.1.2012]. Saatavissa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>
- Stenfors-Laajala, T., & Keskinen, S. (1988). *Päiväkotihenkilöstön burn out*. Turku: Turun yliopisto.
- STTK (2009). *SuPer: Määräaikaiset työsuhteet vakinaistettava hoitoalalla*. [viitattu 29.10.2011]. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/?announcementId=d5f7b367-3c73-4667-ad03-14f267fa380f&groupId=a4b48303-1dfb-49d5-bdfa-1961d8d11f4e>.
- Suomen laki (2005). *Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista*. 29.4.2005/272.
- SuPer (2009). *Havaintoja määräaikaisten hoitajien määrästä kunta-alalla 2000- luvulla*. [viitattu 29.10.2011]. Saatavissa: <http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/julkaisut/M%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaiset%20raportti%202009%202007%20tiedoin.pdf>.
- THL. (2011). *Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2010*. Helsinki: THL.
- Tirri, K. (1999a). *Opettajan ammattietiikka*. Helsinki: WSOY.
- Tirri, K. (1999b). Teachers' Perceptions of Moral Dilemmas at School. *Journal of Moral Education*, 28, 31–47.
- Tirri, K., & Husu, J. (2002). Care and Responsibility in 'The Best Interest of the Child': Relational voices of ethical dilemmas in teaching. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8, 65–80.
- Torjuul, K. & Sorlie, V. (2006). Nursing is different than medicine: ethical difficulties in the process of care in surgical units. *Journal of Advanced Nursing*, 56, 404–413.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *Academy of Management Review*, 11, 601–617.

- Työturvallisuuskeskus. (2011). Kunta-alan työolobarometri 2011. [viitattu 16.8.2012].
Saataavissa: http://www.tyoturva.fi/files/2500/Kunta-alan_tyoolobarometri_2011.pdf.
- Ulrich, C., O'Donnel, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65, 1708–1719.
- Ulrich C. M., Taylor, C., Soeken, K., O'Donnell, P., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2010). Everyday ethics: ethical issues and stress in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 2510–2519.
- Valtioneuvoston kanslia (17.2.2010). *Talouskasvun edellytysten vahvistamista koskeva hanke*. Muistio. [Verkkojulkaisu][viitattu 19.1.2012]. Saataavissa:
http://www.vnk.fi/hankkeet/kasvuhanke/tiedostot/Muistio_Terveystuottavuus.pdf.
- Van der Arend, A. & Remmers-van den Hurk, C. (1999). Moral problems among Dutch nurses: a survey. *Nursing ethics*, 6, 468–482.
- Vienola, V. (1986). *Eettinen kasvatus päivähoitossa*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Waters, J. A., Bird, F., & Chant, P. D. (1986). Every day moral issues experienced by managers. *Journal of Business Ethics*, 373–384.
- Yle (2011a). Uusi opetussuunnitelma: Kaikki mukaan lähikouluun. (9.8.2011). [viitattu 19.12.2011]. Saataavissa:
http://yle.fi/alueet/lappi/2011/08/uusi_opetussuunnitelma_kaikki_mukaan_lahikouluun_2778817.html.
- Yle (2011b). OAJ: Opettajat uupuvat työtaakan alla. (28.1.2011). [viitattu 5.12.2011]. Saataavissa:
http://yle.fi/uutiset/teksti/kotimaa/2011/01/oaj_opettajat_uupuvat_tyotaakan_alla_2323133.html.
- Zuzelo, P. R. (2007). Exploring the moral distress of registered nurses. *Nursing Ethics*, 14, 344–359.