



*Elämän  
tähden*

# Miten ratkaistaan eettisiä ristiriitoja sosiaali- ja terveydenhuollon arjessa? Seminaari 28.3.2019

Paneeli: Miten vähentää eettistä kuormitusta sosiaali- ja  
terveydenhuollossa?

Mika Virtanen, projektipäällikkö, FT

# PSHP:n hoitotyön esimiesten ja hoitohenkilöstön näkemyksiä etiikasta – v. 2018 kyselyiden tulosten vertailua

Tuloksissa esitetään vastausten 3-5 %-osuudet väittämiin (eri mieltä olevat erotettu)

## Vastaajat

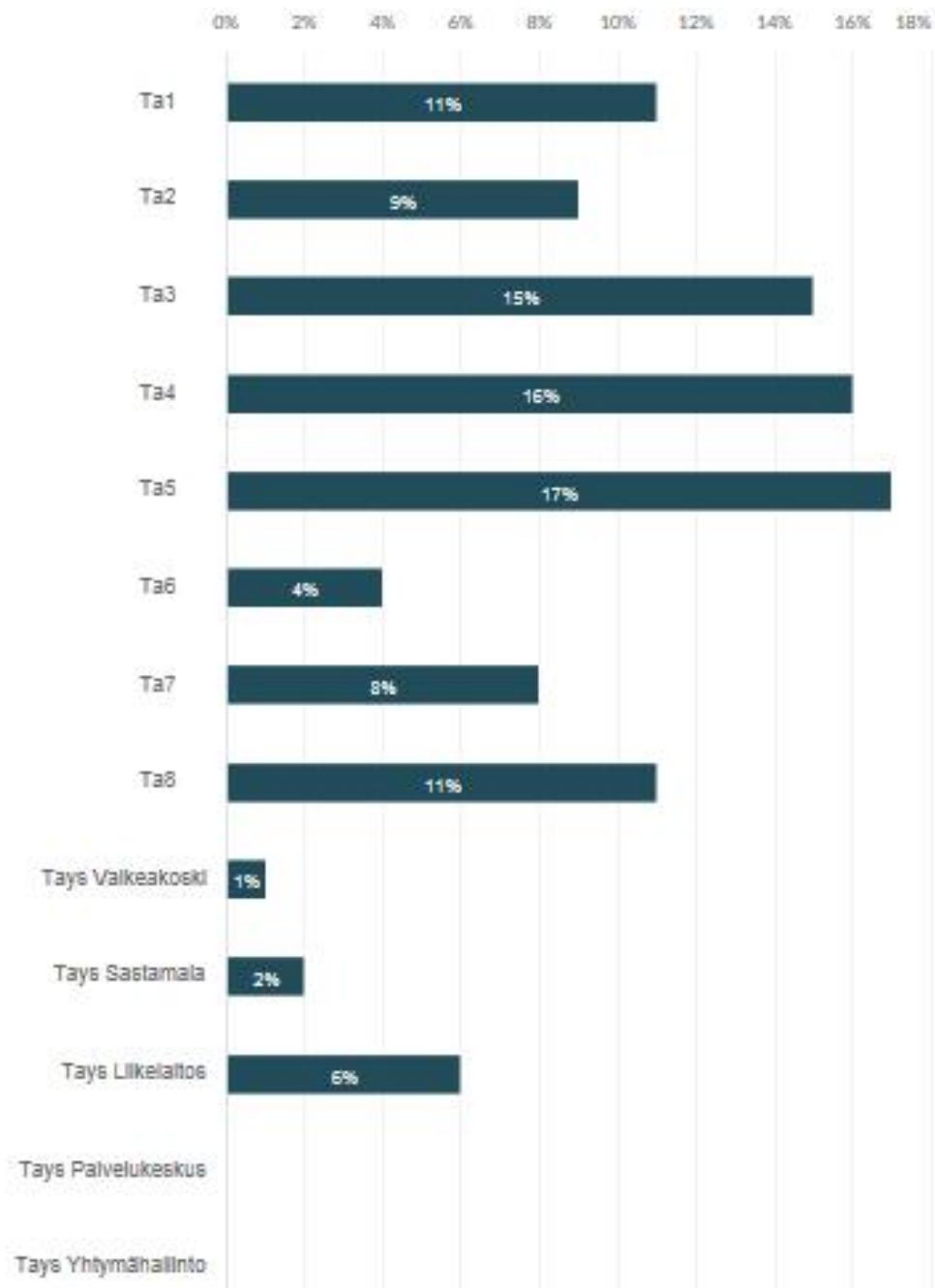
Kevät 2018: Hoitotyön esimiehiä kaikkiaan 42 henkilöä, joista 88% yli 10 v. työkokemus

Loppukesä 2018: Hoitohenkilöstöä kaikkiaan 449 henkilöä, joista 63% yli 10 v. työkokemus



# Hoitohenkilöstö, kesä 2018

vastaajat  
n 449



# Hoitotyön esimiesten ja hoitohenkilöstön näkemyksiä etiikasta - vertailua

Väittämien kanssa samaa mieltä olevien vastausten 3-5 %-osuudet (eri mieltä olevat erotettu), esimiehet mustalla, **hoitohenkilöstön näkemys punaisella**

- 100%
  - Työhöni liittyy eettisiä kysymyksiä, jotka vaikuttavat käytännön ratkaisuihini, **97%**
  - Pohdin työni eettisiä kysymyksiä työni arjessa, **97%**
  - Potilaiden ja työntekijöiden eettisten kysymysten huomioiminen parantaa terveydenhuollon laatua, **100%**
  - Henkilöstön eettisen osaamisen kehittäminen on mielestäni sairaalalle tulevaisuuden kilpailuvaltti **94%**
- 97%
  - Koen, että henkilökohtaiset arvoni ja elämäkokemukseni vaikuttavat eettisiin näkemyksiini työssäni, **92%**
  - Tieto etiikasta on hyvää ammatillista osaamista, **100%**
  - Toivoisin, että työyhteisössä otettaisiin nykyistä avoimemmin esille työn etiikkaa **93%**

# Hoitotyön esimiesten ja hoitohenkilöstön näkemyksiä etiikasta - vertailua

Väittämien kanssa samaa mieltä olevien vastausten 3-5 %-osuudet (eri mieltä olevat erotettu), esimiehet mustalla **hoitohenkilöstön näkemys punaisella**

- 95%
  - Ajattelen, että työyhteisössäni pohditaan eettisiä kysymyksiä avoimesti **84%**
- 83%
  - Mikäli työn liittyvä eettinen kysymys painaa mieltäni, työyhteisö tarjoaa tukea **87%**
- 81%
  - Eettiset kysymykset ovat olennainen osa työkuormitustani, **71%**
  - Tiedän mistä saan tukea, mikäli työn eettiset kysymykset kuormittavat minua **68%**
- 80%
  - Ajattelen, että minua rohkaistaan pohtimaan eettisiä kysymyksiä työssäni ja ottamaan niitä puheeksi **65%**



# Hoitotyön esimiesten ja hoitohenkilöstön näkemyksiä etiikasta - vertailua

Väittämien kanssa samaa mieltä olevien vastausten 3-5 %-osuudet (eri mieltä olevat erotettu), esimiehet mustalla **hoitohenkilöstön näkemys punaisella**

- 74%
  - Koen tarvitsevani lisää käytännöllisiä valmiuksia eettiseen päätöksentekoon (esim. tukea, tietoa) **71%**
- 71%
  - Toivoisin enemmän tukea työyhteisöltä ja organisaatiolta **71%**
- 62%
  - Ajattelen, että eettisistä ristiriitatilanteista syntyy työyhteisössä joskus avoimia konflikteja **56%**
- 61%
  - Voin tarkastella työni eettisiä kysymyksiä työnohjauksessa **58%**
- 45%
  - Joudun toimimaan työssäni arvojeni vastaisesti **44%**
- 31%
  - Ajattelen, että työn arjessa on tarjolla riittävästi tilaisuuksia (aikaa, kokouksia jne.) pohtia yhdessä eettisiä kysymyksiä **35%**



# PSHP:n hoitotyön esimiesten näkemyksiä etiikasta

Avoimet vastaukset hoitotyön esimiehet

- Näyttäytyy, että on yksiköitä, joissa on rakenteita ja foorumeita eettisten kysymysten tarkasteluun.
- Moniammatilliset tiimit, työnohjaus, debriefing, kokemusasiantuntijat, etiikkayhdyshenkilöt, pelisäännöt ja ohjeet tukevat hoitamista
- Tilanne vaihtelee huomattavasti eri yksiköiden kesken, tässä nähdään kehitettävää. (aika ja paikka, kulttuuri, arvostus, tehokkuusvaatimukset, koulutus)
- Etiikan tuomista keskusteluun ja lähelle potilastyön pidettiin positiivisena.



# PSHP:n hoitohenkilöstön näkemyksiä etiikasta



# Onko työyhteisössäsi eettistä toimintaa tukevia toimintamalleja? Millaisia?

## Avoimet vastaukset - hoitotyöntekijät

- Hyvää kollegiaalisuus, mahdollisuus moniammatilliseen yhteistyöhön, perehdytys ja toimintakulttuuri, yksikön eettinen ryhmä, omahoitajamalli, PSHP:n hyvän hoidon ohje
- Erilaiset hoidolliset linjat haastavia
- Työnohjaus, keskustelutilaisuudet tärkeitä
- Etiikkayhteyshenkilö
- Hyvä työyhteisö, esimiehen tuki
- Laki, mielenterveyslaki ohjaa
- Näyttäytyy, että on yksiköitä, joissa on rakenteita ja foorumeita eettisten kysymysten tarkasteluun. Ja yksiköitä joissa vastataan eos.
- Moniammatilliset tiimit, työnohjaus, debriefing, pelisäännöt ja ohjeet tukevat hoitamista
- Tilanne vaihtelee huomattavasti eri yksiköiden kesken, tässä nähdään kehitettävää. (aika ja paikka, kulttuuri, arvostus, tehokkuusvaatimukset, koulutus)
- Etiikan tuomista keskusteluun ja lähelle potilastyön pidettiin positiivisena.



# Miten työyhteisön eettistä osaamista voisi mielestäsi kehittää?

## Avoimet vastaukset - hoitotyöntekijät

Jatkuva koulutus ja säännöllinen moniammatillinen keskustelumahdollisuus, osastotunnit

Avoin ilmapiiri, ei syyllistävä, työryhmän yhteistyö

Yhteiset toimintamallit

Työnohjaus, debriefing

Esimiehen tuki

Aikaa, satsausta

Potilas-caset

Osaston ulkopuolinen vetäjä

Arvot kunniaan



# Vapaat kommentit

## Avoimet vastaukset - hoitotyöntekijät

Tärkeä ja vaikeakin aihe - hyvä kun on esillä ja aiheesta on ollut saatavilla koulutusta

Priorisoidaanko työyhteisössä riittävästi?

Kollegiaalisuus, toisten arvostaminen ja arvokas kohtelu

Konfliktit, tunteet

Moniammatillisen yhteistyön tuottamat asiat

Kiire

Havainnot/arvioita siitä, ettei eettinen toteudu

Valmius eettiseen pohdintaan ja keskusteluun näyttäytyy vastauksissa



# Lainaus vastauksista

*”Uskon että vakaa eettinen perusta voi ihmiselle syntyä vain kokemuksen ja pitkällisen ajattelun myötä. Jotta terveystieteiden ja sosiaalialan ammattieteen voisi aidosti toteutua, vaatii se mielestäni ihmiseltä jo lähtökohtaisesti sellaisen omaksutun filosofisen pohjan, joka voi resonoida ammatillisen eettisen ohjeistuksen kanssa. Luultavammin alalle hakeutuneissa onkin tällaisia henkilöitä kohtalaisen paljon. Ihanteellista olisi ruokkia tämänntyypisiä kiinnostuksenkohteita työntekijöissä työaikana erinäisin virikkein, vaikka sitten lukupiirein ja keskusteluin. Mutta tietysti tämä olisi nykyisestä hetkestä ajatellen lähinnä utopistista kun aikaa ei usein muutenkaan ole edes potilaille tarjota tarpeeksi. Mutta työhyvinvoinnin, eettisten ohjeiden toteutumisen ja TAYS:in markkinoinnin kannalta tämänkaltaiset järjestelyt voisivat olla osana ”menestystarinan” luomisessa.”*

# Lopuksi

Onko etiikka organisaation DNA:ssa, vai onko etiikka organisaation hoitotapahtumien ja työntekijöiden keskinäisten vuorovaikutustilanteiden muodostamien kohtaamishetkien summa?