



ATLAS JA HESPERIDIT,
JOHN SINGER SARGENT
(1856-1925). MUSEUM
OF FINE ARTS, BOSTON,
ONLINE DATABASE

MARI HUHTALA | MITÄ ON EETTINEN KUORMITTUNEISUUS OPETTAJAN TYÖSSÄ?

VOIT EHKÄ SAMAISTUA seuraaviin tilanteisiin: Mietit, miten toimia työssäsi, kun oppilaasi vanhempien ja koulun henkilökunnan toimintatavat ovat erilaiset tai ristiriidassa keskenään. Pohdit, miten puuttua ja auttaa, jos huomaat oppilaan vaikuttavan masentuneelta tai hän on jäänyt yksin ryhmässään. Yrität ratkaista, kuinka selvitä resurssipulan aiheuttamien haasteiden kanssa – kuka oppilaista tarvitsee eniten huomiota ja tukea, entä mitkä oppisisällöt tulisi priorisoida muiden jäädessä ajan puutteen vuoksi vähemmälle huomiolle?

Nämä ovat yksittäisiä esimerkkejä eettisistä haasteista eli dilemmoista, joita voi kohdata kaikissa ammateissa ja työpaikoissa, myös opettajan työssä. Yleisellä tasolla dilemmat voidaan jaotella

kahteen eri tyyppiin. On tilanteita, joissa et työntekijänä tiedä, mikä olisi paras ja oikea tapa toimia. Voit esimerkiksi pohtia, mikä olisi oppilaan kannalta paras ratkaisu hänen oppimisjärjestelyidensä suhteen, ja kuinka huomioida tähän liittyen yhtä aikaa henkilöstön jaksaminen, ryhmäkoot ja niiden jakautuminen, muut oppilaat, sekä kyseessä olevan oppilaan tarvitsema tuki. Näitä voidaan kutsua ”en tiedä” -dilemmoiksi. Toiseen tyyppiin kuuluvat ”en pysty” -dilemmat. Tällöin työntekijänä kyllä tiedät, mikä olisi oikea ja eettinen tapa toimia tietyssä tilanteessa, mutta et jostain syystä kykene toimimaan sen mukaisesti. Tähän syynä voi olla esimerkiksi resurssipula, kuten liian vähäinen opettajamäärä tai kiire, mikä ei mahdollista oman työsi

toteuttamista haluamallasi tavalla. Tämän seurauksena voi olla vaikkapa oppilaan jääminen ilman hänen tarvitsemaansa yksiköllistä huomiota tai tukea.

Molemmat dilemmatyypit voivat kuormittaa meitä, eli aiheuttaa esimerkiksi stressin kokemuksia, tyytymättömyyttä tai pettyneisyyttä omaan työhön tai ammattiin, tai johtaa tilanteiden murehtimiseen ja vatvomiseen myös työajan ulkopuolella (eli saada aikaan eettistä ruminointia). Erityisesti ”en pysty” -tilanteiden on tutkimuksissa todettu kuormittavan enemmän kuin ”en tiedä” -tilanteiden, joskin jälkimmäisiä kohtaamme yleensä työssämme useammin kuin ensimmäisiä.

Kuinka yleisiä eettiset haasteet ovat?

Tuoreessa, vielä julkaisemattomassa tutkimuksessa Mikko Heikkilä, Mari Huhtala, Jaana Minkkinen, Joonas Muotka, Saija Mauno ja Taru Feldt havaitsivat, että suomalaisista opettajista koostuvassa otoksessa oli tunnistettavissa erilaisia profiileja sen suhteen, kuinka paljon eri dilemmoja opettajat kohtasivat työssään kolmen vuoden seuranta tutkimuksen aikana (2018–2020). Yleisin ryhmä (51%) olivat opettajat, jotka kokivat ”en tiedä” -dilemmoja keskimäärin viikoittain tai kuukausittain, ja ”en pysty” -dilemmoja kuukausittain tai vain muutaman kerran vuodessa. Toiseksi suurin ryhmä olivat ne opettajat (27%), jotka kohtasivat molempia dilemmoja vain harvoin (”en pysty” -tilanteita vain vuosittain tai jopa ei koskaan). Toisaalta lähes yhtä suuri oli ryhmä opettajia (22%), jotka raportoivat kohtaavansa ”en tiedä” -dilemmoja jopa päivittäin, ja ”en pysty” -tilanteitakin viikoittain tai useamman kerran kuukaudessa. Näyttääkin siltä, että keskimäärin eettiset haasteet ovat osa myös opettajien työn arkea. Toisaalta siinä, kuinka yleisinä nämä tilanteet koetaan, on vaihtelua opettajien välillä.

Työyhteisön rooli eettisessä kuormituksessa

Se, miksi jotkut opettajat kokevat dilemmoja useammin kuin toiset, voi johtua työhön ja työympäristöön liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksissa on havaittu, että niissä työyhteisöissä, joissa on vahva eettinen kulttuuri, henkilöstö kohtaa vähemmän eettisiä haasteita ja kuormittuu niistä vähemmän. Eettinen kulttuuri sisältää esimerkiksi selkeät odotukset ja normit vastuulliselle toiminnalle, johdon antaman hyvän esimerkin omalla eettisellä toiminnallaan, läpinäkyvyyden, keskustelumahdollisuudet eettisistä aiheista, ja mikä tärkeintä, käytännön mahdollisuudet (kuten toimivallan ja resurssit) toimia omassa työssä eettisesti. Tiivistettynä voidaan todeta, että mitä eettisempi työyhteisö (kuten koulu) on, sitä enemmän se voi tarjota työntekijöille tukea, resursseja ja ohjeistusta eettiseen toimintaan, joka voi johtaa vähäisempään eettiseen kuormitukseen.

Yksilölliset erot eettisessä päätöksenteossa

Toisaalta tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yksilöiden välillä on eroja siinä, kuinka he tiedostavat työnsä eettiset ulottuvuudet ja kuinka kuormittavina he ne kokevat. Osa perustaa päätöksenteon eettisissä haasteissa yksinomaan ja jopa jäykästi ulkoapäin omaksuttuihin arvoihin ja normeihin ilman henkilökohtaista pohdintaa. Tällöin esimerkiksi koulun sääntöihin voidaan vedota tilannetekijöistä riippumatta, mikä voi johtaa hyvin johdonmukaiseen, mutta myös yksipuoliseen ja joustamattomaan päätöksentekoon. Nämä henkilöt eivät välttämättä koe eettisiä päätöksentekotilanteita kuormittavina haasteina, sillä he voivat

vain todeta toimineensa kuten on käsketty tai kuten ohjeissa sanottiin. He saattavat myös mieltää, ettei tilanteessa ole lainkaan eettistä ulottuvuutta, sillä sen ratkaisu saavutetaan jotakin ulkopuolista ohjenuoraa suoraan noudattaen. Tällaisella yksipuolisella päätöksenteolla ei kuitenkaan välttämättä päästä parhaaseen lopputulokseen, sillä eettiset, oikean ja väärän valintatilanteet ovat usein monitahoisia, komplekseja sekä tilannesidonnaisia. Lisäksi niille on ominaista epävarmuus, kiistanalaisuus ja usein monien vaihtoehtojen välillä päättäminen, joista yksikään ei ole selkeästi paras.

Eettisessä päätöksenteossa olisikin tärkeää pyrkiä joustavuuteen ja eri näkökulmien huomioimiseen. Tämä sisältää ongelmatilanteen taustalla olevien syiden arvioimisen sekä eri ratkaisuihin liittyvien etujen, haittojen ja seurausten pohtimisen monesta eri näkökulmasta, esimerkiksi huomioimalla yhtä aikaa eri vaihtoehtoista aiheutuvat sekä taloudelliset että inhimilliset seuraukset. Henkilöt, joilla on taito hahmottaa eettiset haasteet näin monitahoisella tavalla, voivat olla herkempiä havaitsemaan työnsä eettisen puolen. Toisaalta he voivat myös herkemmin kuormittua näistä tilanteista pyrkiessään mahdollisimman hyvään ja tasapuoliseen ratkaisuun eri osapuolien kannalta.

Eettisten haasteiden tiedostamisessa ja niihin suhtautumisessa voi olla eroja eri yksilöiden välillä riippuen myös siitä, kuinka selkeitä omat arvot ovat ja kuinka vahvasti niihin on sitouduttu. Arvot kuvaavat meille tärkeitä ja merkityksellisiä asioita ja päämääriä, joita haluamme tavoitella ja toteuttaa elämässämme. Esimerkiksi opettaja joka arvostaa tasa-arvoa pyrkii myös työssään toimimaan ja viestimään sensitiivisellä tavalla muut huomioiden, välttämällä eri ominaisuuksiin (kuten

sukupuoli, ikä tai persoonallisuus) liittyvää erilaista kohtelua. Itse pohditut ja valitut arvot muodostavat vankan pohjan työssä tapahtuvalle eettiselle päätöksenteolle, joka voi vähentää tilanteiden aiheuttamaa kuormitusta ja varsinkin "en tiedä"-tilanteita. Toisaalta jos joudumme toimimaan työssä omien arvojemme vastaisesti ja valitsemaan toimintatavan, joka on mielestämme väärin, tällaiset "en pysty"-tilanteet voivat aiheuttaa voimakastakin stressiä.

Eettiseen kuormitukseen puuttuminen

Miten sitten voisimme pyrkiä vähentämään opettajan työssä koettua eettistä kuormitusta? Tässäkin on mahdollista keskittyä työhön ja työyhteisöön sekä yksilöön itseensä. Yksilötasolla on tärkeää kartoittaa, millaisia "en tiedä" ja "en pysty"-tilanteita kukin opettaja työssään kohtaa, ja kuinka kuormittavina ne koetaan. Tämän jälkeen on keskeistä pyrkiä puuttumaan tilanteiden taustalta tunnistettuihin syihin - ei siis ainoastaan tukea yksilöä esimerkiksi omien arvojen kirkastamisessa tai dilemmatilanteiden aiheuttaman stressin kanssa pärjäämisessä.

Nämä taustasyihin pureutuvat muutokset ovat työyhteisötasoisia, ja vaativat johdon sitoutumista. Ensimmäinen askel voi olla esimerkiksi koko työyhteisön jäsenten parissa eettisen kulttuurin tason kartoittaminen kyselylomakkeen avulla. Tällöin voidaan saada tietoa siitä, mitkä eettisyyden osa-alueet koetaan vahvuuksina: esimerkiksi onko koulussa hyvät ja selkeät säännöt ja odotukset eettiselle toiminnalle, tai valitsee siellä hyvä kollegiaalinen tuki ja yhteen hiileen puhaltamisen henki, joka tukee eettisissä haasteissa. Tärkeää on selvittää myös sitä, mitkä

osa-alueet tarvitsevat vahvistusta. Onko esimerkiksi havaittavissa, että opettajat kokevat puutteellisina mahdollisuudet tehdä työtään omien arvojen mukaisesti, tai antaako lähijohto käytöksellään ristiriitaista esimerkkiä, jos he eivät itse toimi virallisten eettisten ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti? Jos esille nousee selviä epäkohtia esimerkiksi työpaikan rakenteisiin tai resursseihin liittyen, näihin on tärkeää pyrkiä puuttamaan käytännön toimilla.

Työyhteisön kehittämisessä on hyvä miettiä, olisiko tarve ja mahdollisuus käyttää myös ulkopuolista asiantuntijaa kehittämisprosessin tukena, sillä arvoihin, oikean ja väärän kysymyksiin liittyvät haasteet voivat olla arkaluontoisia ja henkilökohtaisia sekä herättää myös voimakkaita tunteita. Erityisen tärkeää onkin luoda luottamuksellinen ilmapiiri ja varata riittävästi aikaa tilanteiden käsittelyyn. Henkilöstö tulisi kohdata näissä keskusteluissa aidosti ja kunnioittavasti, heidän omaa toimijuuttaan tukien ja vahvistaen. Koska eettinen kuormitus on osa työn psykososiaalista kuormitusta, myös se kuuluu työsuojelutoiminnan alle.

Toimintaan tulisi sisältyä eettiseen kuormitukseen vaikuttavien seikkojen arviointi sekä toimenpiteiden suunnittelun, toteutumisen ja vaikutusten seuranta yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työsuojeluhenkilöiden kanssa. Näin on mahdollista välttää pitkäkestoisen ja voimakkaan eettisen kuormituksen haittavaikutukset, kuten työssä uupuminen, kynnistyminen tai jopa alan vaihtaminen. Lisäksi eettisesti toimivat työyhteisöt voivat tutkitusti lisätä työntekijöiden parissa koettua positiivista työn imua. Eettisyyteen panostamalla voidaan siis tukea paitsi koulun arjessa tapahtuvia vastuullisia valintoja ja päätöksiä, myös henkilöstön hyvinvointia.

LÄHDEKIRJALLISUUTTA:

- GRÖNROOS, M., HIRVONEN, A., & FELDT, T. (2012) (TOIM.). EETTINEN KUORMITTUNEISUUS JA EETTISTEN DILEMMOJEN SISÄLLÖT KAUPUNKIORGANISAATION ERI AMMATTIRYHMILLÄ. JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON PSYKOLOGIAN LAITOKSEN JULKAISUJA, 354. JYVÄSKYLÄ: JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO.
- HUHTALA, M., & FADJUKOFF, P. (2020). JOHTAJIEN MORAALINEN IDENTITEETTI: MITEN HENKILÖKOHTAISET MORAALISET ARVOT ILMENEVÄT JA KEHITTYVÄT ORGANISAATIOISSA? PSYKOLOGIA, 55(4), 244–261.
- HUHTALA, M., KAPTEIN, M., MUOTKA, J., & FELDT, T. (2021). LONGITUDINAL PATTERNS OF CORPORATE ETHICAL VIRTUES AS A CONTEXT FOR LEADERS' WELL-BEING: CUMULATIVE EFFECTS OVER SIX YEARS. JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, ONLINE FIRST. [HTTPS://DOI.ORG/10.1007/S10551-021-04744-0](https://doi.org/10.1007/s10551-021-04744-0)

KIRJOITTAJA

MARI HUHTALA,

YLIOPISTONLEHTORI, DOSENTTI,

PSYKOLOGI (PST, PSM),

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO,

PSYKOLOGIAN LAITOS