Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

samk

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

# Arvot, eettinen kuormitus ja luottamus

***Etänä Enemmän-sote-työ uudistuu-hanke***

**12.10.2021**

**Päivi Mayor ja Jussi Savolainen**

**TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU**

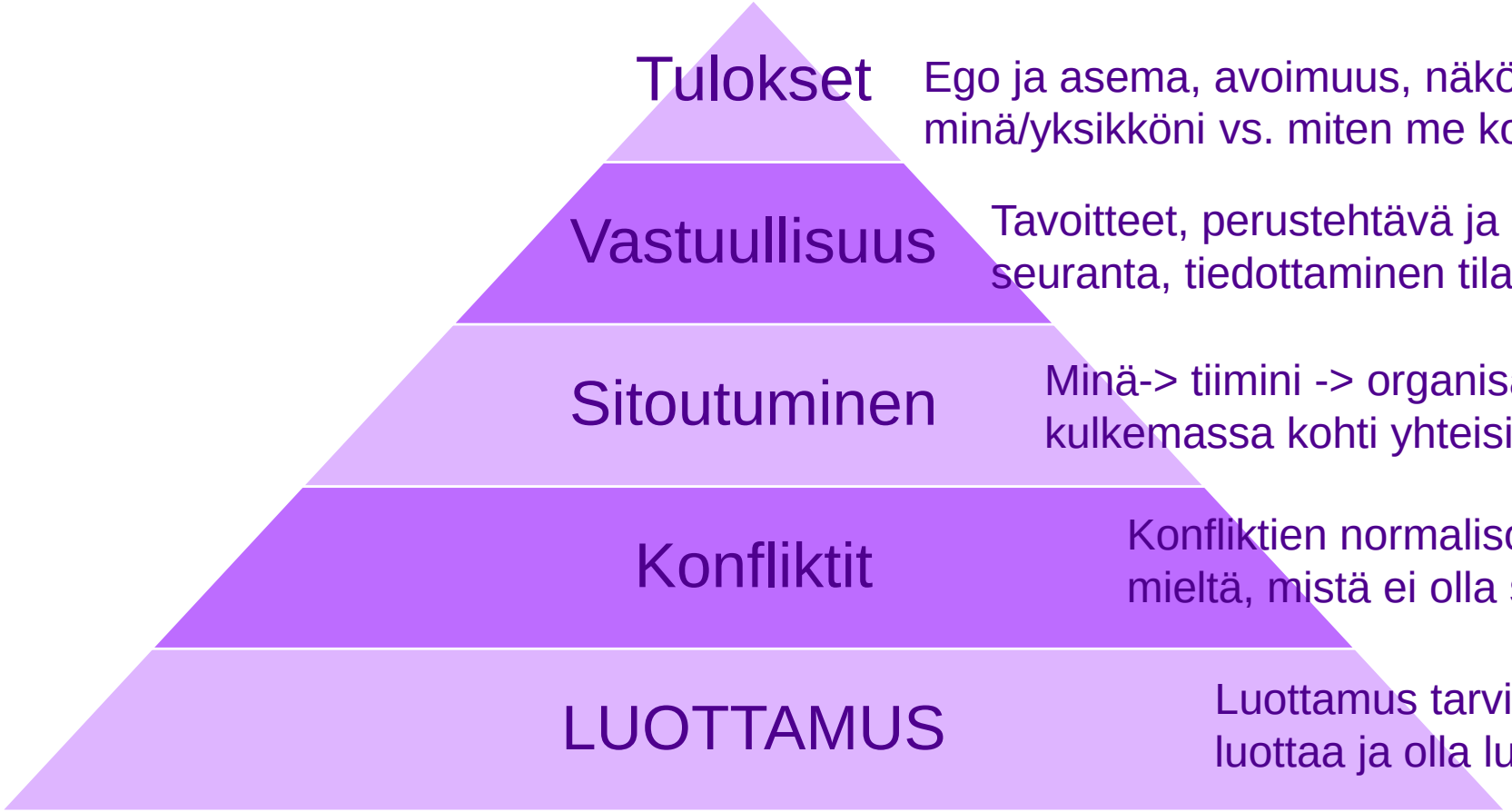
# Tänään

- Arvot käytännön toiminnassa
- Eettisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta
- Luottamus tiimissä: esihenkilön ja tiimin jäsenten roolit, luottamuksen rakentaminen ja ylläpitäminen
- Priorisointi ja ajanhallinta

# Mihin työaikaa kuluu?

- Priorisointi-tehtävämme pohjaksi, käykää kirjoittamassa mieleenne tulevia työtehtäviä, toimia ja asioita, joihin työaikaanne kuluu:
  - https://answergarden.ch/2137119
  - Jos vastaus ei mahdu (max 40 merkkiä), voitte kirjoittaa chattiin

# Tiimin toimintatasot (Lencioni 2014: 5 toimintahäiriötä tiimissä)




Ego ja asema, avoimuus, näkökulma (miten minä/yksikköni vs. miten me kokonaisuutena)

Tavoitteet, perustehtävä ja niiden seuranta, tiedottaminen tilanteesta

Minä-> tiimini -> organisaationi -> kaikki organisaatiot yhdessä kulkemassa kohti yhteisiä tavoitteita, selkeys vs. tulkinta

Konfliktien normalisointi: lupa olla (ammatillisesti) eri mieltä, mistä ei olla sovittu (ja pitäisi)

Luottamus tarvitsee aikaa, tilaa ja paikkoja luottaa ja olla luottamuksen arvoinen

# Miten tiimimme toimii?

Jakaudutaan pienryhmiin. Sitä ennen klikatkaa auki oheinen Flinga-linkki, kokoamme pienryhmien vastaukset sinne.

https://edu.flinga.fi/s/EAW8G3E

- Käykää ryhmissä keskustelua siitä, miten kukin toimintataso omissa tiimeissänne toimii. Mitkä asiat sujuvat ja minkä suhteen on vielä haasteita (ja miksi)?
  - Käydään ryhmien pohdinnat yhteisesti läpi (kukin ryhmä kertoo omista pohdinnoistaan)

# Arvot sekä eettisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta

# Eettinen kuormitus

Eettinen kuormittuneisuus on eettisen ulottuvuuden sisältävien päätöksentekotilanteiden yleisyyden ja niissä koettua stressin yhdistelmä.

- Kun emme tiedä, mikä on tilanteessa oikein
- Emme pysty toimimaan oikeaksi katsomallamme tavalla syystä tai toisesta
- Omien arvojen mukaan toimiminen eroaa ympäristön, toisten tai työyhteisön odotuksista tai arvoista
  - Vaikeat tunteet ja huolestuneisuus
  - Toivottomuus ja turhautuminen

# Tutkimus tunteista ja eettisestä kuormituksesta hoitotyössä ”Kestävä aivoterveys” – hankkeessa, tammikuu 2021 (Uosukainen / Ilosalo, TAMK): Johtopäätöksiä

- Tunteita koetaan paljon hoitotyössä ja niiden sääteleminen on tärkeää
- Eettisesti vaikeat tilanteet nostavat tunteita pintaan
- Eettisesti vaikeita tilanteita kohdataan päivittäin
- Omien arvojen vastaisesti toimiminen luo huonoa omaatuntoa ja vaikuttaa työhyvinvointiin
- Tunteiden käsittelyyn tulisi olla enemmän mahdollisuuksia työpaikalla

https://www.theseus.fi/handle/10024/498873

# Yksilöllisten motiivien vaikutus eettiseen kuormittumiseen

# Minkälaiset tilanteet aiheuttavat sinulle eettistä kuormitusta?

# Arvomme

- Arvot kytkeytyvät kaikkeen toimintaamme ja motivaatioomme
  - Se mitä mielessämme arvostamme, ei aina vastaa sitä, miten käytännössä toimimme
  - Arvomme näkyvät arjessa, teoissa ja toimissa, siinä miten aikamme käytämme

Miten arvosi näkyvät arjessasi?

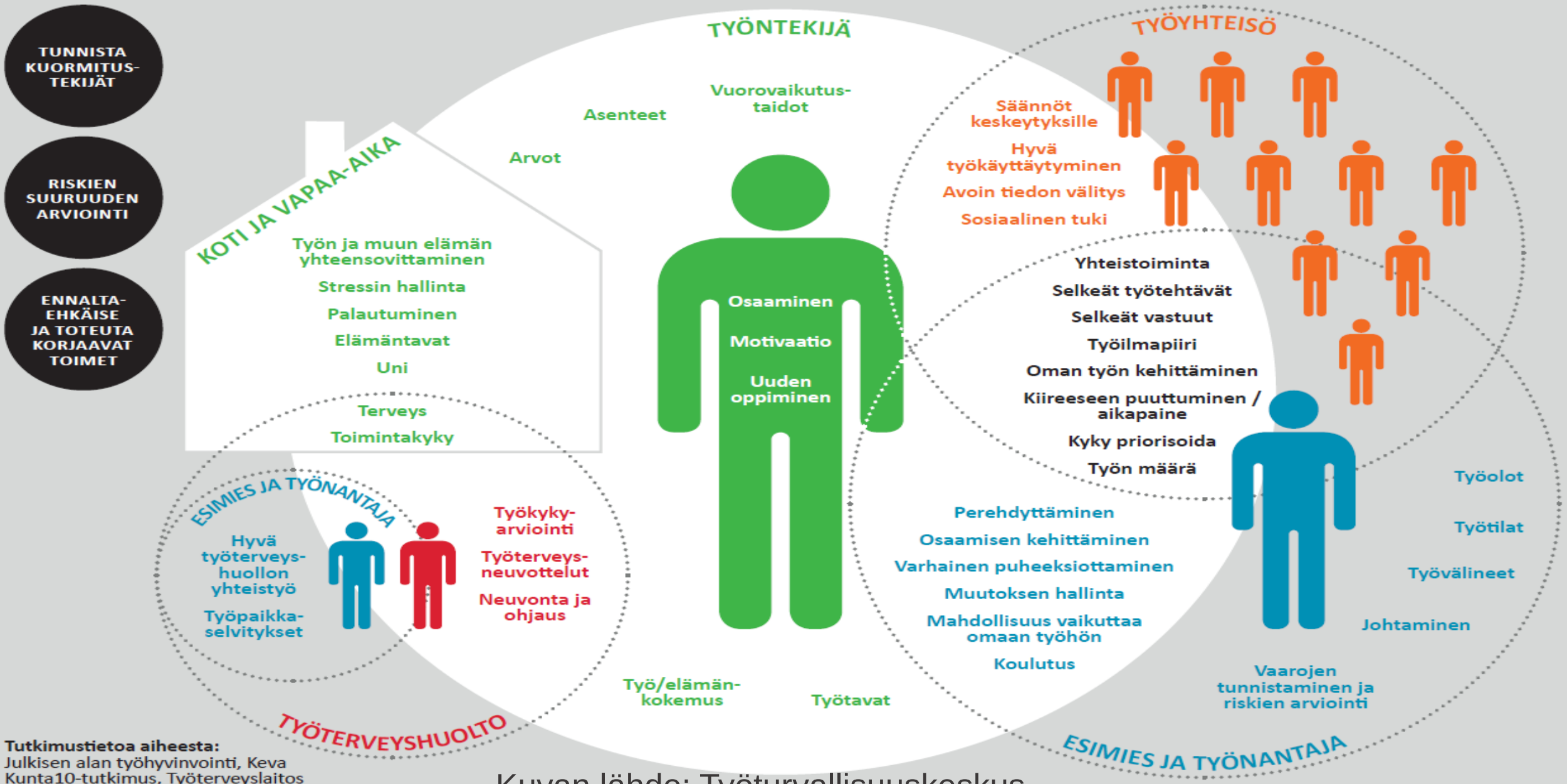
# Työmme arvopohja

- Potilaan/asiakkaan oikeus hyvään ja oikeudenmukaiseen kohteluun ja hyvään hoitoon
- Ammattihenkilön velvollisuus huolehtia näiden oikeuksien toteutumisesta

  - Arvovalintoja työn arjessa
  - Hyvän tai ”oikean” toimintatavan valitseminen ja päätöksen tekeminen
  - Syntyykö ristiriitoja ihanteiden ja tahdon sekä käytännön mahdollisuuksien välille?

  - Usein toiminnan kehykset (resurssit, tehtävänkuva, toiminnan tarkoitus) aiheuttavat ristiriidan tunnetta ja moraalista stressiä
    - Riittävän hyvän määrittäminen
    - Keskeneräisyyden ja epätäydellisyyden sietäminen
    - Päätöksiä yhdessä ja organisaatiotasolla esimerkiksi priorisointia helpottamaan.

# KEINOJA TYÖN KUORMITTAVUUDEN HALLINTAAN




**Tutkimustietoa aiheesta:**
Julkisen alan työhyvinvointi, Keva
Kunta10-tutkimus, Työterveyslaitos

Kuvan lähde: Työturvallisuuskeskus

# Mitä voit tehdä omasi ja muiden eettisen kuormituksen vähentämiseksi?

- https://answergarden.ch/2139073

# Answergardenin tulokset

# Työyhteisön keskeiset arvot

Kokoontukaa keskustelemaan työtänne ohjaavista arvoista:

Listaa ensin kaikki omat työtäsi ohjaavat arvot.

1. Keskustelkaa arvoista yhdessä (esim. yksi kertoo ensin ja muut täydentävät)
2. Kootkaa yhteiset arvot ylös (tai jos niitä ei tule runsaasti, niin kaikkien mainitsevat arvot)
3. Yliviivatkaa niistä 1-3. Keskustelkaa siitä, mitkä poistitte? Miksi?
4. Poistakaa jälleen listalta 1-3 arvoa. Mitkä poistitte? Miksi? Mitkä jätitte jäljelle? Miksi?
5. Jatkakaa arvojen poistamista listasta, niin kauan, että jäljelle jää enää maksimissaan viisi arvoa – näistä muodostuu työyhteisönne ydinarvot

Samaa menetelmää voidaan hyödyntää myös muissa asioissa, esim. priorisoinnissa (josta tehtävä myöhemmin dioissa)

# Luottamus tiimissä: esihenkilön ja tiimin jäsenten roolit, luottamuksen rakentaminen ja ylläpitäminen

# Luottamus on yhteinen, jaettu asia.

*Sanoihini pitää voida luottaa:*
*lupaan sen, minkä voi pitää.*

*Luottamuksen rakentaminen voi viedä aikaa.*

*Luottamuksen menettäminen*
*voi tapahtua hetkessä.*

# Luottamus ja psykologinen turvallisuus

1

**Psykologinen turvallisuus:**

*tiimin jäsenet kokevat turvalliseksi riskien ottamisen ja uskaltavat olla haavoittavaisia toisilleen*

2

***Luotettavuus:***
*tiimin jäsenet saavat sovitusti tehtävänsä tehtyä ja saavuttavat annetut tavoitteet erinomaisella tasolla*

3

***Rakenne:***
*tiimin jäsenillä on selkeät roolit, he tietävät tehtävänsä ja tavoitteensa*

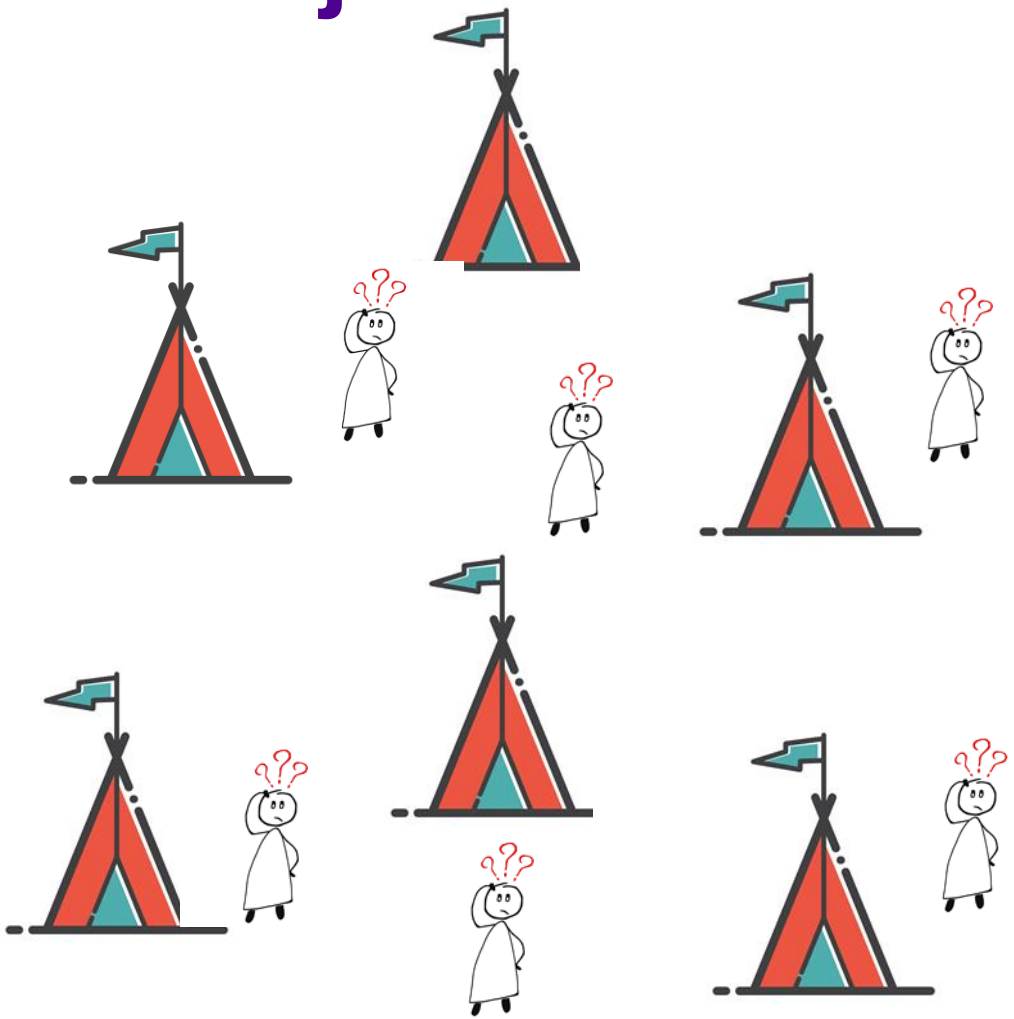
4

***Merkityksellisyys:***
*työ koetaan henkilökohtaisesti tärkeäksi*

5

***Vaikuttavuus:***
*tiimin jäsenet tietävät, että heidän työllään on vaikutusta yhteiskunnassa/ muissa ihmisissä tms.*

# Yksin ja itsekseen vai yhdessä?



# Toimiva tiimi

- Mielipiteet ilmaistaan avoimesti, myös muiden mielipiteitä kuunnellaan aidosti ja ne hyväksytään **yhtä arvokkaina** kuin oma mielipide
- Asioista sovitaan. Kompromissina, joustamisena vastavuoroisesti, jonkin alkuperäisen mielipiteen mukaan tai kokonaan uudella tavalla
- Toimimme sopimallamme tavalla. Jos huomaamme, ettei näin tapahdu, asia otetaan rakentavasti heti esiin.

# Omien mielipiteiden ja arvojen yliarvostaminen ja sokeat pisteemme

**Väärinkäsitykset**
Emme ymmärrä ja arvosta sitä, että muita ajavat eri asiat kuin meitä

**Itseillusio**
Vahva käsitys siitä, että omat arvot ja motiivit ovat parhaita ja muidenkin pitäisi omaksua ne

**Arvotyrannia**
Jatkuvat yritykset vakuuttaa muut siitä, että heidän pitäisi hylätä ”väärät” arvonsa ja omaksua meidän ”paremmat” arvomme

# Esihenkilön rooli luottamuksen rakentajana

- Esihenkilö on ennen kaikkea mahdollistaja
  - Koordinointi ja ohjaus, suunnannäyttäjä
  - Esimerkki
  - Tuki ja ”viimeinen sana”
- Luottamusta saavutetaan esihenkilöiden toiminnan sekä käyttäytymisen kautta
  - Esimiehen ristipaine
  - Luottamukseen tarvitaan vastapelurit ja **molemminpuolista panostusta**

# Luottamuksen rakentaminen/ esihenkilöt

- Tavoitteiden määritys, perustehtävän selkeys ja viestintä
  - Johdonmukaista ja riittävän toistuvaa
  - Avointa
  - Viestinnässä huomioidaan palautteen merkitys: sitä pyydetään, annetaan ja saadaan, ja siihen myös reagoidaan
- Toimintarakenteen ja prosessien toimivuus
  - Prosessikaavioista käytäntöön ja arkeen, selkeästi toiminnan tasolla
  - Yhteisesti sovitut ja noudatettavat toimintatavat ja normit
- Ihmisten, osaamisen ja asioiden johtaminen
  - Tasapuolista, loogista, riittävä pysyvyys ja jatkuvuus

# Vinkkejä esihenkilölle luottamuksen rakentamiseen:

*Tutustu työyhteisöösi: kuuntele, kysele, ole läsnä arjessa.*

*Ole avoin & jaa tietoa.*

*Sanat ja teot vastaavat toisiaan. Lupaa vain asioita, jotka voit toteuttaa.*

*Mahdolliset muutokset tiedotettava heti, muista perustella miksi.*

*Kehitä tiedonkulkua, kokouskäytäntöjä ja mahdollista aito vaikuttaminen.*

*Pidä mielessä oikeudenmukaisuus, aitous, rehellisyys ja hienotunteisuus.*

*Palautetta tarvitaan usein, ja enemmän sitä positiivista.*

*Uskalla tehdä päätöksiä, vaikka ne eivät aina miellyttäisikään kaikkia.*

# Luottamuksen vahvistaminen

- Kirjoittakaa chattiin: Yksi asia, jolla vahvistan luottamusta työn arjessa

# Priorisointi ja ajanhallinta

# Priorisointi ja ajanhallinta

- Priorisointi on ehdoton edellytys silloin, kun työkuorma kasvaa ja resurssit puolestaan eivät.
- Priorisoi työt, mutta älä ”poimi rusinoita pullasta”
  - Se mikä on mieluisaa/helpompaa/suhteellisen nopeaa, ei aina ole priorisoinnin kannalta järkevintä
- Muista, että kiireellinen ei aina ole sama asia kuin tärkeä ja päinvastoin
- Priorisoinnissa luopuminen on raskasta, jostakin joudutaan luopumaan

- Alkuun pääsee jälleen perustehtävän kautta: Mikä on työni ydin? Jakaako muut työyhteisössä/esihenkilöni käsitykseni? Olenko varannut ensisijaisesti työaikaani vain ydintehtäviin?

# Priorisointiharjoitus

Kokoontukaa keskustelemaan työhönne liittyvistä asioista ja tehtävistä (niistä, mihin työaikaa ja resursseja kuluu):

Listaa ensin kaikki omaan työhösi liittyvät tehtävät, toimet ja tekemiset.

1. Keskustelkaa tehtävistä yhdessä (esim. yksi kertoo ensin ja muut täydentävät)

2. Kootkaa tehtävät ja työt yhteen listaan

3. Aloittakaa priorisointi:
   - Yliviivatkaa niistä 1-3. Keskustelkaa siitä, mitkä poistitte? Miksi?
   - Vaihtoehtoisesti voitte siirtää tärkeimpiä listalla ylös ja vähemmän tärkeitä listalla alas.

4. Poistakaa jälleen listalta 1-3. Mitkä poistitte? Miksi? Mitkä jätitte jäljelle? Miksi? (tai jatkakaa listan muokkaamista)

5. Jatkakaa tehtävien ja töiden poistamista listasta, niin kauan, että jäljelle jää enää maksimissaan viisi – näistä muodostuu työyhteisönne ydintehtävät

# Priorisointi osallistujien työtehtävistä

Koulutuksen aluksi listaamanne työtehtävät on koottu linkin takaa aukeavaan Flingaan. Käykää äänestämässä kukin kolmea (3) mielestänne tärkeintä työtehtävää. Äänestäminen onnistuu klikkaamalla asian sisältävän ruudun alakulmassa olevaa sydäntä.

- https://edu.flinga.fi/s/E3GKPN3

- Tulokset Flingasta

# Apua ja vinkkejä

- Luottamuksen työkirja: https://julkaisut.kt.fi/20210616
- Luottamustunti-työkirjan voit ladata täältä: https://ttk.fi/files/7470/Luottamustunti-tiimityokirja.pdf
- Ajanhallinnasta asiantuntijatyössä-opas: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/12/ajanhallinta-asiantuntijatyo.pdf

# Etänä enemmän-teemawebinaari

**Tunteet ja roolit työssä II - Pelko vs. Rohkeus**

**-teemawebinaari**

**Aika:** 4.11.2021 klo 13–15
**Paikka:** Valmennus toteutetaan etäyhteydellä Zoomilla

**Kohderyhmä:** Suunnattu sote-alan esihenkilöille ja vastaavissa tehtävissä toimiville

**Sisältö:** Teemaa tarkastellaan palvelumuotoilun keinoin sote-alan työympäristöjen kontekstissa. Aihepiirin alustuksen ja yhteisten keskustelujen avulla pyritään ymmärtämään ja määrittelemään, miten tunneparia Pelko-Rohkeus voidaan hyödyntää työyhteisön voimavarana.

Ilmoittautumiset:
https://forms.office.com/r/NTBJcSFJ0H

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

samk

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

***Älä muuta sitä mikä toimii, korjaa sellaista, joka ei tunnu hyvältä.***

***Välitä itsestäsi. Se mihin aikasi käytät, sellaisen elämän sinä elät!***