

Eettinen kuormitus ja arvot

*Etänä Enemmän-
sote-työ uudistuu-hanke*

23.11.2021

Päivi Mayor ja Jussi Savolainen

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tänään

- Eettisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja vähentäminen
- Arvot käytännön toiminnassa

Työkuormitus

- Työkuormitus sinällään ei ole negatiivinen asia
 - Tarvitsemme kuormitusta voidaksemme hyvin (stressi)
 - Työssä kuormitusta pitääkin olla ja siitä maksetaan
 - Työkuormituksen määrää ja laatua on seurattava
 - Myös alikuormitus voi olla haitallista
 - Liiallinen kuormitus on terveysvaara

Psykososiaalinen kuorma

- Psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät työelämässä pohjautuvat kokemukseen
 - Kun kokemuksesta tulee jaettu, siihen kannattaa viimeistään reagoida
- Periaatteen tasolla, mistä tahansa psyykkisestä tai sosiaalisesta tekijästä voi tulla stressitekijä
- Toisaalta ilman yksilöllistä kokemusta, ei mistään asiasta synny stressitekijää

Liiallisen psykososiaalisen kuormituksen uhkatekijöistä



Työn sisältö

- Kiire tai toistuvat kiirehuiput
- Suuret työn vaatimukset
- Yksipuolinen työ
- Yksintyöskentely
- Pakkotahtinen työ
- Tapahtumattomuus ja jatkuva valppaana olo
- Suuri vastuu

Ihmisten väliset suhteet

- Ihmissuhdekuormitus
- Työpaikkaväkivalta tai sen uhka
- Huono työilmapiiri
- Puutteellinen tiedonkulku
- Puutteellinen palaute

Positiivinen asia kolleegasta



Työn organisointi

- Työsuhteen epävarmuus
- Heikot etenemis- ja oppimismahdollisuudet
- Epäselvät tehtävänkuvat tai vastuut
- Puutteet työhön opastamisessa tai perehdyttämisessä

Eettinen kuormitus

- Syntyy aiempien kuormitustekijöiden yhteentörmäyksessä yksilön arvomaailmaan
 - Voitko toimia arvojesi mukaan työssäsi?
- Mikä on riittävän hyvää ja laadukasta? Mikä on oikein?
- Eettisen kuormituksen osalta pätee sama sääntö kuin muussakin haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisemisessä ja poistamisessa:
 - asian ymmärtäminen ja **tunnistaminen** on ensimmäinen askel.
 - Ilmiön **sanoittaminen** tuo jo itsessään helpotusta niin akuutissa kuin pidempään jatkuneessa tilanteessa.
 - Yhdessä **keskusteleminen** ja ratkaisujen pohtiminen työyhteisössä

Riittämättömyyden tunne

- Taustalla on monesti muiden ihmisten tarpeet ja vaatimukset suhteessa omiin mahdollisuuksiin vastata niihin.
 - Yhteinen keskustelu
 - Työyhteisön tuki: yhteiset rajat, ymmärrys, myötätunto
 - Näkökulman vaihtaminen
 - Riittämättömyydestä oman työn näkemiseen voimavarana, mahdollisuuksien esille tuominen
- Yksilötasolla:
 - rajojen asettaminen työlle ja sen vaatimuksille
 - Keskenäisyyden sietäminen
 - Myötätuntoinen suhtautumistapa itseä ja muita kohtaan
 - Riittävä palautuminen tukee

Ratkaisujen etsiminen

- Kuormitustilanteiden, toimintavaihtoehtojen ja niiden seurausten yhteinen pohtiminen voi sekä keventää kuormitusta että lisätä osaamisen jakamista.
- Tarpeen on myös **riittävän hyvän** työsuorituksen yhteinen **määrittelemisen**.
- Työskentelytapojen kehittäminen.
- Keinoina:
 - Arvokeskustelut
 - Priorisointi
 - työyhteisön säännöt
 - Viestintäkäytännöt...

Riittävä laatu ja määrä?

- Pienryhmäporinat:
 - Miten olette määritelleet (tai voisitte määritellä)
 - Mikä on omassa työssänne riittävää?
 - Mikä on alaisten työssä riittävää?

Eettisen kuormituksen synnyttäjät

- Eettistä kuormitusta syntyy
 - Ollessamme epätietoisia mikä on milloinkin ”oikein” ja riittävän hyvin/laadukkaasti tehty
 - Toimintamahdollisuudet ovat rajalliset ja vastuu suuri (vastuu vs. vaikutusmahdollisuudet)
 - Niukkojen resurssien kohdistaminen ja priorisointi
 - Avuttomuuden ja riittämättömyyden tunne, myös vuorovaikutustilanteissa
 - Vaikeiden päätösten tekeminen yksin

Eettinen kuormitus – Arvioi itsesi

Eettisen kuormituksen väittämiä	1 – ei pidä paikkansa	2	3	4	5 – pitää paikkansa
1. Tiedän, mikä on milloinkin ”oikein”					
2. Tiedän, milloin työ on riittävän hyvin tai laadukkaasti tehty					
3. Toimintamahdollisuudet ovat suuremmat kuin vastuu töistä					
4. Resurssit on kohdistettu oikein					
5. Minulla ei ole avuttomuuden tai riittämättömyyden tunnetta					
6. Saan apua ja tukea vaikeiden päätösten tekemisessä					
7.					

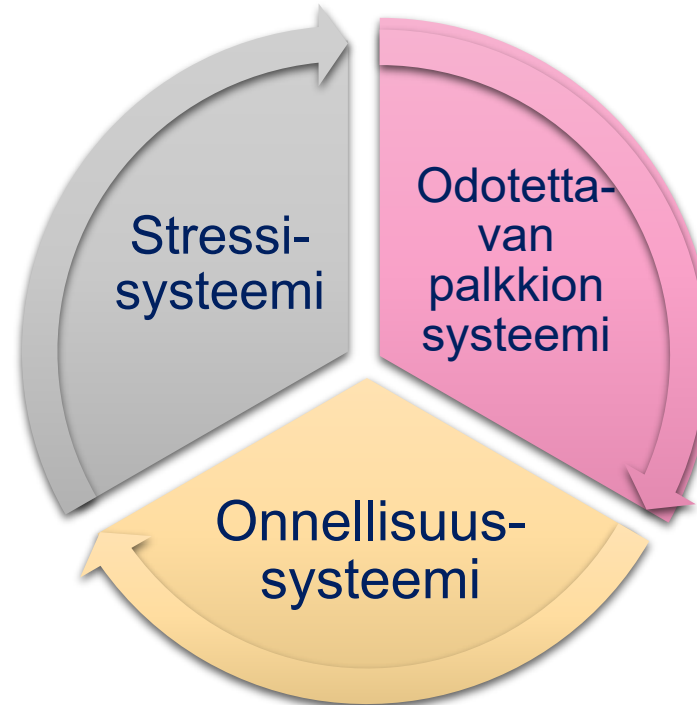
Keskustelu: Miten voimme vähentää eettistä kuormittavuutta käytännössä?

- Vain minä itse?
- Me yhdessä?

Motivaatio aivojen näkökulmasta

Haasteet
Ei liian helppo – Ei liian vaikea
Ajallisesti rajattu

ADRENALIINI
NORADRENALIINI
KOTISOLI



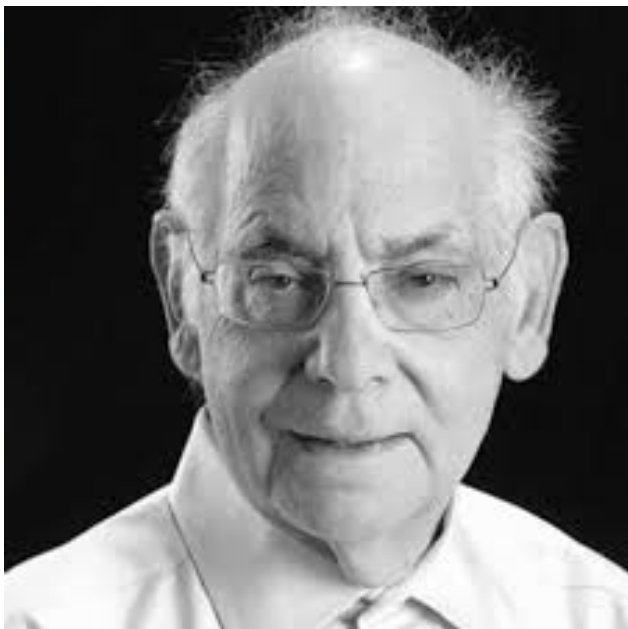
Innostava tavoite
Merkityksellisyys
Saavutettavuus
Turvallisuus

DOPAMIINI

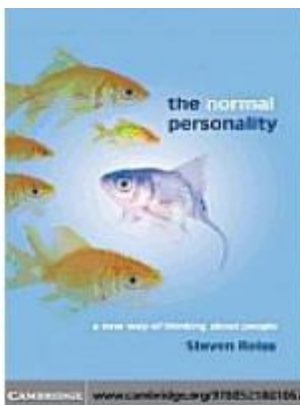
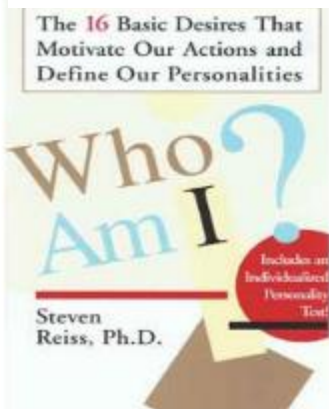
Menestyksen tunne
Palkkio
Arvostus
Rentoutuminen

OXYTOSIINI
SEROTONIINI
OPIOIDI

REISSIN MOTIVAATIOTEORIA



Psykologian professori Steven Reiss



Laaja empiirinen tutkimus 1995–1998

- 2500 ihmistä USAssa + 1000 Euroopassa ja Japanissa, nyt n. 100 000 profiilia

Anonyymi kysely

- Mikä sinua motivoi?
- Mikä on sinulle kaikkein tärkeintä?
- Mikä tekee sinut onnellisimmaksi?

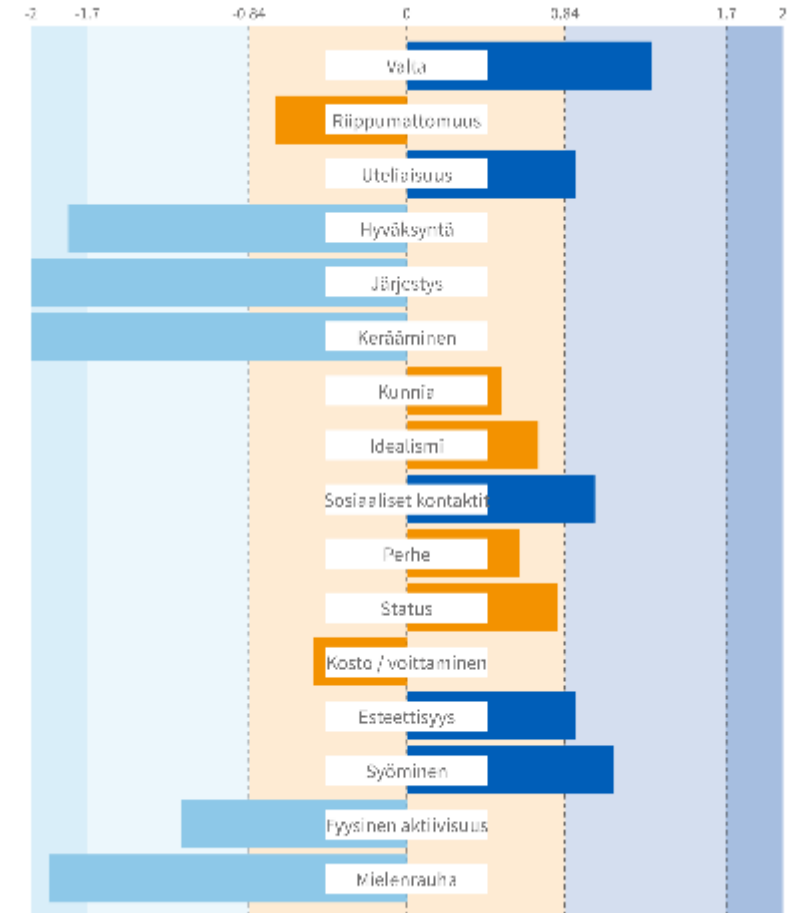
Tulokset

- Yli 400 erilaista motiivia
➔ **16 elämän perustarvetta,**
jotka motivoivat meitä kaikkia



Mikä sinua motivoi? Itsetuntemus hyvän johtamisen edellytyksenä

- Tunnista, mitkä asiat sinua itseäsi motivoivat.
- Tunnusta, että muita motivoivat todennäköisesti eri asiat kuin sinua: jokaisella on erilainen motivaatioprofiili
- Kuuntele, havainnoi, kysy:
 - Miten haluat sinua johdettavan?
 - Miten voin auttaa sinua onnistumaan?



Vahva järjestyksen tarve – Miten johdetaan?



- Muutosvastarinta, kun järjestys järkkyy
- Miten luoda tunne järjestyksestä, kun asiat muuttuvat?
- Suunnittelun ja suunnitelmien noudattamisen vaikeus

Motivoiva johtaminen

- Anna aikaa luoda oma järjestys uudelleen
- Järjestys edellyttää selkeää suuntaa, visiota
- Johtajan tehtävä luoda järjestyksen ja suunnitelman tuntua

Vahva mielenrauhan tarve – Miten johdetaan?



- Jatkuva epävarmuus on erityisen haastavaa niille, joilla on vahva mielenrauhan tarve.
- Vaisto välttää vaaraa ja tuntee olonsa turvalliseksi. Tuntuu usein psykosomaattisina oireina, kuten käsien tärinä, erilaiset kivut ja kolotukset.
- Murehditaan omasta ja muidenkin puolesta.
- Yliarvioidaan uhat, jotka liittyvät epävarmuuteen. Aliarvioidaan omat kyvyt ja resurssit.

Motivoiva johtaminen

- Anna tukea todellisten riskien arviointiin.
- Keskustelu: Ero mahdollisuuksien ja todennäköisyyden välillä.
- Kommunikoi muutokset vasta silloin, kun ne todellisuudessa tapahtuvat
- Erillinen “huolihetki” - parantaa tunnetta siitä, että voi ottaa myös oman murehtimisensa hallintaan.

Vahva hyväksynnän tarve – Miten johdetaan?



- Vahva hyväksynnän tarve -> tarve välttää epäonnistumista ja onnistua muiden silmissä
- Epävarmuus ja muutokset lisäävät omaa kyvyttömyyden tunnetta – pitää oppia uusia taitoja

Motivoiva johtaminen

- Anna erittäin paljon positiivista palautetta ja kannusta jatkuvasti
- Positiivinen ja optimistinen, mutta rehellinen organisaatio- ja muutospuhe:
 - *Upea mahdollisuus...*
 - *Me onnistumme...*
 - *Asiakkaat hyötyvät...*
 - *Erinomaista työtä...*
 - *Saat aikaa... Autamme sinua*

Ei yksin vaan yhdessä

- Tukea tiimistä ja työyhteisöstä!
- Tilanteiden sanoittaminen ja jakaminen:
 - Huomaa hyvä: ongelmaraportoinnista myös hyvin menevien asioiden nostamiseen.
- Tarvittaessa hyödynnetään työterveyttä:
 - Voivat tehdä ehdotuksia, mitä ja kuinka voisi parantaa

Työmme arvopohja omat 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

Mitkä arvot ohjaavat työtänne?

Miten omat arvosi näkyvät työssäsi?

Entäpä arjessasi?

Pienryhmä: Tiimin 5 keskeistä arvoa

Kokoontukaa keskustelemaan työtänne ja toimintanne ohjaavista arvoista:

- Kukin listaa ensin kaikki omat tärkeät ja/tai työtäsi ohjaavat arvot. Käyttäkää apuna tarvittaessa arvolistoja. (5-10 min)
1. Keskustelkaa arvoista yhdessä (esim. yksi kertoo ensin ja muut täydentävät).
 2. Kootkaa ja kirjatkaa yhteiset arvot ylös (tai jos niitä ei tule runsaasti, niin kaikkien mainitsemat arvot.)
 3. Käykää yhdessä lista läpi. Montako arvoa kokositte? Onko jotkut arvoista enemmän henkilökohtaisia kuin työhön liittyviä? Onko sillä väliä?
 4. Yliviivatkaa yhteisellä päätöksellä 1 arvoista. Keskustelkaa siitä, minkä poistatte? Miksi?
 5. Jatkaa arvojen poistamista listasta, niin kauan, että jäljelle jää enää maksimissaan viisi arvoa – näistä muodostuu työyhteisönne ydinarvot: Mitkä jätitte jäljelle? Miksi?
 6. Esitellään toisille tulokset.

- Ainutlaatuisuus
- Aitous
- Armollisuus
- Asiantuntijuus
- Auttaminen
- Energisyys
- Ennakkoluulottomuus
- Erinomaisuus
- Esikuvallisuus
- Hallitseminen
- Hauskuus
- Hellyys
- Henkisyys
- Herkkyys
- Hoivaaminen
- Huumori
- Hyväksyminen
- Ihmiset
- Ilahduttaminen
- Iloisuus
- Innostavuus
- Intohimoisuus
- Johtaminen
- Kauneus
- Kokemus
- Koulutus
- Kunnioittaminen
- Kuuluminen johonkin
- Kykenevyys
- Kärsivällisyys
- Leikkisyys
- Loppuun saattaminen
- Lujana pysyminen
- Luonto ja luonnollisuus
- Luotettavuus
- Luovuus
- Läsnäolo
- Mielihyvä
- Mielikuvitus
- Mukavuus
- Muutos
- Myötätunto
- Nauttiminen
- Nerokkuus
- Ohjaaminen
- Omistautuminen
- Opettaminen
- Oppiminen
- Palveleminen
- Parantaminen
- Pelaaminen
- Perhe
- Ponnistelu
- Rakentaminen
- Rakkaus
- Rauhallisuus
- Rehellisyys
- Riippuvaisuus
- Riskien ottaminen
- Rohkeus
- Suoruus
- Suunnitelmallisuus
- Säännöt
- Taiteellisuus
- Tavoitteellisuus
- Terveys
- Tiedonhalu
- Totuus
- Tunteminen
- Turvallisuus
- Tyyneys
- Tyytyväisyys
- Täydellisyys
- Urheilu
- Vaikuttaminen
- Valmentaminen
- Valppaus
- Vapaus
- Vilpittömyys
- Voittaminen
- Yhteisöllisyys
- Yhteenkuuluvuus
- Ymmärrys

Pienryhmien arvot

- Arvonne olivat samankaltaiset:

Ryhmä 1:

- Oikeudenmukaisuus
- Ilo
- Kunnioitus
- Luottamus
- Hyvinvointi

Ryhmä 2:

- Luotettavuus
- Turvallisuus
- Oikeudenmukaisuus
- Aitous
- Kunnioittaminen

Erilaisia johtamistyyliä

Laissez-faire (Jättää rauhaan)	Management by expectations: passiivinen	Management by expectations: aktiivinen	Transakti- onaalinen	Transformatio- naalinen	Karismaattinen
<ul style="list-style-type: none"> - Antaa olla "rauhassa" - Ei puutu, ei anna palautetta 	<ul style="list-style-type: none"> - Koska alaiset saavat jo palkkaa, johtaja olettaa töiden hoituvan 	<ul style="list-style-type: none"> - Mikro-manageeraus - Toimii aktiivisesti mukana ja osaa kaiken myös itse. 	<ul style="list-style-type: none"> - On esimerkkinä - Kannustaa antamalla bonuksia - Tavoitteena tuloksellisuus 	<ul style="list-style-type: none"> - Vahvuuksien löytäminen - Auttaa muita onnistumaan ja ylittämään itsensä - Yksilöllinen motivointi - Kehittyy myös itse (transformoitu) 	<ul style="list-style-type: none"> - Inspiroi omalla intohimollaan - Kokemusta ja osaamista - "Suurempi hyvä" tavoitteena

Luottamus ja positiivinen johtaminen

"Asiat sinänsä eivät vaivaa meitä, vaan se miten ne näemme."

-Epikletos

Positiivisuus ja näkökulman vaihtaminen

Positiivisuus:

- Kyky tulkita useimmat tapahtumat positiivisessa valossa on tärkeä taito.
- Onnellisuus on prosessi, jossa päivittäiset tulkintamme asioista määräävät tunnetilojamme.
- Koetko positiivisuutta vai et, riippuu ratkaisevasti siitä miten ajattelet: tulkinta eteen tulevista tapahtumista ja ideoista.
- Huomion suuntaaminen
 - Itsestä pois päin (mikäli tapana pohtia omia epäonnistumisia)
- Asioiden tulkinta
 - Monet tilanteet tulkinnanvaraisia. Huomioi hyvä.
- Muistijälki
 - Muistetaan aiemmat onnistumisemme

Mattila 2018, Näkökulmat ja onnellisuus: <https://www.terveyskirjasto.fi/ont00403>

- Ajattelutapumuksia, jotka saattavat olla haitallisia onnellisuuden ja positiivisuuden kannalta:
 - Kauhistelu: Ihmiset liioittelevat sitä, miten negatiivinen jokin tapahtuma tai henkilö on.
 - Kärsimyksen sietokyvyttömyys: Ihmiset aliarvioivat kykyään toipua kipeistä kokemuksista.
 - Opittu avuttomuus: Annetaan helposti periksi, koska ei uskota omiin mahdollisuuksiin muuttaa mitään.
 - Perfektionismi: Yritys olla virheetön sen sijaan, että menestyminen riittäisi.
 - Negatiiviset itseään toteuttavat ennusteet: Haetaan negatiivisia reaktioita muilta kommunikoimalla negatiivisten reaktioiden odottamisesta.
 - Hylkäys-silmälasit: Pienikin torjunta nähdään suurena hylkäyksenä.
- Tunteiden säätelyssä käytetään useimmiten kahta strategiaa.
 - Tukahduttaminen: tunteen ulospäin näkyvien merkkien vaimentamista.
 - Uudelleenmäärittely: muutetaan sitä, miten asiasta ajatellaan.

Näkökulman vaihtaminen

- Kun hidas päätöksenteko turhauttaa -> päätöksenteko voikin olla perusteellista, johdonmukaista ja rauhallista.
- Kylmältä ja poissaolevalta tuntuva kollega/esihenkilö/työntekijä -> voikin olla järkevä, pyrkiessään hahmottamaan ensin kokonaisuuden hakemalla etäisyyttä ilman tunnereaktioita.
- Määräilevä kollega -> voikin olla eteenpäinpyrkivä, tavoitteellinen ja dynaamisen luova.

Tähtihetki-harjoitus parityöskentelynä?

- Haastattele pariasi hänen elämänsä tähtihetkestään:
 - Mitä? Miksi? Milloin?
- Esittele parisi tähtihetkineen muille

Rohkea työyhteisö

- Rohkeus ei ole pelottomuutta, vaan uskallusta
- Rohkeassa työyhteisössä:
 - Jaetaan vastuuta
 - Puhutaan rehellisesti
 - Uskalletaan sanoa vastaan
 - Pidetään kiinni arvoista

Rohkeusharjoituksia (Sitomo: rohkea organisaatio työkirja)

- Lupa laput (tunteiden normalisointi)
 - Jokainen kirjoita itselleen ylös luvan yhteen tunteeseen tai ajatukseen, joka normaalisti vaatisi ponnistelua. (esim. ”Tänään mulla on lupa olla väärässä”, ”Tänään annan itselleni luvan keskittyä 100 % tähän”)
 - Käydään yhdessä läpi millaisen luvan kukin on itselleen antanut ja miksi
- Hyvä yhteys (tuen antaminen ja saaminen)
 - Kirjoita itsellesi ylös: a) miltä tuki sinulle näyttää? b) miltä tuki sinulta näyttää?
 - Käykää yhdessä vastaukset läpi ja sopikaa, miten voitte jatkossa käytännössä tukea toinen toisianne.
- Huolihetki (yhteistyö)
 - Ahdistusta, pelkoa ja epävarmuutta aiheuttavat asiat ylös. Listataan suurimmasta pienimpään. Jaetaan, kommentoidaan (1-5).
 - Yhdessä tunnistetuimman huolen juurisyyn pohdinta. Mitä teemme, että huoli jatkuu? Mitä, ettei se jatkuisi? Jne.
- Kerro tarinasi (luottamus)
 - Mikä teki sinusta juuri sinut? Merkityksellisin tarina, jota olet kokenut ja josta harva tietää.
- Läsnäolon voima (kuuntelu)
 - kuuntelun portaiden pohdinta

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>
- Rohkea organisaatio työkirja: <https://sitomo.fi/opas-rohkea-organisaatio-tyokirja-lataus/>

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

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

