

Kokemustieto ja kehittämistoimijuus työhyvinvoinnin edistämisessä

Tarja Kantola, Soile Juujärvi & Sari Heikkinen

Webinaari 13.5.2024, VoimaProfi



VoimaProfi

Empowering people towards
socially inclusive society

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVINGS- OCH KULTURMINISTERIET

Työhyvinvoinnin edistäminen

- Ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluiden kontekstissa
(interventio 2 organisaatiossa, joissa molemmissa 1 työyksikössä)
- Keskiössä eettisen kuormituksen vähentäminen
 - Eettinen kuormitus kaksi kertaa yleisempää vanhustenhuollon henkilöstöllä kuin muulla sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä ja yksi alentuneen työkyvyn riskitekijöistä (Selander ym. 2022)

Eettinen kuormitus käsitteenä

- Hoitotieteen tutkimusperinteessä eettinen kuormitus tunnetaan käsitteellä *moral distress* eli moraalinen ahdinko, joka voidaan suomentaa myös eettiseksi stressiksi. Tällöin eettinen stressi tarkoittaa kokemusta psyykkisestä epätasapainosta, kun työntekijä ei voi toimia eettisen vakaumuksensa mukaan organisaation rajoitteiden tai toisten työntekijöiden vuoksi. (Jameton 1993)
- Määritelty myös väljemmin negatiivisena reaktiona moraalisesti haasteelliseen tilanteeseen, kuten sisäisesti koettuun eettiseen ristiriitaan, ulkoiseen rajoitukseen tai esteeseen. Tällöin eettinen stressi voidaan nähdä reaktiona toistuviin eettisiin ongelmiin, jolloin (1) henkilö ei tiedä, mikä on eettisesti oikea toimintatapa tai ratkaisu tai (2) hän tietää, mutta ei pysty toimimaan eettisen arviointinsa mukaisesti jostain syystä. (Fourie 2015)

Työhyvinvoinnin edistäminen ja eettisen kuormituksen vähentäminen lähikehityksen vyöhykkeellä etenemisenä

- Sovellettu kulttuurihistoriallista toiminnan teoriaa (CHAT) ja kehittävää työntutkimusta (DWR) sekä ideaa 'yhteisöllisestä lähikehityksen vyöhykkeestä' (CZPD)
(ks. esim. Engeström 2015)
- Kehittäminen tapahtuu moniäänisenä työn jännitteiden ja ristiriitojen tunnistamisena ja niihin tarttumisena muutostekojen kautta (Engeström 2015; Kantola 2010, 2019)
- Kokemusaineisto oleellista työhyvinvoinnin edistämisessä peiliaineistona, vuoropuhelussa viitekehyksen ja käsitteistön kanssa

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN JA EETTISEN KUORMITUKSEN VÄHENTÄMINEN
IKÄÄNTYNEIDEN TEHOSTETTUA PALVELUASUMISTA TARJOAVISSA TYÖYKSIKÖISSÄ

Kehittämisen prosessin ja työpajojen toteutus

Case A, Kevät 2023 - Kevät 2024

Case B, Syksy 2023 - Kevät 2024

Alkukysely
(Työhyvinvointikysely)

Case A: Kevät 2023
Case B: Syksy 2023

1. Työpaja

Case A: 3/2024, 3h
Case B: 9/2024, 3h

2. Työpaja

Case A: 4/2023, 3h -> 2h
Case B: 10/2024, 3h

3. Työpaja

Case A: 5/2023, 3h
Case B: 11/2024, 3h

4. Työpaja

Case A: 9/2023, 3h
Case B: 12/2023 -> 1/2024,

5. Työpaja (ekstra)
"Seurantatyöpaja"

Case A ja B: 4/2024 2h

Työhyvinvoinnin ja eettisen
kuormituksen kriittisten
asioiden hahmottaminen

Mistä on kyse eettisessä
kuormituksessa arkisessa
työssä?

Millaisia ratkaisuja luodaan
eettisen kuormituksen
vähentämiseksi

Miten ratkaisut toimivat?
Mikä on muuttunut? Mitä
pitäisi vielä kehittää?

Seurantakysely
(Työhyvinvointikysely)
Case A ja B: 4/2024

Sovelletut käsitteet
interventioprosessin aikana

1. Työpajaan:
- Aiemman tutkimuksen kiteytystä
eettisestä kuormituksesta
- Alkukyselyn tulokset

Systeeminen
toimintajärjestelmän
malli (AT)

2. Työpajaan:
Osallistujien kokemusaineiston
kirjaaminen työyhteisössä
sähköisesti Padlettiin ja PostIt-lapuun
Pahvilaatikkoon

Yhteisöllinen lähikehityksen
vyöhyke (CZPD)

3. Työpajaan
(Osallistujien kokemusaineiston
keruu jatkuu.)
Tutkijat kiteyttävät ja visualisoivat
edellisen työpajan ja sen aineiston
pohjalta ehdotukset muutostekoi.

Muutosteko

Valitaan muutosteot ja
tavat seurata niitä arjen
työssä.

4. työpajaa varten:
(Osallistujat seuraavat muutostekojä jokapäiväisessä
työssään ja kirjaavat kokemuksiaan sekä tarpeita
toiminnan edelleen kehittämiseksi.)
Tutkijat lähettävät työyhteisölle tekemänsä
visuaalisen kiteytyksen muutosteoista
Case A: 10/2023
Case B: 11/2023

Vaikutusten arviointi &
Vaikuttavuuden edistäminen
muutostekojä kannattelemalla

Alkukysely

Case A: Kevät 2023

Työpajaprosessi

Case A: 3/2023 - 4/2024

Seurantakysely

Case A ja B: 4/2024

Huomioita työpajaprosessista

- Työntekijät heittäytyvät työpajaprosessiin aktiivisesti ja sanoittavat tarvetta yhteiseen keskusteluun ja kehittämiseen.
- Kokemusaineisto oleellista työhyvinvoinnin edistämisessä, työläästi saatavilla muutoin kuin työpajoissa.
- Esihenkilöiden osallistumisen oleellista kehittämistoimijuuden mahdollistajana hankkeen jälkeen, mutta heidän osallistuminen katkoksista kuin myös tiedon kulku hankkeesta ja kohteena olevan työyksikön arjesta.
- Muutostekojen, kehittämistoimijuuden ja näin vaikutusten ja vaikuttavuuden kannattelu hankkeen jälkeen haasteena (kiinnittyminen arjen käytäntöihin).

Artikkeleissa työn alla olevia kysymyksiä

Q1. Mihin ekspansion ulottuvuuksiin muutoskohteet ja niiden perustelut kiinnittyvät? (Toiviainen et al. 2021)

(social-spatial, material-instrumental, moral-ethical, political-economic, personal-professional, and temporal-developmental dimensions)

S

Q2. Miten muutostoimijuus rakentuu interventionaikana? (Saari et al. 2021)

(kehittämistekoina 1 oman toimijuuden asemointi ja merkitys (yksilöllinen), 2 johdon ja kehittäjien vastustaminen, 3 nykyisen toiminnan kritisointi ja muutostarve, 4 toiminnan uusien mahdollisuuksien selittäminen, 5 toiminnan uusien toimintatapojen tai –mallien visualisointi ja suunnittelu, 6 sitoutuminen toimintaa muuttaviin tekoihin, 7 tekeminen ja toimiminen työn muuttamiseksi, 8 uuden käytännön vakiinnuttaminen intervention jälkeen)

Pohdintatehtävä webinaarissa ryhmittäin

- Mitä oivallista olette tehneet tai millaisia käytänteitä luoneet, jotta
 - 1) kehittämistoimijuus säilyy intervention jälkeen?
 - 2) muutosteot kantavat arjen keskellä?

Lähteet

- Engeström, Y. (2015), Learning by Expanding: An Activity-Theoretical Approach to Developmental Research. (2nd ed.). Cambridge. Cambridge University Press.
- Fourie, C. (2015). Moral distress and moral conflict in clinical ethics. *Bioethics*, 29(2), 91–97.
- Jameton, A. (1993). Dilemmas of moral distress: moral responsibility and nursing practice. *AWHONN's Clinical Issues in Perinatal and Women's Health Nursing*, 4(4), 542–551. Kantola, T. (2019). Promoting well-being of self-employed. OLKC 2019 Organizational Learning, Knowledge and Capabilities – Conference, Brighton, UK, 24.-26.4.2019. Konferenssipaperi ja esitys.
- Kantola, T. (2010). Transcending 'the Impossible': From Dead End to Expansive Learning. University of Helsinki, Institute of Behavioural Sciences. Studies in Educational Sciences 232. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/19824>. Academic dissertation.
- Saari, E., Kurki, A-L., & Mattila-Holappa, P. (2021). Yksilön toimijuudesta yhteiseksi käytännöksi. Muutospajat oppilaitoksen ja työpaikkojen välistä yhteistyötä rakentamassa. *Aikuiskasvatus*, 2021(1). <https://doi.org/10.33336/aik.107386>
- Selander, K., Nikunlaakso, R., & Laitinen, J. (2023). Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä?
- Toiviainen, H., Sadik, S., Bound, H., Pasqualoni, P.P., & Ramsamy-Prat, P. (2021). Dimensions of expansion for configuring learning spaces in global work. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 41–57. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2020-0182> .

Kiitos!

tarja.kantola@laurea.fi

soile.juujarvi@laurea.fi

sari.heikkinen@laurea.fi