

OHOI- Osaamista vuorohoitoon

Henkilöstökoulutus 2

Kaija Collin & Susanna Paloniemi

25.11.2015

jamk.fi



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mistä ammatillinen toimijuus ja mielekäs arki rakentuvat?

- **Luennon teemoina:**

- Suomalaisen työelämän trendit, managerialismi ja yksilöllisen sankaruuden eetos
- Ammatillinen toimijuus ja ammatilliset käytänteet – muutoksen mahdollisuus? Valtasuhteet työssä
- Käytänteiden näkymätön voima vs. hyvin tehty työ
- Työn tuunauksen välineitä ja työkaluja

Pohdi itseksesi

- **Mikä sinulle on työssäsi tärkeää?**
- Kirjaa lapuille 2-3 asiaa ja laita laput laatikkoon
- **Yksi asia per lappu**

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Mielekäs työelämä?

- Meneillään lukuisia työelämän kehittämishankkeita, joiden johtopäätökset ovat osin ristiriitaisia: näkökulmalla on merkitystä.
- Työelämä ei ole muuttunut paljonkaan, mutta kokemuksemme, asenteemme ja mielikuvamme siitä ovat muuttuneet. Kokemukset yhden työpaikan sisällä saattavat erota toisistaan paljonkin.
- Millaista työelämää ja sen ehtoja mahtavat arvostaa tulevat Y- ja Z –sukupolvet?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Managerialismi

- Ideologia, joka on läsnä yritysmaailmassa, julkisella ja kolmannella sektorilla. Sopii tehtaaseen, päiväkotiin ja yliopistoon.
- Korostaa työn hallinnan tehokkuutta, tuloksellisuutta ja taloudellisuutta. Uskoo kaikkivoipaan, neutraaliin ja arvovapaaseen **johtamiseen**.
- Jatkuva mittaaminen, tulostavoitteet ja kilpailuhenki (vrt. samalla yhteisöllisyyden ja tiimityön tavoite).
- Työntekijöitä arvioidaan suhteessa toisiinsa, tehdään vain sitä, mistä palkitaan ja mitä mitataan.
- **Ongelma:** esim. työn inhimillisiä kohtaamisia vaikea mitata.
- Jatkuva tehostaminen syö aikaa varsinaisen työn tekemiseltä -> on ristiriitaista oman työetiikan kanssa. Turhautuminen ja oman ammattilaisuuden kutistuminen.

Managerialismi

- Johtajat valvovat toimintaa, vaikka ammattilaiset olisivat itse oman työnsä parhaita asiantuntijoita (yliopistossa julkaisuarankingit).
- Erilaiset palaverit ja hankkeet syövät aikaa (+ tietokoneet sairaalassa) ja hämärtävät **työn tarkoitusta** ja ammatillista identiteettiä.
- Tutkimusten mukaan managerialismi ei tue luovuutta, ajaa ajamaan omaa etua yhteisön edun kustannuksella = näennäisen tehokasta (vrt. toimintojen ulkoistaminen ja laatujärjestelmät).

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Työn sankari -ideologia

- Usko yksilön kaikkivoipaisuuteen innovatiivisena itsensä toteuttajana, joustavana ja aina valmiina – Perheetön, hyvin toimeentuleva, laajat verkostot luonut nuori mies?
- Perustuu kapeaan, yksilökeskeiseen ihmiskuvaan ja hänen pohjattomaan valtaansa ja mahdollisuuteen toteuttaa itseään. Toimii irrallaan sosiaalisista ja kulttuurisista käytännöistä (esim. yksilön vastuu omasta työllistymisestään, itsensä tuotteistaminen).
- Yksilöllistää ja psykologisoii työelämän ongelmat (työelämävalmennukset, masennuksen diagnosointi...). -> voivat johtaa jopa yksilön vaikutusmahdollisuuksien kaventumiseen.
- Miksi ongelmiin ei tartuta työyhteisöissä ja yhteisöissä laajemmin? Ratkaisut löytyvät sieltä, missä työtä tehdään ja missä työn käytännöt ovat.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Työn kehykset ja erilaiset relevanssit

- Miten työn voi suorittaa?
 - > Taktinen relevanssi (miten työ on kannattavinta tehdä; operatiivinen taso)
- Mitä pitäisi saada aikaan ja saavuttaa?
 - > Poliittinen relevanssi (millaisia tavoitteita eri toimijat työn tekemiselle asettavat; strateginen ja operatiivinen taso)
- Miksi pyrkiä näihin tavoitteisiin ja miten?
 - > Moraalinen relevanssi (mitä on hyvä työ? millaista on moraalisesti kestävä työ?; persoonallinen taso)
- Kuka olen tai keneksi olen tulossa työtä tehdessäni?
 - > Persoonallinen relevanssi (millainen ammatillinen identiteetti minulla on?; persoonallinen taso)

Millaisina hetkinä olet kokenut tekeväsi hyvää työtä? Kerro jokin esimerkki.

Ammatillinen toimijuus



(Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2013)

Ammatillinen toimijuus työssä

Vaikutusmahdollisuudet
ja kuulluksi tuleminen

Osallisuus ja
työkäytäntöjen
kehittäminen

Työidentiteettien
neuvottelu

(Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä, Eteläpelto,
Räikkönen, Vilkki & Ihanainen-Rokio, 2015)

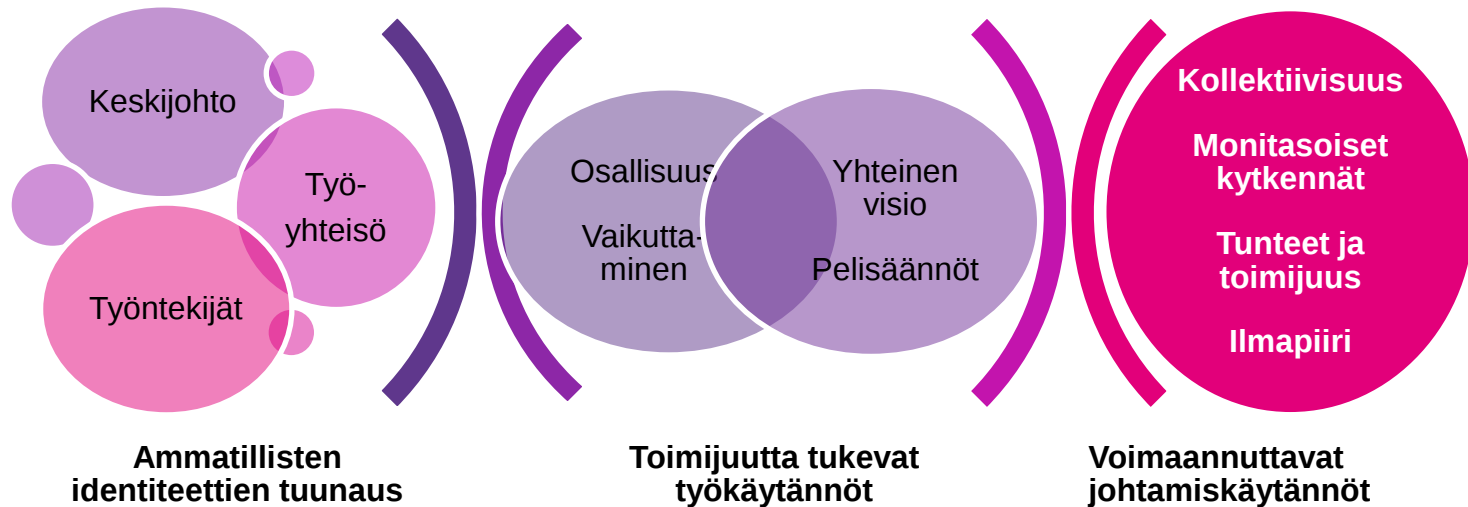
Oppimista ja toimijuutta työssä edistävät

- Monipuolinen osallistuminen mahdollista
- Aikaa ja mahdollisuuksia oman työn arviointiin ja opiskeluun/harjoitteluun työajalla
- Työssä oppimisen myötä voidaan edetä uralla
- Organisaatio tukee ja antaa tunnustusta työntekijöiden oppimiselle
- Tarjolla mahdollisuuksia oman toimenkuvan laajentamiseen ja rikastamiseen
- Koko henkilökunnan tietämystä ja osaamista kehitetään ja arvostetaan
- Runsaasti vuorovaikutusta ja yhteistyötä, jota arvostetaan; tiimejä tuetaan
- Johtoporras toimii ohjaajana ja kannustajana työssä oppimisen edistämiseksi
- Työyhteisö tarjoaa mahdollisuuksia oppia uusia taitoja ja työtehtäviä
- Luovuutta ja innovatiivisuutta töiden ja työtapojen kehittämisessä arvostetaan

Oppimista ja toimijuutta rajoittavat

- Rajoittuneet mahdollisuudet osallistua
- Riittämättömästi aikaa oman työn arviointiin ja/tai opiskeluun/harjoitteluun työaikana
- Työt eivät muutu eikä uralla edetä työssä oppien
- Organisaatio ei tue eikä arvosta työntekijöiden työssä oppimista
- Niukasti mahdollisuuksia laajentaa ja rikastaa omaa toimenkuvaa
- Vain avaintyöntekijöiden tai avainryhmien tietämystä ja osaamista kehitetään ja arvostetaan
- Jäykät ja pitkälle erikoistuneet yksilölliset työroolit, ei juuri tehdä yhteistyötä
- Johtoporras toimii vain kontrolloijana ja valvojana
- Runsaasti esteitä uusien taitojen ja työtehtävien oppimiselle
- Luovuutta ja innovatiivisuutta ei pidetä tärkeänä

Toimijuuden monitasoinen tukeminen työssä (Hökkä ym. 2014; www.jyu.fi/toimijuuskirja)



Ammatillinen toimijuus

- Sosio-kulttuurinen näkökulma ja tilanteisesti määrittyvä toimijuus
 - Vallan erilaiset ilmentymät ammatillista toimijuutta määrittävänä
- Practice-based näkökulma
 - Toimijuus ilmenee *käytännöllisinä* arjen *tekoina* (esim. työkäytäntöjen sujuvuus ja luova ongelmanratkaisu) ja *puheena* (ehdotukset toimintatavoista, toisin toimimisista, kannanotot)
 - Muokkaavat yhteisön toimintakulttuuria ja yksittäisten työntekijöiden ja työntekijäryhmien toimintatapoja
- Kollektiivisella ja toiminnan tasolla ilmenevä toimijuus (pienryhmät ja ammattiryhmät)

Episodi: "Meillä on kuitenkin Hannu"

Ote kenttämuistiinpanoista:

Katri tenttaa ensiavusta tulevan puhelun soittajalta tietoja potilaasta edelleen anestesialääkärille ja -hoitajalle välitettäväksi. Valmistelut eivät ole suuret, mutta kyseessä on lapsipotilas. Niinpä toimenpiteessä tarvittavat välineet ovat lasten katetri- ja cystofix. Niitä ei meinaa löytyä. Katrin kanssa käydään pariin otteeseen vastasyntyneiden teholla ja alakerrassa lasten kirurgisella osastolla niitä etsimässä. Valmisteluissa olennaista on lääkärin tarvitsemien **välineiden** koonti. Päivystävä lääkäri on Hannu. Ei ole hoitajien keskuudessa kovin suuressa huudossa, vaan **luonnehtivat Hannua lääkäriksi, joka aina valittaa jostakin**. Niinpä **on erityisesti varauduttava erilaisiin välineisiin, koska ei voi tietää mitä lääkäri keksii haluta**.

Ote 2:

Katri: No nää valmistelut on tosi suuret. Siis suurin on se, että löydetään se yks tavara.

Eija: Laitanks mä siihen jonkun reikäliinan sitten? Vai peittääks sitä ollenkaan?

Katri: Niin.. jotenkin tuntuu, että [ei].. Ei mutta kannattaahan se varata. **Meillä on kuitenkin HANNU** [tietty kirurgi].

Eija: Niin Hannu on siinä kuitenkin. Äkkiähän sen siihen suihkaseen päälle,

Tulkintaa

- Episodissa läsnä sekä hierarkisen vallan kaksi ilmentymää: muodollinen pakko (leikkausten eteneminen, lääkärien hierarkia-asema) että kuvitteellisia vaatimuksia (kirurgien arvaamattomuus)
- Kyseessä on Hannun ja hoitajien välinen eturistiriita: Hannun vaatimusten mukaan toimiminen lisää hoitajien työtä
- Hoitajat ovat sisäistäneet Hannun vaatimukset vaikka Hannu ei olekaan paikalla fyysisesti: valta ilmenee siten hoitajien *merkityksellisessä toiminnassa, toiminnan diskursseissa*
- Kirurgien erilaiset 'kattaukset' ovat osa työyhteisön kollektiivista tietovaraintoa (practice-based-knowing), jota välitetään ja uusinnetaan työyhteisön diskursiivisissa käytännöissä
 - *Toimijuus näyttäytyy kollektiivisena – ei yksilöllisenä*
- Nuorempi hoitaja oppii nämä 'kattaukset' ja muut toimintamallit tilanteen diskursiivisissa käytänteissä

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Episodi: Veitsen piilottaminen

Katri kertoo haastattelussa:

Ja tunnetusti nää kirurgit ei oo mitään sellasta, sellasta väkeä, että ne jaksais niinkun kauan odottaa mitään. Että kun ne ovesta tulee sisään, niin jos et sä piilota sitä puukkoa jonne sinne kipun alle, niin se niin kun veitsi viiltää sen siliän tien, kun ne pääsee siihen puukkoon kiinni. Että jos et sää halua, että ne aloittaa, niin sun pitää pistää ne puukot piiloon niin kauaksi aikaa kunnes sä haluat, että se leikkaus alkaa, että sulla on valmista ninkun siinä leikkauksessa.

Episodi: Väärä instrumentti

Ote kenttämuistiinpanoista:

Erikoistuva kirurgi Matti tekee säären amputaatioleikkausta. Kokeneempi erikoistuva kirurgi Mari ohjaa Mattia. Instrumenttihoitajana toimii vielä vähän kokemusta omaava Nina. Ninaa työssään ohjaa kokenut salihoitaja Seija. Erikoistuva Matti pyytää purijaa vaikka tarvitsisi katkojaa. **Salihoitaja Seijalta tulee instrumenttihoitaja Ninalle tukea, kun Nina antaa pyydetysti purijan ja Matti tiuskahtaa Ninalle saadessaan väärän instrumentin.** Seija tukee Ninaa sanomalla, että ”annoit pyydetysti purijan”. Kohta tilanne toistuu ja nyt Matti pyytää instrumenteissa olevalta Ninalta painokkaasti katkaisijaa. **Seija ja Nina katsovat toisiaan ja nyökyttelevät hyväksyvästi.**

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Tulkintaa

- Kyseessä on trikster -tyyppinen valta, joka on manipulaation ja huijaamisen yhdistelmä
- Manipulaatiossa vallan kohde ei ole (välttämättä) tietoinen häneen käytettävästä vallasta
- Episodit osoittavat, kuinka hierarkkisia asemia voidaan manipuloida tilanteisesti
- Hoitajien *toimijuudella on kaksi tehtävää*: voittaa aikaa ja tilaa leikkaustilanteen alussa omalle toiminnalleen (käytännöllinen tehtävä) sekä ylläpitää ja jakaa kulttuurisesti jaettuja käytäntöjä (organisaatiokulttuurin opettaminen, kollektiivisen toimijuuden rakentaminen)
- Huomion arvoista on, että tässä tapauksessa diskursiivinen käytäntö on kytkeytynyt toimintaan ja toimimatta jättämiseen

Käytänteiden voima

- Muuttaako itseään vai työn käytänteitä?
- Työn **päämääriä ja tavoitteita** ei tarvitse muuttaa, vaan ottaa ne **yhdessä** tarkasteluun: mikä meille on tärkeää ja hyvin tekemisen arvoista? Tehdään itsestäänselvyydet ja käytännöt näkyviksi, vasta silloin niitä voidaan käsitellä ja jopa muuttaa ja toimia yksilöinä toisin.
- Sosiaaliset käytännöt ovat paikallisia, yhteisön historiasta ja nykytilanteesta kumpuavia toimintatapoja, joita ei voi kopioida tai siirtää muualle.
- Käytännöt muokkaavat myös minuutta. Yksilö järkeilee käytännöllisesti: *Mikä on juuri minulle tässä tilanteessa ja tässä käytännössä mahdollista ja tavoiteltavaa?*
- 'Arjen improvisointi, yksi toimijuuden muoto.
- Käytäntöjen suhteutuminen toisiinsa, yhden yksilön tekemä muutos ei johda mihinkään, mutta yhdessä mahdollista.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Hyvä työ? On eri asia kuin työhyvinvointi

- ” On uuvuttavaa toimia työssä omia arvojaan vastaan”
- Hyvä työ pelkistyy usein työtyytyväisyyskyselyin ja verenpainemittauksin todettaviksi ja siis johtamisella hallittavaksi.
- Tilaa omaehtoisuudelle ja mielekkyydelle (miksi tekee työtään ja miksi se on tekemisen arvoista itselleni ja laajemmin). Työkäytännöt rakentuvat näiden ympärille.
- Tilaa ja aikaa yhteiskunnallisten ja työn sisäisten päämäärien pohdinnalle (vrt. välineelliset tavoitteet, työntekijöiden omat kokemukset)
- Tilaa ja aikaa moraaliselle pohdinnalle (hyvän työn tekeminen tuntuu käytännöissä ja selkäytimessä, on automatisoitunutta ja intuitiivista, mutta edellyttää tietoista tarkastelua).

Millaisiin
moraalisiin
kysymyksiin
törmää?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Miten vahvistaa omaa ammatillista toimijuutta? – Työn tuunaamisen keinoja

- Mitkä ovat oman työni raamit? Millaisiin asioihin voin vaikuttaa ja millaisiin en?
- Radikaalit irtiotot: uravaihdokset, vapaaehtoiset katkokset työstä.
- Tuunaaminen voi kohdistua:
 - Työtehtäviin (laajennus, laatu, koulutus)
 - Vuorovaikutussuhteisiin (keiden kanssa ja milloin, vrt. kokoukset)
 - Omaan suhtautumiseen (löytää merkitys edes osasta työtä).
- Käytäntöjen venyttäminen, periaatteellinen uskottomuus.
- Käytäntöjen uudistaminen, työn ihanteiden kyseenalaistaminen.
- Työn tuunaus yksilötasolla ei aina riitä -> uusien ja yhteisöllisten työkäytäntöjen luominen

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

