



Stigmatietoisuutta lisäävä arvotyöskenntely tiimeille ja työyhteisöille

Eri osa-alueet

Sisällön luonnostelua

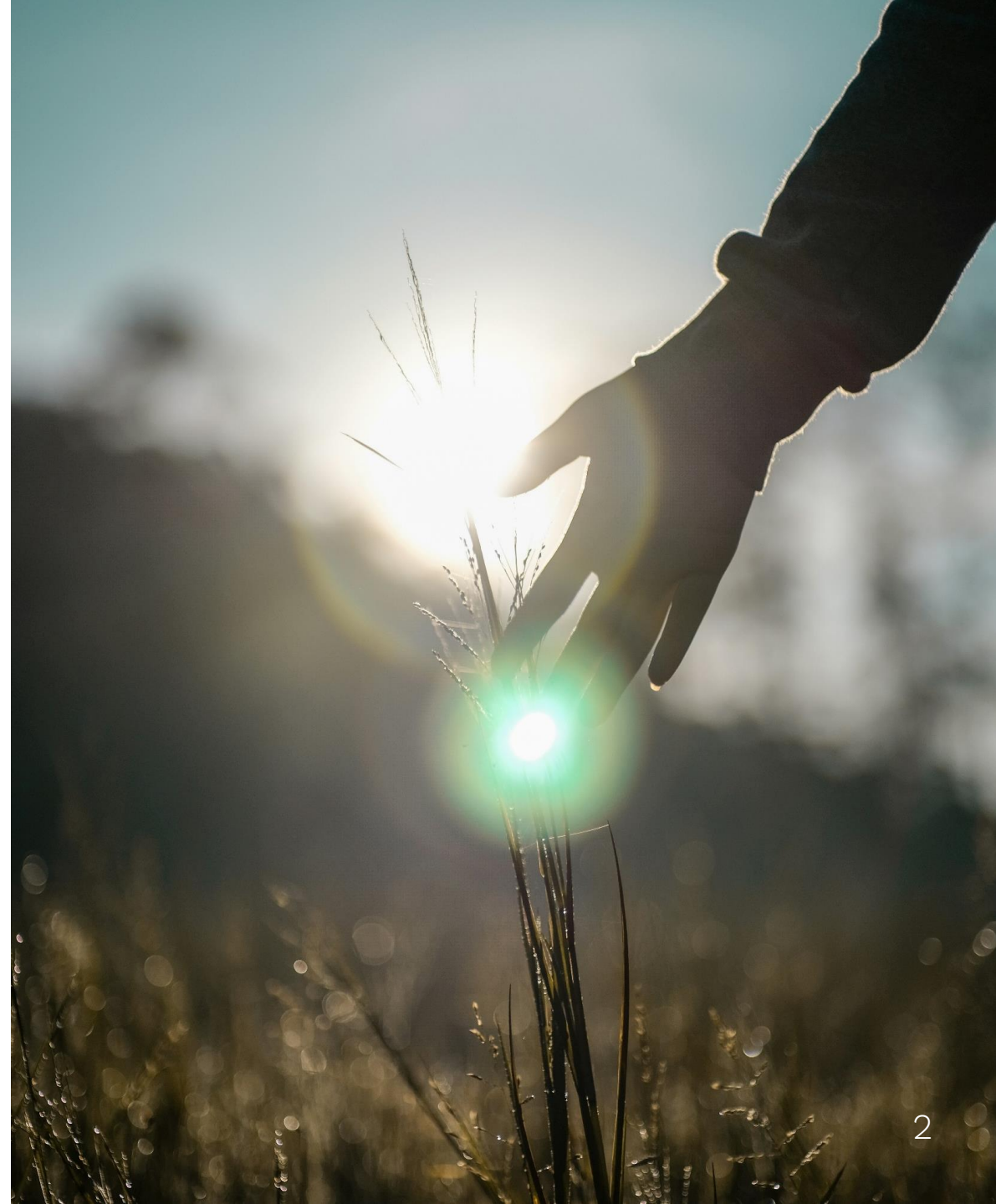
28.2.2024

Päivän sisältö

- Orientaatio päivään (30-45min)
 - Osa 1: stigmatietoisuuden lisääminen (1h 30min)
 - lounas (noin 45 min)
 - Osa 2: toimintakulttuuri (2h)
 - *Kahvitauko (30 min)*
 - Osa 3: palvelulupaus (2h)
 - Loppukeskustelu
-
- Päivä sisältää sekä itsenäistä pohdintaa, parityöskentelyä että isomassa ryhmässä keskustelua.



28.2.2024



Työskentelyn perimmäinen tavoite on mahdollistaa

- auttaa työyhteisöä tunnistamaan ja vahvistamaan eettisesti kestäviä toimintakäytäntöjä
- mahdollistaa työskentely ja työhön sitoutuminen työpaikassa, joka kunnioittaa sekä työntekijöitään että asiakkaitaan ja potilaitaan
- parantaa palveluiden ja toiminnan laatua
- vahvistaa toiminnan sosiaalista kestävyyttä.



28.2.2024



Päivän tavoite

- Luomme yhdessä tilan, jossa voimme
 - kysellä, ihmetellä ja haastaa
 - purkaa huolia ja murheita turvallisesti
 - arvioida omaa tapaa työskennellä tai reagoida erilaisissa tilanteissa
 - pohtia omia asenteita työtä ja erilaisia asiakkaita ja potilaita kohtaan
 - tunnistaa olemassa olevan hyvää.
- Tuotamme yhdessä
 - realistisen kuvan oman työmme, tiimimme tai organisaatiomme nykytilanteesta
 - ymmärrystä stigmatietoisien ja työhyvinvointia vahvistavan toimintakulttuurin periaatteista
 - suunnitelman siitä, miten jatkamme tämän teeman parissa.



Turvallisemman tilan säännöt

- Kohtelen kaikkia osallistua tasavertaisesti ja kunnioittavasti.
- Kuuntelen ja annan tilaa kaikille.
- Tiedostan, että työpajassa jaettavat asiat ja kokemukset ovat luottamuksellisia.
- Pysin näkemään virheet yhteisinä oppimismahdollisuuksina. En tuomitse.
- Ymmärrän, että erimielisyys on sallittua.
- Saan itse kuinka paljon haluan osallistua ja jakaa.
- Olen osaltani vastuussa tilaisuuden psykologisesta ja fyysisestä turvallisuudesta.

Voiko jokainen sitoutua näihin sääntöihin?





Lähdetään
liikkeelle

Stigma

- taustan, olemuksen, toiminnan tai sairauden vuoksi ihmiseen liitetty kielteinen mielikuva.
- ilmenee muun muassa ennakkoluuloina, syyllistämisenä tai syrjivänä kohteluna.

Stigman eri muodot



Rakenteellinen stigma

tarkoittaa yhteiskunnallisia olosuhteita, normeja ja toimintakäytäntöjä, jotka rajoittavat stigmatoidun ryhmän mahdollisuuksia, hyvinvointia sekä käytössä olevia resursseja ja johtavat syrjintään.



Assosiatiivinen stigma

on henkilöön liitetty stigma, joka siirtyy hänen läheisiinsä, häntä hoitaviin henkilöihin tai esimerkiksi hänelle tarkoitettuun palveluun.



Julkinen, sosiaalinen stigma

perustuu julkisessa keskustelussa, viestinnässä tai esimerkiksi populaarikulttuurissa esitettäviin stereotyyppisiin, tarinaihin ja kuvastoon, jotka tuottavat väärää tietoa ja ylläpitävät virheellisiä käsityksiä ja ennakkoluuloja.



Sisäistetty stigma

syntyy ihmisen havainnoista ja kokemuksista, jotka ovat muuttuneet sisäistetyksi käsitykseksi omasta itsestä sekä omista mahdollisuuksista ja oikeuksista. Sisäistettyyn stigmaan liittyy usein häpeän ja osattomuuden tunteita.

Eettinen kuormitus

”En pysty” ja ”en tiedä” -kokemukset

- Eettinen kuormitus tarkoittaa stressin ja kuormittuneisuuden kokemuksia, jotka aiheutuvat eettisistä haasteista.
- Jos joudumme työssämme sivuuttamaan omat arvomme ja valitsemaan toimintatavan, joka on mielestämme väärin, voimme kokea voimakastakin stressiä.
- Eettisiä haasteita tuottavat muun muassa:
 - tilanteet, joissa työntekijä tietää, mikä olisi oikea ja paras ratkaisu, mutta ei jostain syystä pysty toimimaan sen mukaisesti
 - rakenteet tai toimintakulttuuri, jotka eivät mahdollista eettisten toimintatapojen noudattamista
 - Yhdenvertaisuuden arvojen ja periaatteiden sivuuttaminen työyhteisössä



Eettinen kuormitus

Stigma ja siihen liittyvä syrjintä

- Eettinen ja emotionaalinen kuormitus voi syntyä esimerkiksi:
 - haastavien asiakas- tai potilastilanteiden yhteydessä tai seurauksena
 - työyhteisössä esiintyvien syrjivien käytäntöjen seurauksena
 - stigmaa ylläpitävän puheen ja toiminnan seurauksena.
- Rakenteellisia syitä eettiselle kuormitukselle ovat muun muassa ajalliset haasteet, kiireen tuntu, työn epätasainen jakautuminen ja resurssien puute.
- Eettinen kuormitus voi johtaa työuupumukseen, ja työpaikan tai jopa alan vaihtoon.

Arvotyöskentelystä apua veto- ja pitovoiman ylläpitämiseen

- Arvojen tulee muuttua teoiksi ja toimintakäytännöiksi ja näkyä niin asiakaskohtaamisissa kuin tehdyissä päätöksissä.
- Jotta arvotyöskentely on tuloksekasta, myös johdon on työskenneltävä ratkaisukeskeisesti.



Arvotyöskentely on parhaimmillaan yhdessä oppimista. Se voi lisätä merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointia ja työhön sitoutumista

Arvotyöskentelyn onnistuminen edellyttää psykologista turvallisuutta

- Vastuullinen työnantaja puuttuu havaittuihin epäkohtiin ja varmistaa, että työntekijöillä on edellytykset hoitaa työnsä eettisten periaatteiden mukaisesti.
- Eettisesti kuormittavasta toimintakulttuurista, emotionaalisesti haastavista asiakastilanteista ja turhautumisesta tai pelosta puhumiseen tarvitaan luottamuksellista ilmapiiriä. Sitä on luotava työyhteisöissä aktiivisesti.
- Psykologinen turvallisuus tarkoittaa ilmapiiriä, jossa jäsenet kokevat olevansa vapaita ilmaisemaan itseään ilman pelkoa torjunnasta tai rangaistuksesta. Se on ryhmän ja sen jäsenten jakama kokemus, joka mahdollistaa kysymysten esittämisen, erimielisyyksien ilmaisun ja virheiden myöntämisen.



Kysymyksiä työskentelyn taustaksi

- Tukevatko arvot ja toimintaperiaatteet yhdenvertaisuutta palvelussa?
- Miten arvojen ja yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumista seurataan?
- Onko työntekijöille tarjolla olevat työkalut riittäviä? Huomioivatko työkalut riittävästi stigman ja siihen liittyvän syrjinnän näkökulmat?
- Onko esihenkilöillä ohjeet ja työkalut yhdenvertaisen toimintakulttuurin valvontaan, syrjinnän ehkäisyyn ja siihen puuttumiseen?



Esimerkkejä
päivän
mahdollisista
sisällöistä

Pohdittavaksi itsenäisesti (2 min)

- Tunnistatko helposti tilanteita, joissa saatat ennakoida tai tehdä yleistyksiä aikaisempien kielteisten kokemusten perusteella?
- Onko sinusta haastavaa kohdata ihmisiä, joiden arvojen uskot ovat erilaisia kuin omasi?
- Mistä ajattelet, että omat ennakkoluulosi ovat peräisin?



Stigman ja syrjinnän ilmenemisen tapoja

Sosiaalisen etäisyyden
pitäminen:

Ilmenee tarpeena pitää
emotionaalista ja mielellään
myös fyysistä etäisyyttä
tiettyyn ryhmään tai ihmiseen

Palveluiden ja tukien
sosiaalinen oikeutus:

Ilmenee eroina eri
kohderyhmille suunnattujen
sosiaali- ja terveyspalveluiden
ja niiden resursoinnin
hyväksyttävyydessä

Pohtikaa pareittain tai ryhmässä

- Tunnistatteko erilaisia sosiaalisen etäisyyden ottamisen (välttelyn) tapoja?
 - Miten etäisyyden pitäminen eli välttely tapahtuu, miksi näin ehkä tehdään?
 - Tapahtuuko tätä omassa organisaatiossa? Mistä luulette, että tämä johtuu?
- Suhtaudutaanko tarjoamaanne palveluun tai hoitoon hyväksyvästi yhteiskunnassa?
 - Tunnistatteko asenteita, ennakkoluuloja tai odotuksia, jotka liittyvät palveluunne tai asiakasryhmiinne?
 - Mistä uskotte, että asenteet, olivat ne myönteisiä tai kielteisiä, juontuvat?



Tekoälyn vastaus pyyntöön: ”Listaa erilaisia kielteisiä ennakkoluuloja, joita on liitetty psyykkisesti sairaisiin ihmisiin tai ihmisiin joilla on päihderiippuvuus”

”Väkivaltaisuus: Oletetaan, että psyykkisesti sairaat tai päihderiippuvuudesta kärsivät henkilöt ovat väkivaltaisia tai vaarallisia.

Epäluotettavuus: Uskotaan, että he eivät kykene vastuulliseen toimintaan tai luotettavuuteen.

Syyllisyys: Ajatellaan, että psyykkiset sairaudet tai päihderiippuvuus ovat yksilön omaa syytä ja seurausta huonoista valinnoista.

Ennustettavuus: Oletetaan, että psyykkisesti sairaiden tai päihderiippuvuuden kanssa kamppailevien käyttäytyminen on aina arvaamatonta.

Kyvyttömyys parantua: Ajatellaan virheellisesti, etteivät he voi toipua tai elää täysipainoista elämää.

Häpeä: Psyykkiseen sairauteen tai päihderiippuvuuteen liittyy usein sosiaalinen stigma ja häpeä, joka voi aiheuttaa syrjäytymistä.

Älyllinen tai moraalinen ala-arvoisuus: Oletetaan, että psyykkisesti sairaiden tai päihdeongelmaisten henkilöiden älylliset kyvyt tai moraalinen harkintakyky ovat alentuneet.

Sosiaalinen tarttuvuus: Pelko siitä, että psyykkiset sairaudet tai päihderiippuvuus voivat "levitä" tai vaikuttaa muihin negatiivisesti.

Työllistymisen vaikeus: Uskotaan, että psyykkisesti sairaat tai päihderiippuvuudesta kärsivät eivät kykene työskentelemään tai olemaan tuottavia yhteiskunnan jäseniä.

Hoidon tarpeettomuus: Käsitys, että psyykkiset sairaudet tai päihderiippuvuus eivät ole oikeita sairauksia ja että hoito ei ole tarpeellista tai tehokasta”

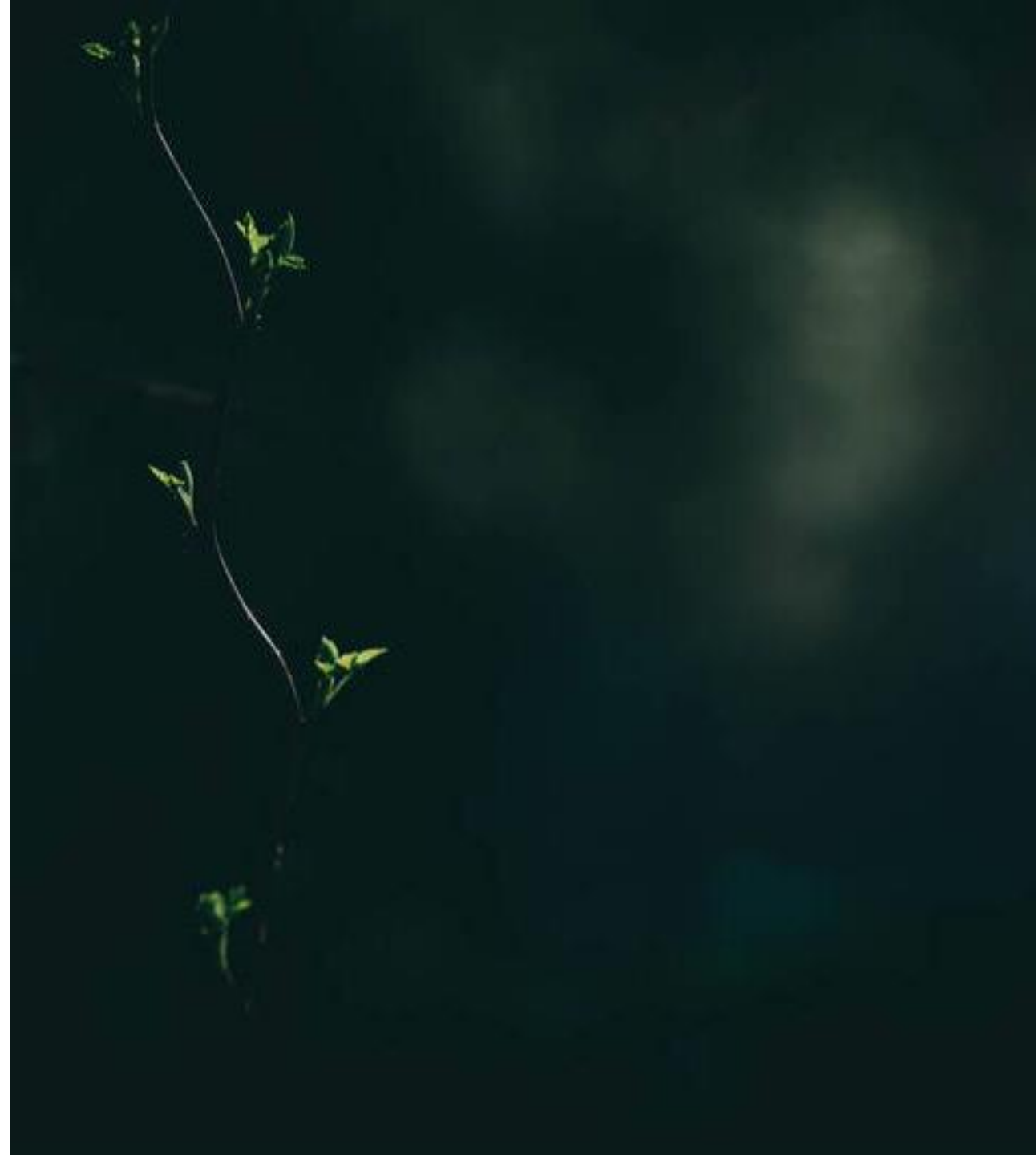


Pohtikaa pareittain tai ryhmässä

- Millaisia ajatuksia ja tunteita esimerkiksi sisäistetyn stigman vaikutuksista herättivät?
- Voidaanko sisäistetyn stigman vaikutuksia ottaa enemmän huomioon palveluita ja toimintoja kehitettäessä?
 - Miten tämä onnistuu?
- Millaisia ajatuksia tekoälyn tuottama lista herätti?
 - Miksi tekoäly tuottaa tällaisen vastauksen?

Pohdittavaksi itsenäisesti ennen parityötä (2 min)

- Millaista tukea tarvitsisit eettisesti haastavien tilanteiden käsittelyyn?
- Onko työssäsi riittävästi resursseja, jotka mahdollistavat sinulle tehtäväsi hoitamisen vastuullisella ja arvojesi mukaisella tavalla?
- Jos et voi nyt toimia työssäsi riittävän vastuullisella ja arvojesi mukaisella tavalla, millaiset muutokset mahdollistaisivat tämän?



Pohtikaa pareittain tai ryhmässä edellisen dian kysymysten pohjalta

- Millaisia konkreettisia tukimuotoja tarvittaisiin eettisesti haastavien tilanteiden käsittelyssä ja ennakoinnissa – entä ehkäisyssä?
 - Onko näitä jo tarjolla tai helposti järjestettävissä?
- Millaisia rakenteellisia muutoksia vaadittaisiin, jotta työssä voitaisiin toimia riittävän vastuullisesti ja arvojen mukaisesti?
 - Miten muutosta voisi lähteä toteuttamaan?
- Millaisia muutoksia voidaan tehdä myös siinä tilanteessa, kun resurssit ovat niukat?

Pohdittavaksi itsenäisesti (2 min)

- Millaisia kokemuksia sinulla on keskustelukultuurista tiimissäsi ja organisaatiossa?
- Tunnetko, että voit antaa palautetta kollegalle hänen käyttämästään kielestä tai puhetavasta?
- Oletko saanut korjaavaa palautetta vuorovaikutukseesi tai viestintääsi liittyen? Miltä se tuntui?
- Onko kaikilla tiimiläisillä oikeus puuttua kollegan puhetapaan?
- Millaisia esteitä palautteen antamisessa on?



Pohtikaa pareittain tai ryhmässä


- Millainen on yleisesti paras tapa puuttua stigmaa tai syrjintää sisältävään puheeseen?
- Mikä olisi toimivin tapa antaa korjaavaa palautetta juuri meidän tiimissä tai työyhteisössä?
- Mitä meidän tulee huomioida tai kehittää, jotta palautteen antaminen että sen vastaanottaminen olisi mutkatonta?

Jatkosta sopiminen

- Tunnistimme, että meillä on jo yhdenvertaisuutta tukevan viestinnän ohjeet tai arvot. Panostamme niiden käyttöön, käyttöönottoon ja seurantaan.
- Tiimille tai työyhteisölle räätälöidään yhdenvertaisuutta edistävän viestinnän ohjeistus tai huoneentaulu. Se sisältää palautteen antamisen ja vastaanottamisen pelisäännöt.
- Tunnistimme, että meidän tulee tehdä enemmän yhteistyötä asiakkaiden, potilaiden ja heidän läheistensä kanssa, jotta palveluistamme tulee saavutettavampia ja voimme kehittää viestintäämme yhdenvertaisemmaksi.
- Muuta, mitä?



28.2.2024

A photograph showing a hand reaching out to touch a plant against a bright sunset or sunrise background. The sun is low on the horizon, creating a strong lens flare and illuminating the scene. The hand is in silhouette, and the plant has some dew or water droplets on it.

Muistakaa sopia myös
vastuutaho, joka
lähtee edistämään
sovittua
toimenpidettä.

Lisätietoja

- Mallia luodaan laaja-alaisessa Stigman ja syrjinnän asiantuntijaryhmässä.
- Arvotyöskentelymalli viedään myös osaksi stigman ja syrjinnän verkkokoulua, joka julkaistaan marraskuussa 2024.
- Teija Strand, kehittämispäällikkö, THL



28.2.2024



Lähteitä

- thl.fi/stigma
- Strand, Teija ym. (2023): Suosituksia mielenterveyteen, päihdeongelmiin ja riippuvuuteen liittyvän stigman ja syrjinnän tunnistamiseen ja vähentämiseen. STM. Julkaisu löytyy osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9873-5>
- Moilanen, Seija (toim.) (2021): Eettinen kuormitus työssä. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä ja palveluryhmä. Julkaisu löytyy osoitteesta: <https://ttk.fi/julkaisu/eettinen-kuormitus-tyossa/>