



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Arvio, A. E., Marttila-Tornio, K. & Jussila, A-L. 2021. Terveystuollossa tarvitaan osaavia etäjohtajia ja etätöön johtajia. Oamk Journal 100/2021.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021122262931>

Terveydenhuollossa tarvitaan osaavia etäjohtajia ja etätyön johtajia

22.12.2021 - Arvio Anne Elisa, Marttila-Tornio Kaisa, Jussila Aino-Liisa

Etäjohtaminen ja etätyön johtaminen ovat muuttaneet totuttua johtamistapaa terveydenhuollossa. Konservatiivinen ja jopa kontrolliin perustava johtaminen ei enää toimi, vaan johtamiseen tarvitaan uudenlaista näkökulmaa. Avoimuuteen, tiiviiseen vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen ja luottamukseen pohjautuva johtamisajattelu ja johtamistapa korostuvat nyt etätyöskentelyn aikakaudella sekä yrityselämässä että terveydenhuollossa.



Jatkuva vuorovaikutus on olennainen osa etätyön johtamista. Esimerkiksi yhteiset aamukahvit on hyväksi havaittu vapaan vuorovaikutuksen tilanne (kuva: Chris Montgomery/Unsplash.com)

Etäjohtaminen edellyttää hyviä ihmisten johtamisen taitoja ja kykyä hyödyntää tieto- ja viestintäteknologiaa. Johtamiseen sopivat toimintamallit löytyvät usein kokeilemalla ja keskustelemalla tiimin kanssa sekä hakemalla kyseiselle organisaatiolle sopivat mallit. [1]

On todettu, että 90 prosenttia esihenkilöistä kokee virtuaalisen tiimin johtamisen haasteellisena. Työntekijöiden riittävä huomioiminen, motivoiminen ja osallistaminen voidaan kokea vaikeaksi etäjohtamisessa. Myös tiimin tunneilmaston seuraaminen ja tunteiden tulkinta voi olla vaikeaa. Tuen tarpeessa olevien työntekijöiden huomaaminen ja kuormittuneisuuden seuraaminen saattavat aiheuttaa esihenkilöille stressiä. [1]

Olemassa oleva johtamistapaa ja -taitoa ei voida suoraan siirtää etäjohtamiseen. Tarvitaan uudenlaista asennetta ja osaamista. Etäjohtajan on tärkeää tunnistaa, että vuorovaikutusta tarvitaan enemmän kuin aikaisemmin, jotta etätyötä tekevät voivat ryhmäytyä, sitoutua tehtäviinsä ja kokea saavansa tukea ja apua esihenkilöltään. [1]

Kehitettävissä oleva taitolaji

Etätyön johtamisessa tarvitaan luottamusta, arvostusta, avoimuutta, runsasta vuorovaikutusta ja yhdessä laadittuja pelisääntöjä. Näiden asioiden sisäistäminen ja käytäntöön vieminen edistävät etätyön johtamisen onnistumista. [1]

Luottamuksen rakentamiseen tarvitaan rohkeutta uskaltaa luottaa. Lisäksi tarvitaan avointa vuorovaikutusta koko työyhteisössä. Toinen tärkeä elementti on arvostus. Johtajan on hyvä tiedostaa, että tarjoamalla runsaasti tukea työntekijä kokee olevansa arvostettu. Lisäksi sosiaalinen tuki, jota tiimissä tarjotaan toinen toiselle, lisää arvostuksen tunnetta. [1]

Kolmas tärkeä elementti on avoimuus. Avoimuus tarkoittaa läpinäkyvyyttä kaikessa toiminnassa, avointa kommunikaatiota, yhteistyötä ja päätöksentekoa yhdessä. Tiedon avoin ja vapaa kulku läpi organisaation on avoimuutta parhaimmillaan. Pelisäännöt on hyvä sopia yhdessä, silloin niihin on helppo sitoutua. Johtajan tulee tarjota mahdollisuus jokaiselle päästä vaikuttamaan yhteisiin sääntöihin. Jatkuva vuorovaikutus on olennainen osa etätyön johtamisen elementeistä. [1]

Yhteenkuuluvuuden rakentaminen lisää vuorovaikutusta ja motivaatiota. Johtajan on hyvä pohtia, miten lisätä etätyötä tekevien vuorovaikutusta vapaamuotoisesti. Kuulumisen kysyminen ja ajatusten vaihtaminen nousevat hyvin tärkeäksi taidoksi, kun tiimi toimii etäällä tai virtuaalisesti. Yhteiset aamukahvit tai vastaava toistuva tapahtuma on hyväksi havaittu vapaan vuorovaikutuksen tilanne, jonka järjestämiseksi johtajan on hyvä tehdä työtä. [1]

Joustaa, muttei katkea

Resilienssi eli muutosjoustavuus on hyödyllinen taito, jota jokainen voi kehittää itsessään. Vaikeuksista selviäminen ja eteenpäin suuntautuminen kasvattavat yksilön resilienssiä. Johtajalle resilienssitaidot ovat erityisen hyödyllisiä. Resilienssiä vahvistavat optimismi, empatiakyky, itseluottamus, usko omaan selviytymiseen, huumorintaju sekä toiveikkuus ja hallinnan tunne. Positiivinen ajattelutapa ja ongelmaratkaisutaidot edistävät myös yksilön resilienssiä. [2]

Resilienssin edistämisessä voidaan käyttää oman työskentelytavan tunnistamista, priorisointia ja omien tottumusten uudistamista. Lisäksi muutoksiin varautuminen, aikatauluttaminen, keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan ovat hyväksi muutosjoustavalle toiminnalle. [3]

Vertaistukea, keskustelua ja pohdintaa

Miten etäjohtajat ja etätyön johtajat sitten jaksavat? Johtajien keskinäiselle vertaistuelle on nyt etätyöskentelyn aikakaudella kysyntää. Vertaistukiympäristön luominen ja mentori-mentoritava-menetelmän hyödyntäminen ovat käyttökelpoisia ratkaisuja esimerkiksi jaettaessa tietotaitoa kokeneempien ja aloittelevien johtajien välillä. [4]

Keskustelut ja pohdinta johtajien kesken on tärkeää, sillä etäjohtaminen ja etätyön johtaminen saattavat muodostua johtamisen uudeksi ydinosaamiseksi ja organisaatioiden menetystekijäksi. [4]

Arvio Anne Elisa, yamk-opiskelija
Oulun ammattikorkeakoulu

Marttila-Tornio Kaisa, lehtori
Oulun ammattikorkeakoulu

Jussila Aino-Liisa, yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu

Blogiteksti perustuu opinnäytetyöhön:

Arvio, A. 2021. Terveysthuollon osastonhoitajien kokemus etätyön johtamisesta resilienssin näkökulmasta. Etätyön kehittäminen terveydenhoidon johtamisessa käsitekartan avulla. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120924674>

Lähteet

[1] Vilkmán, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Alma Talent.

[2] Lauriala, P. 2017. Näkökulmia resilienssistä ja sen tukemisesta. Oulun yliopisto. Opinnäytetyö. Hakupäivä 2.11.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201705232045>

[3] Saari, T. 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana aikapaineiden hallinnassa. Hallinnon tutkimus 3, 232–243. Hakupäivä 2.11.2021. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98509/56283>

[4] Arvio, A. 2021. Terveysthuollon osastonhoitajien kokemus etätyön johtamisesta resilienssin näkökulmasta. Etätyön kehittäminen terveydenhoidon johtamisessa käsitekartan avulla. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Oulu. Hakupäivä 14.12.2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120924674>

METATIEDOT

Tyyppi: Blogi

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 100/2021

Julkaisuvuosi: 2021

Tekijätiedot: Arvio Anne Elisa, Marttila-Tornio Kaisa, Jussila Aino-Liisa

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021122262931>

Tiivistelmä: Etäjohtaminen ja etätyön johtaminen ovat muuttaneet totuttua johtamistapaa terveydenhuollossa. Johtamiseen tarvitaan uudenlaista näkökulmaa, sillä avoimuuteen, tiiviiseen vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen ja luottamukseen pohjautuva johtamisajattelu ja johtamistapa korostuvat nyt etätyöskentelyn aikakaudella. Luottamus, arvostus, avoimuus, runsas vuorovaikutus ja yhdessä laaditut pelisäännöt ovat tärkeitä elementtejä. Samanaikaisesti johtajien vertaistukiympäristön luominen ja mentori-mentorointamenetelmän hyödyntäminen ovat käyttökelpoisia ratkaisuja esimerkiksi jaettaessa tietotaitoa kokeneempien ja aloittelevien johtajien välillä. Keskustelut ja pohdinta johtajien kesken on tärkeää, sillä etäjohtaminen ja etätyön johtaminen saattavat muodostua johtamisen uudeksi ydinosaamiseksi ja organisaatioiden menestystekijäksi.