



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:

Koivunen, K. & Junntila, T. 2022. Oamkin sosiaali- ja terveysalan johtamiskoulutus perustuu arvostavaan johtamiskulttuuriin. Oamk Journal 38/2022. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022040426770>

Oamkin sosiaali- ja terveysalan johtamiskoulutus perustuu arvostavaan johtamiskulttuuriin

4.4.2022 - Koivunen Kirsi, Junttila Taina

Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylempi tutkinto-ohjelma tarjoaa monipuolisen ja moniammatillisen oppimisympäristön sekä mahdollisuuden kokonaisvaltaiseen arvostavan henkilöstöjohtamisen osaamisen kehittämiseen. Myös pedagoginen toteutus perustuu opiskelijoita arvostavaan ja valmentavaan näkökulmaan.



Arvostava johtaminen on suunnitelmallista, tasa-arvoisuutta, arvostaa osaamista ja edistää työssä jaksamista (kuva: geralt/Pixabay.com).

Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) Sosiaali- ja terveysalan yksikön tarjoama johtamiskoulutus (ylempi AMK) perustuu arvostavan ja positiivisen johtamisen

lähestymistapaan. Opinnot sisältävät arvostavaan organisaatio- ja johtamiskulttuuriin liittyviä teemoja, kuten suunnitelmallisen johtamisen, tasa-arvoisuuden, osaamisen arvostamisen ja johtamisen, työhyvinvoinnin edistämisen, arvostavan organisaatioviestinnän, itsensä johtamisen sekä uudistuksen johtamisen teemoja [1].

Opinnoissa haastetaan opiskelijoita pohtimaan omaa osaamistaan, omaa ihmiskäsitystään, arvomaailmaansa ja omia ominaisuuksiaan arvostavaksi esihenkilöksi ja/tai johtajaksi, mutta myös kehittäjäksi ja asiantuntijaksi. Myös näissä tehtävissä tarvitaan arvostavaa lähestymistapaa.

Opiskelijat työskentelevät ja refleктоivat oppimaansa monialaisissa johtamisen valmennusryhmissä. Näissä ryhmissä opiskelijat oppivat yhdessä läpi kaikkien johtamisopintojen. Jokaisella valmennusryhmällä on myös omaopettaja johtamisen opintojaksoilla. Hän ohjaa, tukee ja kannustaa opiskelijoita heidän johtamiseen kasvussaan.

Jokaisella opiskelijalla on myös johtajamentori, joka on johtamistehtävissä työskentelevä tai työskennellyt henkilö. Hän toimii vapaaehtoisesti opiskelijan oppimiskumppanina johtamisopintojen ajan. Opiskelijat kouluttautuvat erityisesti arvostavan henkilöstöjohtamisen osaajiksi moniammatilliseen toimintaympäristöön. Tämä edellyttää henkilöltä sitoutumista arvostavaan lähestymistapaan ja on yksi etappi hänen matkallaan kohti jatkuvaa kehittymistä ja ammatillista kasvua.

Arvostava ihmisten johtaja on mahdollistaja ja kannustaja

Henkilöstöjohtamisen ”gurut” Riitta Viitala ja Maria Järnlström [2] toteavat, että henkilöstöjohtamisen kenttä on yhä monimuotoisempi ja siksi tarvitaan monipuolista henkilöstöjohtamisen erityisosaamista. Henkilöstöjohtaminen on vaativa johtajuuden elementti. Ihmisten johtaminen on arvostavaa vuorovaikutusta: kuuntelua, keskustelua, läsnäoloa, rakentavaa palautetta ja ongelmien ratkaisua yhdessä. Johtamisen ydinkysymyksiä ovat: Miten ihmiset toimivat yhteisen suunnan

mukaan tavoitteellisesti? Miten ihmiset työskentelevät erilaisten ihmisten kanssa innostuneina ja luovasti, mutta myös hyvää tulosta tuottaen?

Arvostavan johtamisen osaaminen punnitaan erityisesti vaikeina aikoina. Sairaanhoidajaliiton puheenjohtaja Nina Hahtela [3] on viime aikoina esittänyt vahvan huolensa sairaanhoitajien jaksamisesta ja jopa sairaanhoitajien joukkotraumatisoitumisesta on uutisoitu tässä haastavassa koronatilanteessa. Hahtelan [3] mukaan alanvaihtoa harkitsevat sairaanhoitajat ovat toistuvasti nostaneet esiin johtamisongelmat. Myös nuorempien sukupolvien siirtyminen työelämään haastaa ihmisten johtamisen osaamisen. Nuoremmat sukupolvet odottavat entistä enemmän sitä, että johtaja huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista. He odottavat yksilöllistä ja vuorovaikutteista kohtaamista, eivätkä tule tyytymään huonoon ihmisten johtamiseen.

Merkitsevää on, luoko johtaja uskoa tulevaan, viestiikö hän uskottavalla ja luottamusta herättävällä tavalla, antaako hän vaikeinakin aikoina mahdollisuuden osaamisen kasvuun ja kehittymiseen, mahdollisuuden innovointiin, uudistamiseen ja huolehtiiko hän henkilöstönsä työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Hyvät vuorovaikutus- ja viestintätaidot ovat erityisen tärkeitä. Tiedon ja taidon lisäksi johtajuus pitää sisällään vuorovaikutus- ja havainnointitaitoja, oikeudenmukaisuutta, eettisiä valintoja sekä henkilökunnan motivoinnin, innostamisen, osaamisen ja hyvinvoinnin vahvistamiseen liittyviä näkökulmia.

Ihmisten johtaminen perustuu aina arvoihin ja ihmiskäsitykseen. On tärkeä reflektoida, millaiseen ihmiskäsitykseen ja arvoihin oma johtaminen perustuu ja miten ne näyttäytyvät johtamistavassa. Muun muassa Wenström [4] esittää tutkimustulostensa pohjalta, että hyväksi ihmisten johtajaksi voi kasvaa, jos on valmis refleктоimaan omaa johtamistapaansa ja tekee sitä myös työntekijöidensä kanssa. Tällöin johtaja voi huomata johtamistavassaan sellaisia asioita, mitä hän ei ilman reflektointia huomaisi. Positiivinen, arvostava johtaja pohtii ja arvioi omaa ajatteluaan, tunteitaan, asenteitaan, arvojaan, ihmiskäsitystään ja omaa tapaansa olla vuorovaikutuksessa. Hän haluaa kehittyä esihenkilönä ja johtajana. Hän sitoutuu henkilökohtaiseen, ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.

Arvostavaksi ihmisten johtajaksi voi kehittyä

Arvostavaksi johtajaksi harvoin synnyttään. Kasvu ja kehittyminen tapahtuvat jatkuvan oppimisen, kokemuksen, koulutuksen, mentoroinnin ja syvällisen itsereflektion kautta. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylemmän tutkinto-ohjelman opinnot ja pedagoginen toteuttaminen tarjoavat kaikkia näitä edellä mainittuja arvostavan henkilöstöjohtamisen osaamisen kehittymisen mahdollisuuksia.

Opinnot sisältävät myös hyvin monipuolisia johtamisosaamiseen liittyviä osaamisteemoja, kuten strategisen johtamisen näkökulmia, asiakaslähtöisten palveluiden ja prosessien kehittämiseen, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan, näyttöön perustuvan toiminnan johtamiseen ja tiedolla johtamiseen sekä liiketoimintaosaamiseen liittyviä opintoja. Lisäksi opiskelija saa valmiuksia johtaa työelämän kehittämistarpeisiin perustuvaa tutkimus- ja kehitystyötä yhdessä eri toimijoiden kanssa, talouden johtamista sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden laadun sekä vaikuttavuuden arvioinnin ja kehittämisen opintoja unohtamatta.

Opiskelijat tulevat hyvin monenlaisista taustoista opiskelemaan johtamista ja kehittämistä. Tutkinto-ohjelma on avoinna lähes kaikille sosiaali- ja terveysalan korkeakoulu- tai opistotason koulutuksen omaaville ammattilaisille, kuten sairaanhoitajat, sosionomit, terveydenhoitajat, kättilöt, ensihoitajat, toimintaterapeutit, fysioterapeutit, röntgenhoitajat, bioanalyytikot, optometristit, suuhygienistit, kuntoutuksen ohjaajat ja geronomit. He työllistyvät myös hyvin koulutusta vastaaviin tehtäviin eli esihenkilö-, johtamis-, asiantuntija- tai kehittämistehtäviin.

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma on myös hyvin vetovoimainen. Vuonna 2020 tutkinto-ohjelmaan haki 220 hakijaa ja vuonna 2021 hakijoita oli 203. Tutkinto-ohjelmassa opiskelee tällä hetkellä 61 opiskelijaa. Opiskelijat myös valmistuvat erinomaisen hyvin tutkinto-ohjelmasta. Kun aloituspaikkoja on ollut viime vuosina 35 aloituspaikkaa vuodessa, niin esimerkiksi vuonna 2021 ohjelmasta valmistui 32 opiskelijaa eli niin sanottu läpäisy oli 91,4

prosenttia. Tämän perusteella voidaan todeta, että opiskelijat ovat hyvin sitoutuneita opintoihinsa ja kehittymiseen arvostaviksi henkilöstöjohtajiksi.

Koivunen Kirsi, yliopettaja, tiimipäällikkö (YAMK)

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Junttila Taina, yksikönjohtaja

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Lähteet

[1] Harmoinen, M. 2014. Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 22.12.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9668-4>

[2] Viitala, R. & Järlestöm, M. (toim.) 2014. Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja, tutkimuksia 302. Hakupäivä 22.12.2021. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf

[3] Hahtela, N. 2021. On aika uudistaa terveydenhuollon johtaminen. Sairaanhoidaja-lehti 3/2021.

[4] Wenström, S. 2021. Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS Kustannus.

METATIEDOT

Tyyppi: Blogi

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 38/2022

Julkaisuvuosi: 2022

Tekijätiedot: Koivunen Kirsi, Junttila Taina

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022040426770>

Tiivistelmä: Ihmisten johtaminen on vaativa johtajuuden elementti. Hyväksi ihmisten johtajaksi harvoin synnyttään. Kasvu ja kehittyminen tapahtuvat jatkuvan oppimisen ja kehittymisen, koulutuksen, mentoroinnin ja syvällisen itsereflektion kautta. Arvostava ja valmentava johtaminen on suunnitelmallista johtamista, tasa-arvoisuutta, osaamisen arvostamista ja työssä jaksamisen edistämistä. Tiedon ja taidon lisäksi johtajuus pitää sisällään vuorovaikutus- ja havainnointitaitoja, oikeudenmukaisuutta, eettisiä valintoja sekä henkilökunnan motivoinnin, innostamisen, osaamisen ja hyvinvoinnin lisäämiseen ja vahvistamiseen liittyviä näkökulmia. Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksikössä on tällä hetkellä seitsemän ylempää tutkinto-ohjelmaa, joista yksi on sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylempi tutkinto-ohjelma. Tutkinto-ohjelman opinnot ja pedagoginen toteutus tarjoavat opiskelijoille monipuolisen oppimisympäristön arvostavan ja valmentavan henkilöstöjohtamisen osaamisen kehittämiseen.