

Kaija Suonsivu

Minäkin olen vain ihminen

Johtajan jaksamisen moninaisuus

Minäkin olen vain ihminen

Johtajan jaksamisen

moninaisuus

Kaija Suonsivu

Minäkin olen vain ihminen

Johtajan jaksamisen

moninaisuus

Minäkin olen vain ihminen

Johtajan jaksamisen

moninaisuus

Kaija Suonsivu

Tekijä on saanut Suomen tietokirjailijat ry:n apurahan

© 2020 Suonsivu, Kaija

Kustantaja: BoD – Books on Demand, Helsinki, Suomi

Valmistaja: Bod – Books on Demand, Norerstedt, Saksa

ISBN: 978-952-80-2521-4

Esipuhe saatteeksi

Pohtiessani kirjani teemaa johtajien jaksamisesta tuli mieleeni eräs suomalainen fiktiivinen televisio-ohjelma poliiseista. Yhdessä kohtauksessa päivystävää poliisia haastateltiin televisiossa, jolloin hän sai hermoromahduksen suorassa lähetyksessä. Hän alkoi riisua vaatteitaan ja huudahti samanaikaisesti: Poliisikin on vain ihminen, minulla on tämän nahan alla sydän, niin kuin muillakin ihmisillä. Näettekö, minulla on sydän täällä.

Ehkä kaukaa haettu esimerkki kuvastaa sitä, että myös johtajiin kohdistetut toisinaan epärealistiset odotukset saattavat olla niin ylimitoitettuja, että johtaja uupuu riittämättömyyden tai keinottomuuden vuoksi. Johtaja toteuttaa ammatiaan joko hyvin, huonosti tai jossain välimaastossa. Johtajakin on siis vain ihan tavallinen ihminen, jolla sydän sykkii ihon alla.

Koska olen tehnyt monet vuosikymmenet työtä julkisen terveydenhuollon eri tehtävissä, kohdistan pohdintani johtajan jaksamisesta terveydenhuollon johtajiin ja esimiehiin. Tämä toimii kirjan kontekstina.

Sisällys

Sivistyksen oheneminen - mitä vaan saa sanoa.....	8
Esimiestyö ja johtaminen ammattina.....	11
Moniulotteinen johtajuus.....	18
Näkyvä ja näkymätön organisaatiorakenne.....	29
Johtajien työssä jaksaminen.....	35
Johtajan ja esimiehen jaksaminen tutkitun tiedon valossa.....	54
Jaksamisen tukitoimet.....	80
Pohdintaa.....	94
Lähteet ja kirjallisuus	

Sivistyksen oheneminen – mitä vaan saa sanoa

Tässä luvussa tarkastelen nykyisyyttä sivistyksen näkökulmasta. Asia, joka on jäänyt vahvasti mieleeni, on televisio-ohjelma, jossa pohdittiin sitä, että globaalin maailman ihmiset elävät ehkä suurinta muutosaikaa, joka on koskaan kohdannut ihmiskuntaa. Tämä tarkoittaa sitä, että elämme voimakasta itsekkyyden aikaa, joka ohjaa toimintaamme. Ajatus ei ole vieras, sillä ”minä” edellähän olemme näkyvästi jo kauan eläneet. ”Minä” voi sisältää oman sen hetkisen perheen, mutta usein muut jäävät ulkopuolelle. Itsekkyyys ilmenee myös siten, että sivistys on ohentumassa. Usein ajattelemme sivistyksen olevan alkiolaista alkuperää, jolloin meillä on hyviä arvoja ja haluamme pitää kurissa itsessämme olevia huonoja piirteitä.

Työyhteisössä vahva sivistys voisi näyttäytyä käyttäytymisessä siten, että tervehdimme toisiamme, huomaamme muut, olemme kohteliaita, emme käytä kyynärpää taktiikkaa oman etumme vuoksi ja tarvittaessa käytämme sanoja kiitos ja anteeksi. Sivistykseen

kuuluvat kaikki hyvät tavat ja se, ettemme loukkaa ja kiusaa tai häiriköi muita, emmekä muiden aikana osoittele tai huomauttele toisten virheistä. Emme myöskään juoruile ja puhu pahaa työtovereista tai esimiehestä. Piittaamattomuus ja ongelmiin tai epäkohtiin puuttumattomuus työtoiminnan arjessa ei tulisi kuulua sivistyneeseen työarkeen.

Sivistykseen sisältyy myös se, ettemme hanki etuja itsellemme valehtelemalla muista työyhteisön tai organisaation ihmisistä. Vastakohtana voimakkaalle itsekkyydelle on avun antaminen monille perheille, asunnottomille tai äkillisen kriisin kohdanneille. Toteankin, että vastapainona itsekkyydelle moni suomalainen on toisia huomioiva ja muille ihmisille antelias, myös työpaikoilla.

Terveystenhuollon työyhteisöissä tiimityö ja yhteisöllisyys ovat toimivia toimintatapoja. Potilashoito ei onnistu, jos hoitavan tapat toimia on itsekäs. Yksilöllinen toimintatapa on hyvä silloin, kun se on kaikkien työntekijöiden tiedossa ja sitä noudatetaan sovitusti. Yhteisöllisyys tarkoittaa myös sitä, että työntekijä saa tarvittaessa tukea muilta. Organisaation johtaja toimii työyhteisön ulkopuolella siten, ettei hän ole läsnä työskentelemässä päivittäin yhdessä tiimin kanssa. Johtaminen saattaa muodostua hyvinkin yksinäiseksi.

Toisista välittäminen on vähentynyt. Tietenkään se ei koske kaikkia ihmisiä eikä jokaista tilannetta. Kuitenkin mielestäni maailma on tällä hetkellä kova ja usein toisista välittämisen suhteen kylmä paikka. Sosiaalisessa mediassa näkyy selkeästi kovuus. Ilkeät mielipiteet ja jopa hyökkäykset eri mieltä oleviin on jokapäiväistä. Toisen loukkaaminen voi olla rutiinia ja päivittäistä. Riitely on muodostunut tavalliseksi normaaliksi toiminnaksi. Toteankin, että monet tuntemani ihmiset näyttävät somessa täysin erilaisen puolen itsestään. Olen pohtinut paljon sitä, miten nykyaika vaikuttaa haluun olla aina esillä, kuvata itseä, tekemisiä ja esitellä korttitalomaista elämää? Median sivuilla kuvataan elämä täydelliseksi, kun samanaikaisesti voi perhe- tai työelämä olla täysin rikkiäistä ja itse olla alakuloinen ja masennuksen partaalla. Mistä tulee tarve esittää muille jotain muuta kuin mitä todellisuudessa on?

Kysymys kuuluukin, millainen on nykyinen ihminen? Mitä kohti ihminen on ihmisyydessään menossa? Ollaanko menossa kohti robotti-ihmistä, joka on tekoälyinen olio? Miten käy inhimillisyyden, välittämisen, sivistyksen ja kulttuurin rippeiden, joita nyt vielä on näkyvissä ainakin silloin tällöin pilkahdellen? Kulttuurin kenttäkin on muuttunut niin, että osakulttuureita on havaittavissa ja niiden edustajia on saatavilla ja tietoisuudessa aikaisempaa enemmän. Kansainvälisyys muuntaa tehokkaasti

Terveydenhuollon johtajien jaksaminen on asia, jota on julkisesti niukasti pohdittu tai siitä on kokonaan vaiettu.

Tässä Kaija Suonsivun kirjoittamassa kirjassa tarkastellaan johtajien työssä jaksamista tai jaksamattomuutta eri näkökulmista. Tutkitun tiedon valossa jaksaminen näyttäytyy voimavarojen ja asetettujen vaatimusten sekä itsekriittisyyden tasapainoiluina. Työssä jaksamisen osatekijöinä voivat olla terveys, mielenrauha, työyhteisön ihmissuhteet, taloudellinen vapaus, yhteiset tavoitteet, itsetuntemus, itsensä johtaminen ja itsensä toteuttaminen sekä vaikutusmahdollisuudet.

Johtajan jaksamisella voi olla laajat vaikutukset organisaatioon. Jaksamisen ongelmat on tuotava näkyväksi ja organisaatioiden tukitoimia tulee kehittää.

Kirja soveltuu jokaiselle johtajan jaksamisesta kiinnostuneelle, asiantuntijoille ja johtajille sekä terveydenhuollon johtamisopintoja suorittaville.



BoDTM
BOOKS on DEMAND

www.bod.fi