

Julkaisija

Suomen
Anestesiologiyhdistys ry
(SAY) – The Finnish Society
of Anaesthesiologists

Painosmäärä

1400

Päätoimittaja

Ritva Jokela
ritva.jokela[a]fimnet.fi

Toimitussihteeri

Minna Tallgren
minna.tallgren[a]fimnet.fi

Toimitus

Hannele Heine
(Koulutusilmoitukset)
hannele.heine[a]tyks.fi

Nina Keinänen
nina.keinanan[a]ppshp.fi

Riikka Lehtisalo
riikka.lehtisalo[a]fimnet.fi

Leila Niemi-Murola
leila.niemi-murola[a]hus.fi

Ville Koskela
(Verkkotoimittaja)
ville.koskela[a]say.fi

Arvi Yli-Hankala
arvi.yli-hankala[a]juta.fi

Piirroket

Juha O. Lähde

Mainokset

Juhani Haasio
juhani.haasio[a]fimnet.fi

Osoitteenmuutokset

Timo Kaakinen
toimisto[a]say.fi
timo.kaakinen[a]fimnet.fi

Taitto

Oy Graaf Ab

Paino

Punamusta Oy



Ritva Jokela

ritva.jokela[a]fimnet.fi

Organisaatiouudistusten luvattu maa

EU:n teettämän työelämää koskevan Eurofound 2012 -tutkimuksen mukaan EU:ssa eniten erilaisia organisaatiouudistuksia tehdään Suomessa, kun yli puolet suomalaisista työntekijöistä oli läpikäynyt kolmen vuoden aikana ison organisaatiouudistuksen. Jyväskylän yliopistossa vuonna 2012 tarkastetun ekonomi Keijo Variksen väitöstutkimuksen mukaan turhat organisaatiomuutokset ovat haitallisia organisaatioiden tuloksellisuudelle ja tuhoisia ylimmän johdon alapuolella olevan liiketoimintajohdon ja henkilöstön motivaatiolle. Väitöstutkimuksessa todettiin, että riittäviä analyysejä ei läheskään aina tehdä, vaan muutokset perustuvat visionääristen valtajohtajien yksipuolisiin näkemyksiin. Johtoporras on uudistuksiinsa yleensä tyytyväisempi kuin työntekijät, jotka tупpaavat väsymään jatkuviin muutoksiin. Alempi johtoporras käytännössä toteuttaa uudistukset, joihin työntekijät yrittävät sopeutua. Uudistuksia käytetään monesti myös perusteena henkilövaihdoksille, jotka osaltaan lisäävät väliportaan stressiä.

Organisaatiouudistuksia motivoi mitä ilmeisimmin se, ettei johto koe tehneensä työtään, jos se ei ole puuttunut organisaation rakenteisiin. Uudistuksia tehdään kulloisenkin muodin mukaisesti ilman muuta vaatimusta näytön asteesta kuin se, että maailmalla tämä malli on ollut kovin suosittu. Läntisen maailman himmelmuoti taas muuttuu lähes kvartaaleittain.

Suomalainen sairaalamaailma toimi byrokraattisella hallinnolla vuosikymmenet, kunnes 1980-luvun tulosjohtamisesta alkaen alettiin soveltaa erilaisia johtamisoppeja yksityisen sektorin tapaan. Sen jälkeen on kokeiltu ainakin tavoite-, laatu-, palvelu-, toiminto- ja yhtymäjohtamisen sekä 2000-luvulla yleistynyttä tasapainotetun tuloskortin mallia.

Tämän hetken trendikkäin johtamisoppi suomalaisissa yliopistosairaloissa on prosessijohtaminen, jonka mukaan organisaatioista rakennetaan osaamiskeskustoja, kuten Kuopiossa, Tampereella ja Turussa on jo tehty. Helsingissä ensimmäiset osaamiskeskukset, sydän- ja syöpäkeskus, ovat aloittaneet, ja loput kymmenen aloittavat vuoden 2015 alussa. Osaamiskeskus on mahdollistanut anestesiologian, tehohoidon ja kivunhoidon itsenäisen organisatorisen yksikön. Tyksissä se on toiminut jo vuoden 2013 alusta ja on nyt aloittamassa Hyksissä. Molemmista ensihoito liitettiin päivystykseen. Lähivuodet tulevat näyttämään, miten erikoisalamme vastaa haasteeseen taloudellisten paineiden kasvaessa.

Vaikka tämä organisaatiouudistus vaikuttaa erikoisalamme kannalta lupaavalta, toivoisin vielä joskus näkeväni organisaation huipulla johtajan, joka malttaisi olla johtaja uudistamatta organisaatiokaaviota. Joka katsoisi tärkeämmäksi sen miten palvelut järjestetään kuin sen millaisessa rakenteessa ne tuotetaan. Joka rohkenisi sanoa, että tämä organisaatiomalli kelpaa, kunhan sen sisällä hiotaan työntekoa sujuvammaksi.

Sellainen johtajapolvi ei ole ehkä vielä syntynyt. ■