



# MARS HALLINTOON!

Hallinnon huono maine on vanhentunutta kansanperinnettä.

**N**ykypäivän terveydenhuoltoa ja sairaalamaailmaa myllertävät organisaatioiden uudistukset ja päivitykset. Tiukka taloustilanne ja siitä seuraavat paineet tehokkuuteen ja säästöihin ovat väistämättä jääneet pysyväksi työyhteisöjen riesaksi. Lisäksi kamppailemme hajoavien sairaalarakennusten ja lisääntyvien investointikulujen kanssa, ja toisaalla taistelemme osaavasta työvoimasta. Hieman yllättäen olemme myös joutuneet keskelle sairaaloiden välistä kilpailua potilaista ja osaamiskeskuksista. Eli yhteensä, pelkkä potilaan paras hoito ja sitoutuminen kliiniseen työhön ei enää riitäkään, vaan työmme vaatii lisääntyvästi hallinnollisia kannanottoja, liinausta, kehityshankkeita jne.

Anestesiaalääkärin arvomaailmassa vahva kliininen osaaminen ja kokemus sekä ahkera uurastus ylittävät kaiken muun. Tähän arvostukseen liittyen hallinnollisia tehtäviä ei perinteisesti ole pidetty erityisesti arvossa tai houkuttelevina. Hallinnolliset tehtävät ja johtaminen on luokiteltu välttämättömäksi pahaksi, oman toimen ohessa läpikahlattavaksi uhraukseksi, johon ei ole liiemmästi myönnetty resursseja tai koulutusta. Tältä pohjalta katsoen ei ole ihme, että anestesiologien keskuudessa hallinnon tehtäviin ei ole suurta tunkua. Kliininen työ ”koukuttaa” ja palkitsee tekijänsä niin hyvin, ettei muita kiinnostuksen aiheita tarvita.

Hallinnon toimijat ovat myös itse osaltaan vastuussa työn huonosta brändistä. Tehtävien ”toisella kädellä” hoitaminen keskellä kliinisiä kiireitä, sekä ajoittainen marmatus hallintotöiden tylsyydestä ja raskaudesta ei ole lisännyt tehtävien trendikkyyttä. Hallinto työsarkana ymmärretään rasitteeksi.

Mielestäni hallinnon huono maine on vanhentunutta kansanperinnettä. Vastoin yleistä käsitystä, hallinto ei tarkoita (pelkästään?) loputonta kokouksissa istumista, raportointia ja karvat

pystyyn nostavia nuhdesaarnoja taloudenpidosta. Tosiasiassa nykyajan työyhteisöissä henkilöstöhallinto on tärkein hallinnon osa-alue ja se nimenomainen työväline, jolla saadaan tulosta, tehokkuutta ja vakuuttavuutta. Organisaation menestys nojaa ensisijaisesti koko henkilöstön tietoihin, taitoihin, luovuuteen ja jaksamiseen. Enemmän kuin talouden tunnuslukujen, strategioiden ja organisaatiomallien ymmärtämistä hallinnon taitajilta vaaditaan tunneälyä ja sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, joilla joukkoja johdetaan ja motivoidaan muutoksiin. Eli hallinto ja johtaminen eivät ole kettuiluun taipuvaisten urheilulaji vaan juuri päinvastoin, ihmissuhdetaitojen ”häikäilemätöntä” hyväksikäyttöä.

Tämän palopuheen tarkoituksena on rohkaista ja provosoida erityisesti nuorempia kollegoja hallinnon koulutukseen sekä soveltamaan hankittuja oppeja aktiivisesti käytännön työssä. Tulevissa organisaatioissa hallinnollisia valmiuksia tullaan tarvitsemaan yhä laajemmassa mittakaavassa ja useammilla tasoilla. Me tarvitsemme motivoituneita ja pätevoityneitä johtajia, mutta heidän rinnalleen myös hallinnosta kiinnostuneita kollegoja kaikissa toimipisteissä. Ilman virallista johtajavakanssiakin on lukemattomia mahdollisuuksia vaikuttaa. Onnistunut projekti tai kehityshanke, joka parantaa esim. toimintojen sujuvuutta tai potilasturvallisuutta, tuo vetäjälleen vähintään yhtä paljon tyydytystä ja työn iloa kuin haastava potilastyökin - tarvitaan vain innostusta ja halu vaikuttaa. Monissa johtoryhmissä ja klinikameetingeissä vallitseva puheenjohtajan yksinpuhelu tulisi vaihtua innostavaksi ja johtajuutta tukeväksi aktiiviseksi vaikuttamiseksi koko ryhmän osalta. Ja lopulta, perustiedot hallinnosta antavat sopivasti valmiuksia rakentavaan kritiikkiin, teräviin kannanottoihin, pomon haukkumiseen...

Siispä: Tuumasta hallintoon! ■

**Nykypäivän  
lääkärityössä  
pelkkä potilaan  
hyvä hoito ja  
sitoutuminen  
kliiniseen työhön  
ei enää riitäkään.**