

Toimintamalleja tulevaisuuteen

Tiukkenevassa taloudessa tarvitaan uudenlaisia toimintamalleja hyvän hoidon takaamiseksi. Osa uusista ratkaisuista kytkeytyy suoraan tehokkuuden parantamiseen potilastyössä. Näitä malleja edustavat esimerkiksi työn organisoiminen (esim. työvuorosunnittelu, hallittu työkierto, työprosessit) kehittäminen, erilaisten tietojärjestelmien (esim. Mediatri) tehokkaampi hyödyntäminen, hyvien työvälineiden turvaaminen sekä osaamisen vahvistaminen. Osa uusista ratkaisusta liittyy johdon ja työntekijöiden väliseen tiedonkulkuun ja vuorovaikutukseen. Tarvitaan työhyvinvointia edistävää dialogia ja monikanavaista viestintää. Avoin tiedonkulku lisää keskinäistä luottamusta, hyvää ilmapiiriä, työmotivaatiota ja sitoutumista. Henkilöstön osallistaminen ja hyvin hoidettu sisäinen viestintä näkyy potilastyössämme ja ulospäin henkilöstön kautta.

Viestinnän parantamiseen sairaalamme tarvitsee matalan käyttökynnyksen keskustelutyökalun. Intran kautta tiedotetaan, ei keskustella. Suakkunat on nykymuodossaan liian harvoin ilmestyvä jäänne. Meetingit ovat informaatiotilaisuuksia, joissa vain harvan ääni kuuluu. Sanomalehti Karjalaisen palstat eivät ole ratkaisu. Kahvipöytäkeskustelut eivät aina auta ja lähiesimiesten kyky viedä viestiä eteenpäin on kovin rajallinen.

Sairaalan johdon tulisi olla tietoinen työntekijöidensä ajatuksista ja arvokkaista ideoista sekä kuulla, miten tehdyt hallinnolliset määräykset ovat vaikuttaneet käytännön potilastyöhön. Työyhteisöömme tulisi kiireesti luoda uusi helppokäyttöinen keskustelufoorumi – todennäköisesti vain sähköinen toimisi sujuvasti. Samalla keskustelukentällä johtajille tarjoutuisi oiva tilaisuus perustella ratkaisujaan ja astua tornitalosta rohkeasti muutama kerros alemmaksi. Työkalu vaatii ylläpitoa, mutta toimiessaan se voi osoittautua myös kustannustehokkaaksi.

Mikään ei voi kuitenkaan korvata kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. Luottamusta ja sitoutumista ei voi muodostaa ilman viestintää. Säännöllinen johdon ja työntekijöiden välinen ”kyselytunti” voisi olla merkittävä dialogin kanava erityisesti nyt, kun muutosmurros ruokkii huhuja ja lisää epävarmuutta. ”Kyselytunti” voisi olla tilaisuus, jossa käsiteltäisiin etukäteen lähetettyjä kysymyksiä ja tehtäisiin puolin ja toisin selkoa siitä, missä mennään ja mihin ollaan menossa.

Kun hallinto ja työntekijät ymmärtävät toisiaan, – tai ainakin kokevat puolin ja toisin tulleen kuulluiksi – kasvatetaan työntekijöiden että hallinnon hyvinvointia ja samalla tuetaan terveydenhuollon ydintehtävää: potilaan parasta ja hyvää hoitoa.

Kunnioittavin ja keskustelujanoisin terveisin,

Avoimen eettisen foorumin työryhmä

- Heikki Ahtola, vatsaelinkirurgian ylilääkäri
- Maarit Hamunen, preventiopsykologi
- Mirja Huusari-Kotilainen, aikuisneurologian toimintaterapeutti, taideterapeutti, psykoterapeutti
- Anu Kareinen, sisätautien erikoislääkäri
- Sinikka Mononen, sh, psykoterapeutti, työnohjaaja
- Maarit Pippola, erikoishammaslääkäri, kuva-artesaani
- Mikael Taylor, Avoimen eettisen foorumin yhdyshenkilö