



Yhden koon housut puristaa

Jälleen uusi hyvinvointialueen ohje jossain päin Suomea! Se kumoaa edellisen, mutta on kiusallisesti ristiriidassa toisen, vielä voimassa olevan kanssa. Kenttäväki napisee, joten aletaan kiireen vilkkaa sorsata kolmatta, entistä monimutkaisempaa klausuulia. Sääntökirja kasvaa ja johtajat voivattelevat työtaakkaansa, mutta samalla he lohduttautuvat muistuttamalla itseään työn tärkeydestä ja muutosjohtamisen vaikeudesta.

Virkakoneisto pakotetaan yhä akrobaattisempiin asentoihin, jotta saadaan aikaan sääntöjä ja toimintaohjeita, jotka käyvät yhtä lailla yliopistosairaalaan kuin sosiaali-toimistoon.

Juhlapuheissa kuulutetaan norminpurkutalkoita, mutta samalla käytännössä lisätään kontrollia ja asioiden hoitamisen monimutkaisuutta. Byrokratia ei vähene vaan moninkertaistuu.

Kritiikkiin vastataan vetoamalla yhdenmukaisuuden tarpeeseen ja tasapuolisuuteen. Kuulostaako tutulta?

Tällä hetkellä meneillään on käytännössä jättiläismäinen yritysfuusio, jossa monet pienet toimijat on saatettu yhteen sote-uudistuksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Näiksi tavoitteiksi on määritelty yhdenvertaisten ja laadukkaiden sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palveluiden turvaaminen, palvelujen saatavuuden ja saavutettavuuden parantaminen, hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen, ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaaminen, ikäänty-

misen ja syntyvyyden laskun aiheuttamiin haasteisiin vastaaminen sekä kustannusten kasvun hillitseminen.

Voiko suurempaa kompleksisuutta enää olla? Ja onko edes teoriassa mahdollista luoda kattava sääntövalikoima, jolla tätä systeemiä hallitaan? Mielestäni ei. Huomattava osa tähän käytetystä ajasta kannattaisi käyttää toisin.

On selvää, että joihinkin asioihin, kuten esimerkiksi laskutukseen, on hyvä luoda koko alueen kattava, systemaattinen toimintatapa tietojärjestelmineen. Mutta on yhtä lailla selvää, että monissa asioissa yhden-

mukaisuutta tärkeämpää on yhteinen tilannekuva ja tietoisuus tavoitteista. Hyvinvointialueilla on toisistaan hyvin paljon poikkeavia toimintayksiköitä ja -ympäristöjä. On ajanhukkaa keksiä kaikille sopivia yhteisiä toimintamalleja.

Muutosjohtajan työkalupakissa kontrolli on työkaluista vähiten tarpeellinen, itse asiassa useimmiten jopa vahingollinen. Sen sijaan on käytettävä luottamusta. On uskallettava uskoa, että ammattilaiset löytävät parhaat keinot tavoitteisiin pääsemiseksi ilman perusteellista ylhäältä päin tulevaa ohjausta.

Muutosta ei saada aikaan vimmatulla manageroinnilla. Esimiesten olisi parempi käyttää aikaansa ihmisten tukemiseen, läsnäoloon ja kuunteluun.

”Muutosta ei saada aikaan vimmatulla manageroinnilla.