

OSASTONJOHTAJUUS

TERVEYDENHUOLLOSSA

Irma Kiikkala
Tiina Surakka
Tuula Lahti
Tuula Rantala
Heleena Laitinen

Kustannusosakeyhtiö Tammi
Helsinki

Sisältö

Esipuhe	7
1 Voimaantumista edistävä johtaminen hyvinvointipalveluissa – menestymisen ja menestymättömyyden ydin	9
<i>Irma Kiikkala</i>	
Aluksi	9
Johtamisen toimintaympäristö nyt ja lähitulevaisuudessa – muutoksen johtamista muutoksessa	10
Väestön ja väestön hyvinvoinnin muutokset – enemmän heterogeenisyyttä	10
Potilaat ja palveluita tarvitsevat kansalaiset ja uudet odotukset – tarpeet monipuolistuvat	12
Hyvinvointipalveluiden kehittämisvaateet – aitoa kumppanuutta ja tietoyhteiskunnan kehitystä	12
Työvoimassa ja sen saatavuudessa ilmenevät muutokset – kaikki osaaminen ja työvoima tarvitaan	14
Yhteiskunnalliset muutokset – syrjäytyminen ja eriarvoistuminen vakava haaste	15
Ihmisten johtaminen ihmissuhdetyössä – mitä on tapahtunut? ..	16
Voimaantumista edistävä johtaminen – millaisia tunnusmerkkejä sillä on?	19
Arvot ja visio ihmissuhdetyön johtamisen lähtökohtana	19
Voimaantumista tukeva johtaminen – mahdollistavaa johtajuutta . . .	21
Voimaantumista tukevan johtajuuden tunnusmerkkejä	21
Lopuksi	23
Lähteet	25
2 Terveysthuollon johtaminen	28
<i>Tiina Surakka</i>	
Erilaisia terveydenhuollon johtamisen malleja 1980-luvulta tähän päivään	30
Tulosjohtaminen terveydenhuollossa	31
Laatujohtaminen terveydenhuollossa	35

	Uudet suuntaukset terveydenhuollon johtamisessa	39
	Muuttuva hoitotyön toimintaympäristö johtamisen haasteena . .	42
	Potilaslähtöinen toiminta terveydenhuollon johtamisen lähtökohtana – utopiaako?	45
	Valta ja vastuullisuus – johtamisen peruskysymykset myös terveydenhuollossa	48
	Valta ja vastuu.	49
	Valtuuttaminen	50
	Vastuullisuus	51
3	Osastonhoitajan työ ja sen muuttuminen	53
	<i>Tiina Surakka</i>	
	Muutos osastonhoitajan työssä	56
	Osastonhoitajan työ – työnjohtaja, esimies vai lähijohtaja?	59
	Voiko osastonhoitajan työ olla kutsumustyötä?	61
	Lähteet	62
4	Johtamisen käytäntöjä.	68
	<i>Tuula Lahti</i>	
	Henkilöstön voimavarojen johtaminen	68
	Osastonhoitajan työ on työyksikön johtamista	69
	Rekrytointi	71
	Rekrytointiin vaikuttavat tekijät	71
	Rekrytointiprosessi.	74
	Kuinka rekrytoidaan osastonhoitaja	77
	Osastonhoitaja – onnistu itse rekrytoijana!	78
	Perehdytys.	81
	Osastonhoitajan perehdytysalueet.	87
	Osastonhoitajan uudet roolit	91
	Osaamisen johtaminen	92
	Ammattiuramalli	93
	Uuden tilanteen johtaminen	94
	Sopeutuminen uusiin haasteisiin ja tilanteisiin.	96
	Osastonhoitajan rooli on keskeinen uuden luomisessa	97
	Lähteet	101

5	Työyhteisökulttuuri	103
	<i>Tuula Rantala</i>	
	Arvot	104
	Hyvän työpaikan tunnuspiirteet	105
	Uskottavuus	105
	Kunnioitus	106
	Oikeudenmukaisuus	106
	Ylpeys	107
	Yhteishenki	107
	Johtamiskulttuuri	108
	Henkilöstöjohtaminen	109
	Jatkuva laadunkehittämisen toimintamalli	112
	Sisäiset auditoinnit, itsearvioinnit ja projektit	113
	Työyhteisön hyvinvoinnin peruspilarit	116
	Lähteet	117
6	Potilaslähtöisyys ja sen johtaminen	118
	<i>Heleena Laitinen</i>	
	”Hoitaja hoitaa – johtaja johtaa”	118
	Potilaslähtöisen hoitotyön lähtökohtia	119
	Potilaslähtöisyyden näkökulmasta: kahden potilaan kokemuksia hoidostaan	123
	Potilaslähtöisen hoitotyön toiminnan johtaminen	126
	Osastonjohtajan suhde potilaisiin henkilöstönsä kautta	127
	Kollegiaalisuus, yhteisöllisyys ja johtaminen	130
	Työssä oppimisen taito ja ilo	132
	Jatkuvuuden turvaaminen potilaslähtöisessä hoitotyössä	135
	Potilaslähtöisen hoitotyön arviointi	136
	Vaikeiden aikojen johtaminen	137
	Lähteet	139