

Luottamus - etäkontekstissa

Professori Arja Häggman-Laitila

Meillä kaikilla on kokemusta luottamuksesta tai sen puutteesta, sillä se tulee punnituksi itselle tärkeissä ihmissuhteissa. Joudumme pohtimaan, onko tuo toinen tai toiset esimerkiksi perheessä, ystäväpiirissä, työyhteisössä tai johdossa luottamukseni arvoisia. Tätä mietimme ehkä useammin kuin sitä, olenko itse ansainnut toisten luottamuksen. Aika ajoin joudumme myös arvioimaan voiko elämään ja maailmanmenoon luottaa. Tänä keväänä olemme tämän suhteen olleet eri puolilla maailmaa yhteisessä 'veneessä'. Tässä hiljattain koronapandemian hoitoon liittyvää luottamusta myös mitattiin maamme ylimmässä johdossa. Luottamus on aivan keskeistä ja äärimmäisen tärkeää, mutta mitä se on.

Miten luottamuksen esiin nosto liittyy hoitotyön johtamiseen, jonka opetuksesta ja tutkimuksesta vastaan hoitotieteen laitoksella. Hoitotyöntekijöihin liittyvät tutkimukset ovat minulle opettaneet, että työhyvinvointia tuottavat hoitotyöntekijän ja lähijohdon vastavuoroiset luottamukseen perustuvat yhteistyösuhteet. Hyvinvoivat työntekijät lisäävät puolestaan luottamusta palvelujärjestelmäämme, sillä he kohtelevat asiakkaita ja potilaita hyvin, tuottavat laadukkaita palveluita ja varmistavat hoidon vaikuttavuutta. Tärkeäksi kysymykseksi hoitotieteessä muodostuikin: millainen on vastavuoroinen luottamusta herättävä ja vahvistava yhteistyösuhde työntekijän ja lähijohdon välillä hoitotyön kontekstissa ja miten näitä yhteistyösuhteita voidaan vahvistaa.

Tutkimusperinne aihealueella on kohdentunut joko yksipuolisesti hoitotyöntekijöihin tai hoitotyön johtajiin ja usein heidän stressinhallintakeinoihinsa eikä juurikaan tähän luottamukselliseen yhteistyösuhteeseen. Luottamuksen tarkastelun merkittävyyttä lisää se, että luottamus on yhteydessä avoimeen, rehelliseksi ja turvalliseksi koettuun työilmapiiriin, jossa uskalletaan olla eri mieltä ja vaalitaan tasapuolisuutta. Kun työyhteisössä vallitsee molemminpuolinen kunnioitus ja arvostus, uskalletaan myös antaa toisille rakentavaa palautetta ja yhdessä kehittyä ja palvella asiakkaita ja potilaita entistä paremmin ja vaikuttavammin.

Pelkän kokemuksen tai tunteen mittaaminen luottamuksesta ei auta meitä tunnistamaan luottamusta herättävän tai sitä vahvistavan yhteistyösuhteen tunnuspiirteitä tai keinoja, joilla voidaan suhdetta vahvistaa, vaan tarvitaan käsiteanalyysijä. Tähän tarjoutuukin hyviä lähtökohtia muilta tieteenaloilta. Sieltä löytyy luottamusta operationalisoivia käsitteitä kuten laskennallinen, kompetenssipohjainen, relationaalinen, integroitunut tai altruistinen luottamus.

Olemme tehneet tutkimusryhmässämme systemaattista katsausta johtamiseen etäkonteksteissa. Sosiaali- ja terveydenhuollosta emme löytäneet tämän vuoden alkuun

mennessä yhtään tutkimusta. Tutkimukset muilta tieteenaloilta osoittavat, että johtaminen etäkontekstissa kulminoituu luottamukseen työntekijän ja johtajan välillä.

Olemme mukana yhdessä yliopistomme sosiaali- ja terveysjohtamisen laitoksen kanssa Tampereen ammattikorkeakoulun koordinoimassa ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa valtakunnallisessa Etänä Enemmän – Sotetyö uudistuu -hankkeessa. Hankkeessa kehitetään etä- ja muutosjohtamista, etätyönohjausta ja -vertaistukea yhteistyössä Satakunnan ammattikorkeakoulun ja Lapin yliopiston ja heidän alueellisten toimijoidensa kanssa. Vastuullamme on etäjohtamisen kehittäminen yhdessä Ylä-Savon Sotekuntayhtymän kanssa. Olemme vaiheessa, jossa työpajatoiminnan avulla syvennämme tutkimustiedon tuottamaa ymmärrystämme etäjohtamisesta. Olen hyvillääni siitä, että voimme hoitotieteessä työskennellä näin tärkeän ja ajankohtaisen tutkimusteeman parissa.

Artikkeli julkaistu Itä-Suomen yliopiston blogissa:

<https://blogs.uef.fi/nursingscience/2020/10/20/luottamus-etakontekstissa/>

20.10.2020

