

V. 2002

Arja

EGOFUNKTIO Oy:n koulutustilaisuus
LÄÄKÄRIN PORTFOLIO – URA VAI AMMATILLINEN OSAAMINEN
22.2.2002

Arja Ropo

AMMATILLINEN AUTONOMIA JA SYSTEEMIN VALTA

1. MIELIKUVAHARJOITUS: UNELMA vs. TODELLISUUS

Mikä minusta piti tulla isona? - Mikä sitten tuli?

Millainen unelma minulla on nyt itsestäni/työstäni/kehittymisestääni? - Miten olen pystynyt tavoittelemaan ja noudattamaan unelmaani?

* Minusta piti tulla muusikko, mutta... Minusta tuli professori (ei mitenkään selkeästi tarkoitushakuisesti tai päämäärätietoisesti) – kun hyppää tiettyyn kelkkaan, on sen faktisten ja kulttuuristen sääntöjen ja arvostusten kanssa naimisissa.

Meille tuli pari palkkaluokkaa korkeampi professuuri avoimeksi. Vielä puoli vuotta sitten olin vahvasti sitä mieltä, että minulla on jo professuuri, en hae uutta virkaa.

Kuitenkin, systeemi oli vahvasti viestittänyt jo monta vuotta, että hajurako on huomattavasti suurempi kuin palkan ero (jota ei faktisesti ollut käytännössä).

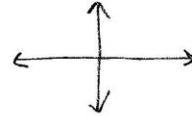
Hajurako liittyi arvostukseen, toimivaltuuksiin, päätöksenteko-oikeuteen (vaikkakin täysin laittomasti ja perusteettomasti).

Systeemi voimasta minun oli lähdettävä viidennen kerran tiedekunnan rusikoimaksi (aiemmat kokemukset eivät ole rohkaisevia lopputuloksesta riippumatta)

Olisin halunnut keskittyä kehittämään tutkimusammattilaisena ja kohdentaa energiani nykyiseen työhöni suuren tutkimusohjelman johtajana

2. Ammatillaisen elämä ja valinnat ovat PARADOKSI. (KALVO)

Samanaikaisesti on läsnä useita eri suuntaan vetäviä pyrkimyksiä, niin itsemme sisällä kuin suhteessa ulkoiseen ympäristöömme.



JOUSTAVUUS – KONTROLLI , SISÄINEN – ULKOINEN FOKUS

Itsen sisällä:

- Haluamme olla oman itsemme herra (kontrolli) ja toisaalta haluamme luoda toiminta- ja kasvutilaa (joustavuutta) itsellemme.
- Haluamme ylläpitää sisäistä tasapainoa (sisäinen fokus), mutta pitäen silmät ja korvat auki ympäristöömme ja suhteessa muihin ihmisiin (ulkoinen fokus)

Minä – muu maailma (työelämä, työnantaja, yhteiskunta, systeemi)

- Toisaalta me olemme monin tavoin kontrolloituja (selvät pätevyysvaatimukset, työehtosopimukset), mutta samanaikaisesti meiltä edellytetään systeemin edellyttämää joustavuutta esim. osaamisen kehittämiseen ja uralla etenemiseen
- Olemassa olevan systeemin ylläpito esim. taitojen ja energian suuntaamisen suhteen on tärkeää arkipäivän sujumiseksi, mutta se ei riitä. On jo vanha sanonta, että pitää juosta lujaa, jotta pysyy paikoillaan: tietojen ja taitojen jatkuva kehittäminen, jatkuvan laadun parantaminen on tätä päivää kaikilla aloilla. Jatkuvasti pitää suhteuttaa itseään muihin (yritykset suhteuttavat kilpailijoihin), vallata ja varmistaa osaamisasemia suhteessa muihin

3. AMMATILAISUUDEN TUNNUSPIIRTEITÄ (stereotyypisiä)

- Professionaalisuus, kollegiaalisuus
- korkea koulutus
- ammatilliset järjestöt, ammattiryhmät
- tietoisuus omasta osaamisesta – erojen tekeminen suhteessa 'tavallisiin talleajiin' tai muihin professioihin
- tietoisuus yhteiskunnallisesta relevanssista – 'tehdään tärkeää työtä'; ratkaistaan 'elämän ja kuoleman' kysymyksiä; vaikutetaan toisten ihmisten elämään antamalla hoitoa, lausuntoja, positioita (sairas- terve, hyvä –huono, pätevä-epäpätevä)
- laatutietoisuus, itsestä lähtevä kehittämistarve, laadun itsekontrolli
- >vahva autonomian tarve, vaikka tiedetään myös kollektiivisen osaamisen voima (AMMATILAINEN TARVITSEE TILAA YMPÄRILLEEN)

- langat omissa käsissä -> ei suostuta helposti johdateltavaksi, johdettavaksi
- samanaikaisesti hyvin korkea itse/yksilötietoisuus, mutta kuitenkin tietoisuus siitä, että on systeemin osa, sen tuottama ja sen ylläpitämä

4. AMMATILAINEN /ASiantuntija TYÖSSÄÄN ORGANISAATIO/SYSTEEMIYMPÄRISTÖSSÄ

Yksinkertainen esimerkki (jälleen stereotypia) yritysmaailmasta: (KALVO)

Perinteisessä organisaatiossa:

- eri työvaiheet/erilainen kohteen työstäminen ovat eri osastoilla tai yksiköissä (kaikki vaiheet voivat edellyttää vahvaa ammattilaisuutta)
- itsenäisyys, riippumattomuus, erillisuus, rajat (jokainen hoitaa hommansa)
- systeemivalta tulee esiin organisaatiohierarkian, päätöksenteon ja yleisen työnjaon kautta
- ammattilaisten työtä ja osaamista pannaan järjestykseen, arvotetaan
- systeemille strategisesti tärkeä ammattilainen, systeemin toimintaa ohjaava ja ylläpitävä ammattilainen, itse substanssityötä tekevä ammattilainen
- Missä on ammatillinen autonomia näin järjestetyssä ja johdetussa systeemissä?

Asiantuntijaorganisaatiossa:

- eri ammattilaisten töitä on vaikea erottaa toisistaan; kohde/lopputulos on tärkein; ammattilaisten riippuvuus toisistaan; kohteen työstäminen (tuotekehitys, hoitaminen) yhdessä
- kukaan ei ole ylimmäinen mestari, kaikkien osaaminen on toisaalta alisteista toisaalta edellytys toisille
- oletus, että näin syntyy synergiaa ja parempi lopputulos/kokonaisvaltaisempi/käyttäjälähtöisempi/potilasystävällisempi
- näin tehdyssä asiantuntijatyössä ammattilainen on itse luomassa myös systeemiä, se ei tule ulkopuolisena rakenteena, vaan on osa työprosessia
- ammattilainen ei ole enää systeemin kohde, vaan sen subjekti

JOHTOPÄÄTÖS: Ammatillinen autonomia ei välttämättä heikkene systeemissä, vaan se voi myös vahvistua. Riippuu siitä, millaisia ammattilaisorganisaatioita ja systeemejä rakennetaan – millaisiin systeemeihin ammattilaiset tulevaisuudessa suostuvat.

Vieläkin ammattilaisorganisaatiot ovat monilla aloilla jäykkiä, hierarkkisia, byrokraattisia.

Kun tietynlaisesta ammattilaisuudesta on kova pula (esim. lääkäreistä) on mahdollista synnyttää NEUVOTTELUA ammattilaisten ja systeemin välillä.

6. AUTONOMISEN AMMATTILAISEN JOHTAMINEN

- ei harmoniaa, vaan särmää
- ei ennalta tietämistä, vaan neuvottelua todellisuudesta (tieto ei ole nimetyn ammattilaisryhmän tai systeemin johdon monopoli)
- yhdessä tekemistä, mutta tilan antamista (AUTA, ÄLÄ HÄIRITSE)
- kontrollia luottamuksen avulla
- johtajat kädet savessa -> uskottavuus
- jaettua johtajuutta: jaetaan tietoa, osaamista, tehtäviä, päätöksentekovaltaa, vastuuta, arvostusta

Hierarkkiset systeemit kutsuvat valtapeleihin, joissa ammatillinen autonomia ja osaaminen jäävät jalkoihin!