

HUOM! TÄMÄ ON RINNAKKAISTALLENNE

Rinnakkaistallennettu versio voi erota alkuperäisestä julkaistusta sivunumeroiltaan ja ilmeeltään.

Tekijä(t): Turunen, Elina

Otsikko: Vastuullinen johtaminen ajassa ja sosiaali- ja terveysalan muutoksissa

Versio: Kustantajan pdf

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Turunen, E. (2024). Vastuullinen johtaminen ajassa ja sosiaali- ja terveysalan muutoksissa.
<https://www.karelia.fi/2024/02/vastuullinen-johtaminen-ajassa-ja-sosiaali-ja-terveysalan-muutoksissa/>

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION / SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.

This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

Author(s): Turunen, Elina

Title: Vastuullinen johtaminen ajassa ja sosiaali- ja terveysalan muutoksissa

Version: publisher's pdf

Please cite the original version:

Turunen, E. (2024). Vastuullinen johtaminen ajassa ja sosiaali- ja terveysalan muutoksissa.
<https://www.karelia.fi/2024/02/vastuullinen-johtaminen-ajassa-ja-sosiaali-ja-terveysalan-muutoksissa/>

Vastuullinen johtaminen ajassa ja sosiaali- ja terveysalan muutoksissa

16.2.2024

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030 tavoittelee globaalia kestävää kehitystä ja tasavertaisuutta. Ihmisten toiminta tulee suhteuttaa maapallon luonnonvarojen ja luonnon kestävykseen. Kestävän kehityksen teemoja tulee integroida osaksi opetusta. Korkeakoulujen tulee huolehtia opintosuunnitelmissaan siitä, että tulevaisuuden johtajilla on riittävästi osaamista ympäristövastuullisten, kestävien sekä tasa-arvoisten organisaatioiden ja yhteisöjen johtamiseen ja terveystasa-arvolähtöisten palveluiden tuottamiseen.

Ympäristövastuullisella ja kestäväällä johtamisella kohti tuloksellista toimintaa

Ympäristövastuullinen ja kestävä johtaminen (green inclusive – / inclusive leadership) rakentuu tasavertaisuudesta, yhteenkuuluvuudesta, syntyperäisen moninaisuuden arvostuksesta, työyhteisön jäsenten vihreistä arvoista ja toiminnasta, ympäristövastuullisuudesta sekä terveystasa-arvosta. Ympäristövastuullinen ja kestävä toiminta voi näkyä monen tasoisesti organisaatiossa. Toimet voivat olla esimerkiksi energiaa säästäviä, kuten tarpeettomien valojen sammuttaminen, ympäristönsuojelun neuvonta tai osallistuminen ympäristövastuullisiin hankkeisiin ja yhteistyöhön. Inklusiivisuus kuvaa sisäistettyä ja tarkoituksellista organisaatiokulttuuria ja erilaisuuden hyväksymistä ympäristössä, jossa jokainen jäsen kokee olevansa kutsuttu, tervetullut, huomattu ja arvostettu.

Ympäristövastuulliseen ja kestävään johtamiseen liittyvät avoimuus, vaikuttavuus ja saavutettavuus, mikä näkyy johdon avoimuutena uusille vihreille ideoille, ympäristöön liittyvälle keskustelulle ja selvitystyölle. Henkilöstön näkökulmasta vastuullinen ja kestävä johtaminen näkyy ympäristövastuullisina ja kestävinä valintoina. Ympäristövastuullinen ja kestävä organisaatio edellyttää aktiivista vuorovaikutusta ja erilaisten näkökulmien jakamista työyhteisön jäsenten välillä ympäristön suojelemiseksi organisaation vastuullisuusstrategian mukaisesti.

Johtaja on moraalinen esimerkki tasa-arvon edistämisessä

Ympäristövastuullinen ja kestävä johtaja on sitoutunut yhteisölliseen oppimiseen, johtajan aktiivinen sitoutuminen ympäristövastuullisuuteen ja kestävään kehitykseen edistää koko henkilöstön sitoutumista vastuullisuuteen. Ympäristövastuullinen ja kestävä johtaja on keskeinen moraalinen ohjaaja ja toimii esimerkkinä edistämällä tasa-arvoa ja huomioimalla avoimesti yksilöiden moninaisuuden erilaisine mielipiteineen ja ehdotuksineen. Ympäristövastuullisen ja kestävä johtajan tunnusmerkkejä ovat näkyvä ja aito sitoutuminen monimuotoisuuteen, nöyryys, virheistä oppiminen ja tilan luominen muille, tietoisuus omista ja organisaation puutteista, uteliaisuus ja avoimuus, kuunteleminen, empatia ja halu ymmärtää, kulttuurinen älykkyys ja sopeutumiskyky, yhteistyötaidot, kyky voimaannuttaa

muista, huomion kiinnittäminen ajattelun moninaisuuteen sekä psykologisen turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunteen luominen.

Ympäristövastuullinen ja kestävä johtaminen on eettinen ja moraalinen valinta, jonka kautta voidaan saavuttaa myönteisiä tuloksia niin palveluiden laadussa kuin henkilöstön työtyytyväisyydessäkin. Ympäristövastuullinen ja kestävä johtaminen voimaannuttaa, lisää psykologista turvallisuusilmapiiriä ja yksilöiden innovatiivisuutta, helpottaa uusien työntekijöiden integroitumista työyhteisöön sekä edistää hoidon laatua. Ympäristövastuullinen ja kestävä johtaminen lisää henkilöstön sitoutumista ympäristövastuullisuuteen ja tasa-arvoon sekä edistää ympäristövastuullisen organisaatiokulttuurin muodostumista.

Kirjoittaja:

Elina Turunen, yliopettaja, SOTE kehittäminen ja johtaminen (YAMK), Sairaanhoidaja- ja terveydenhoitajakoulutus (AMK), Karelia-ammattikorkeakoulu

Lähteet:

Alang T. Stanton P. Rose M. 2022. Enhancing Employee Voice and Inclusion Through Inclusive Leadership in Public Sector Organizations. *Public Personnel Management* 51 (3), 309-329. <https://doi.org/10.1177/00910260221085583>

American Association of Colleges of Nursing 2017. Diversity, inclusion, & equity in academic nursing: AACN position statement 1-7. <https://www.aacnursing.org/portals/42/news/position-statements/diversity-inclusion.pdf>

Bhutto T.A. Farooq R. Talwar S. Awan U. Dhir A. 2021. Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29:10, 1716-737, DOI: [10.1080/09669582.2020.1867864](https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864)

Bourke J. & Titus A. 2019. Why Inclusive Leaders Are Good for Organizations, and How to Become One. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/03/why-inclusive-leaders-are-good-for-organizations-and-how-to-become-one>

Dai X. & Fang Y. Does inclusive leadership affect the organizational socialization of newcomers from diverse backgrounds? The mediating role of psychological capital. *Front Psychology* 12:14. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2023.1138101>

Dongmei Q. Leyao T. Wenqi Q. 2022. The Study on the Influence of Green Inclusive Leadership on Employee Green Behaviour. *Journal of Environmental and Public Health*. <https://doi.org/10.1155/2022/5292184>

- Li H, Zhou C. 2023. The influence mechanisms of inclusive leadership on job satisfaction: Evidence from young university employees in China. *PLoS One* 18 (6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287678>
- Naqvi M. M. R. Khan A. K. Arjoon S. Tayyeb H.H. 2019. Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of psychological safety. *Journal of Management & Organization* 25 (1), 117–136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- Nikpour J. Hickman R.L. Clayton-Jones D, Gonzalez-Guarda R.M. Broome M.E. 2022. Inclusive leadership to guide nursing's response to improving health equity. *Nursing Outlook* 70 (6S1), 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.02.006>.
- Norton T.A. Zacher H. Parker S.L. Ashkanasy N.M. 2017. Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: the role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior* 38 (7), 1035–1052. <https://doi.org/10.1002/job.2178>
- Siyal S. Liu J. Ma L. Kumari K. Saeed M. Xin C. Hussain SN. 2023. Does inclusive leadership influence task performance of hospitality industry employees? Role of psychological empowerment and trust in leader. *Heliyon* 9 (5): e15507. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15507>
- Suomen YK-liitto 2023. Kestävän kehityksen tavoitteet. <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys>
- Xing Y. & Starik M. 2017. Taoist leadership and employee green behaviour: a cultural and philosophical microfoundation of sustainability. *Journal of Organizational Behavior* 38 (9), 1302–1319, 2017. <https://doi.org/10.1002/job.2221>
- Yousaf M, Khan MM, Paracha AT. 2022. Effects of Inclusive Leadership on Quality of Care: The Mediating Role of Psychological Safety Climate and Perceived Workgroup Inclusion. *Healthcare (Basel)* 10 (11), 2258. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112258>
- Zhang, S. Liu Y. Li G. Zhang, Z. Fa T. 2022. Chinese nurses' innovation capacity: The influence of inclusive leadership, empowering leadership and psychological empowerment. *Journal of Nursing Management*, 30 (6), 1990–1999. <https://doi.org/10.1111/jonm.13654>