

Henkilökohtaiset punaisen langan kolahdukset

Tunsin suurta riemua saadessani tiedon, että olen tullut valituksi Jolive-23 syksyn ryhmään. Olen toiminut viranhaltijana 33 vuoden ajan, mistä 29 vuotta esihenkilönä eri tehtävissä. 14 vuotta olen toiminut organisaatiossa, missä työntekijöitä on 150. Hain koulutukseen, koska tunsin, että nyt tarvitsen laadukasta johtamiseen liittyvää koulutusta ja jos pääsen, ohjaa se minut pysähtymään.

Kolahduksia:

1. Näkökulmat

- Intuition näkökulmasta mahdottomia ongelmia ei ole, on vain kyvyttömyyttä nähdä ratkaisuja

Olen ollut koulutuksissa ja itsekin lisenssikouluttaja erilaisuuden tunnistamiseen, sen hyväksymiseen ja viime kädessä hyödyntämiseen työyhteisössä. Ymmärrys ihmisten luontaisten taipumusten merkityksestä on lisääntynyt johtamistyössäni ja olen onnistunut myös hyödyntämään sitä mm. johtoryhmätyössämme. Jolive-koulutuksen myötä osaamiseni ja ymmärrykseni lisääntyi ajatuksen "From practical to magical" kautta. Se, miten tiimissä voimme harjoitella taitoa astua uuteen näkökulmaan, jota ei heti tunnisteta. Kyky tunnistaa juurisyy uusien näkökulmien kautta ilman että esim. kiire ohjaa ajatteluamme nopeasti ratkaista kompleksisia asioita pelkän päättelyn tai uskomuksien kautta. Johtamisessa on erittäin tärkeää luoda yhteinen tila, mikä mahdollistaa luovan mielen käyttämisen.

On enemmän sääntö kuin poikkeus, että meidänkin työyhteisössämme tapahtuu vuosittain caseja, missä ajaudutaan oravanpyörään ilman, että kyetään luovaan ajatteluun ja sitä kautta uusien näkökulmien luomiseen. Vaarana on ollut, että tiimi lähtee korjaamaan väärää ongelmaa ja vielä tehottomilla ratkaisuyrityksillä. Näin varsinkin silloin, kun uupuminen on tiimin jäsenellä lähellä. Vaatii johtamiselta uudenlaista johtamiskulttuuria.

2. Viisaus

Viisaus-itseämme suurempi tietoisuus. Viisautta on se, että johtaja osaa tehdä oikeita kysymyksiä. Kysymällä oikeita kysymyksiä, ratkaistaan oikeat ongelmat. Viisaus on mielestäni taito, jota voi kehittää. Kognitiivinen näkökulma eli halu laajentaa omaa tietoa ja tietoisuutta sekä tiedon ja tunteiden hallintakyky, reflektiivinen näkökulma eli halu/kyky pohtia asioita ja tehtyjä/tapahtuneita asioita/päätöksiä, myötätuntoinen näkökulma, kivijalka kahdelle aikaisemmalle eli kohtaaminen itsensä ja toisen kanssa.

Neljä hyvää kysymystä itselle peiliin katsoessa:

1. Onko tietoni ja tunteeni balanssissa? (tunteet pelissä)
2. Onko minulla rehellinen kuva asiaan? (omat uskomukset)
3. Näenkö tilanteen samalla tavoin kuin muut?
4. Onko meillä riittävän useita näkökulmia päätöksen tekemiseksi?

”For every complex problem there is an answer that is clear, simple and wrong”

Negatiivisista kokemuksista voimavaroiksi (henkilökohtainen vahva kolahdus, mutta myös ihmisten johtamiseen top juttu)

1. Elämähallinnan tunne, osaan tunnistaa, mihin voin vaikuttaa ja mikä on olennaista, mihin kannattaa vaikuttaa
2. Olen avoin sille, että elämässä tapahtuu muutoksia. Thinks don't happen to you, thinks happen for you!
3. Reflektointikyky-pohdintakyky/-halu yksin ja yhdessä. Lukeminen, lukupiirit, yhdessä ajattelu, päätöksien valmistelu/tehtyjen päätöksien reflektointikyky
4. Tunnetaidot, ei pelkää kognitiivinen tunnetila vaan myös empatia

3. Valoisa tulevaisuus

Toivon antaminen lapsille ja nuorille. Maailma muuttuu nopeammin kuluvaan kymmenen vuoden aikana kuin se on muuttunut sadan vuoden aikana. Meidän aikuisten on oltava tuki ja turva lapsille ja nuorille. Me luomme edellytykset toivon rakentumiselle.

Oppimiselle on luotava uusi pohja. Oppimisen henkilökohtaistaminen tulee lisääntymään erilaisten mahdollisuuksien myötä käydä peruskoulua. Ajattelua herättävä kysymys koulun henkilökunnalle ja johtajuudelle: betonoimmeko menneisyyttä vai luommeko uutta?

Koulun on mietittävä oikeita kysymyksiä, jotta uusi pohja voidaan luoda. Miksi toinen oppii, toinen ei. Miten arvioimme oppilaita? Ovatko menetelmät relevantteja?

Lasten lukutaito on tutkitusti heikentynyt vuosien saatossa. Lukutaidon kehittämisen lisäksi meidän on kiinnitettävä huomio puhumisen taitoon. Inhimillinen vuorovaikutus, yhdessä tekeminen. Tulevaisuuden työ on mitä suuremmassa mittakaavassa vuorovaikutustyötä digitaalisuuden nopean kehittymisen myötä.

Koulun rakenteet tulee muuttaa. Ensimmäinen ja tärkein muutettava rakenne on se, miten aikuisten tiimi- ja vuorovaikutustyölle luodaan edellytykset inhimillisen, luovan kohtaamisen mahdollistamiseksi.

4. Lempeys

En voi olla lempeä, myötämielinen toista kohtaan ellen ole itseäni kohtaan. Itsestäni huolehtiminen uni, kehollinen liikunta, ravinto, aikaa pysähtymiselle, ajattelulle...

Olen ollut liian ankara-vaativa itselleni vuosien aikana. Olen mielestäni välitön, myötätuntoinen ihminen. En ole toiminut vahvuusalueellani aina johtamistyössäni. Vanha johtamisen kulttuuri, tiukkuus, kireys, sisukkuuden vanhakantainen ymmärrys, rohkeuden puute omien vahvuuksien käyttämiseen on vienyt joskus miestä. Tämän koulutuksen myötä sain loppujen lopuksi itselleni ehkä sen tärkeimmän, myötämielisyyttä, lempeyttä ja rohkeutta tehdä oikeita tekoja itselleni.