

Uudessa työroolissa ”Kaikki kesken, kaikki hyvin”

”Uudistuvan ja kestävä oppimisyhteisön johtaminen” koulutukseen pääsy tuli itselleni hyvään saumaan. Olin ollut useamman vuoden varhaiskasvatuksen opettajana ja mielessäni olin pyöritellyt, että nyt olisi aika uusille haasteille. Tarjoutui mahdollisuus päiväkodin johtajan tehtävään ja eihän siihen voinut olla tarttumatta. Olin saamassa hurjasti lisää vastuuta työrintamalla, mistä olin enemmän kuin innoissani, mutta mielessäni pyöri ajatus; miten johtaa ilman siihen sopivaa koulutusta?

Varhaiskasvatuksen opettajana minun vastuullani oli muun muassa tiimin johtaminen sekä ryhmän pedagogisen sisällön toteuttaminen, kehittäminen ja arvioiminen. Hyvin nopeasti huomasin, että sehän on jo hyvä pohja päiväkodin johtamiseen, nyt vain tiimini on niin sanotusti laajempi ja moniammatillisempi. Tiedustin myös hyvin alan haasteet - varhaiskasvatus kun on ollut mediassa kovasti tapetilla, eikä välttämättä niin positiivisessa valossa. Suurimmat keskustelun aiheet ovat olleet palkkaus ja henkilöstöpula. Kaikkea ei voi muuttaa kerralla, eikä pidäkään, mikä oli vahvasti keskiössä koulutuksessa – yksi kehittämishanke koulutuksen aikana.

Koulutuksessa nousi esiin kysymys; Miksi ponnistelet tai ponnistelisit nykyisessä työssäsi? mikä sai minut havahtumaan ja miettimään kehittämiskohdettani *työn pitovoimaa*. Alallani on huutava pula työntekijöistä, joten on sitäkin tärkeämpää pitää kiinni niistä työntekijöistä, jotka jo alalla on. Palaute on suuri voimavara ja tärkeä motivaattori työhön. Se että sekä saa ja antaa palautetta tiettyjen raamien sisällä on elintärkeää, jotta motivaatio työhön säilyy. Näin ollen saadaan myös luotua pitkäjänteisyyttä työhön, kun nähdään mitä on tehty ja mihin ollaan menossa. Työn pitovoimaan kulminoituu vahvasti työhyvinvointi, työyhteisössä jokaisen täytyy tulla nähdyksi, kuulluksi ja ymmärretyksi. Työntekijän on tiedettävä mitä hänen työnkuvaansa kuuluu. Varhaiskasvatuksessa työskentelee niin opettajia, lastenhoitajia kuin assistentteja, sekä uusimpana nimikkeenä varhaiskasvatuksen sosionomi. Työn pitovoiman puitteissa onkin tärkeää huomioida, että johtamisen on oltava tasa-arvoista. Työnimikkeiden välillä ei saisi syntyä hierarkkista

luokitusta. Jokaisen työpanosta tarvitaan, jotta voidaan luoda turvallinen yhteisö, niin aikuisille kuin lapsillekin.

Työyhteisössäni on vahvasti menossa murros pois ajattelutavasta ”Näin on aina tehty, näin tullaan tekemään”. Silti uudistaminen nähdään usein kuormittavana. Esihenkilönä on oivallettava, miten kaikki työntekijät saadaan mukaan, ei missään nimessä riitä, että on yksi, joka pitää purjetta yllä. Turvallisessa työyhteisössä uskalletaan luoda uutta. Uudistaminen ei aina ole enemmän vaan voi olla myös vähemmän, jolloin tulee kvalitatiivisempaa työtä – tässäkin siis avainasemassa rajaus. On mietittävä mihin voidaan vaikuttaa ja mikä tuo lisäarvoa. On päästävä jyvälle mikä saa tiimin tai henkilön kipinöimään, syttymään ja halun tehdä. Mikäli työyhteisössä on ristiriitoja, on ensitöikseen tarkistettava työroolit. Työelämän hiljainen aikapommi on muun muassa uupuneet työntekijät, riittämättömyyden tunne, turhautuminen ja uhriutuminen.

Hyvä johtajuus vaatii vuorovaikutusta ja eteenpäin katsomista. Työn pitovoima paranee, kun työntekijä tuntee, että hän voi vaikuttaa työyhteisössä ja työ on sopivan kuormittavaa. Se, että koulutusta käytiin työn ohessa, antoi hyvät eväät johtamisen alkutaipaleelle. Sain uusia ajatuksia ja toimintamenetelmiä sekä ripauksen itsevarmuutta uuteen rooliini. Niin varhaiskasvatuksen opettajana kuin esihenkilönä on tuskin koskaan ammatillisesti täysin valmis. Juha Vakkurin runokokoelmasta lausahdus ”Kaikki kesken, kaikki hyvin” onkin kurssilta saatu mainio oppi.